Politique de lancement d'alerte

Introduction

La réputation et l'intégrité de Sangamo Therapeutics sont essentielles à notre réussite. Pour cette raison, tous les collaborateurs et partenaires commerciaux de Sangamo sont tenus de mener leurs activités professionnelles dans le respect des normes d'éthique et d'intégrité les plus élevées. Sangamo s'engage fermement à respecter toutes les lois et réglementations applicables, y compris celles régissant ses pratiques en matière de comptabilité, de contrôle interne et d'audit. Par ailleurs, les politiques de Sangamo fixent, dans certains cas, des normes de comportement supérieures à ce qu'exige la loi.

En outre, pour promouvoir un lieu de travail respectueux de la conformité, de l'éthique et de la responsabilité, tous les collaborateurs et partenaires commerciaux doivent se sentir libres de signaler toute violation potentielle des lois, règlements et politiques applicables afin que la question puisse être examinée et traitée de manière appropriée. Au sein de Sangamo, tout collaborateur ou partenaire commercial est en droit d'adresser des signalements et des plaintes de bonne foi concernant toute question juridique, réglementaire ou politique sans crainte de licenciement ou de représailles de quelque nature que ce soit.

Finalité

La présente politique de lancement d'alerte (la « ***Politique*** ») décrit les responsabilités et les procédures en vigueur à Sangamo pour gérer la collecte, la conservation et le traitement des signalements, des plaintes, des questions et des préoccupations (collectivement, les « ***Signalements*** ») concernant toute question relative à la loi, à la réglementation ou aux politiques applicables. Elle décrit également les méthodes de soumission confidentielle et anonyme de ces Signalements à Sangamo, ainsi que les protections accordées aux personnes qui adressent des Signalements en toute bonne foi.

Portée

La présente Politique s'applique à tous les employés (à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires et à durée déterminée), les administrateurs, les dirigeants, les sous-traitants, les consultants, les bénévoles et les stagiaires, dans le monde entier, travaillant pour Sangamo Therapeutics, Inc, ses filiales ou ses sociétés affiliées (collectivement, « ***Sangamo*** »). Cette politique fait collectivement référence à ces personnes par les termes « nous », « notre » ou « les collaborateurs ». Tous les collaborateurs de Sangamo doivent se conformer à la présente Politique. Les collaborateurs des partenaires commerciaux tiers (tels que les fournisseurs de biens et de services) qui travaillent avec Sangamo ou pour le compte de Sangamo (collectivement, les « ***partenaires commerciaux*** ») doivent également se conformer à la présente Politique.

La présente Politique s'applique aux Signalements relatifs aux questions suivantes, sans aucune limitation :

- les problèmes de comptabilité ou d'audit douteux,

- la fraude, l'erreur délibérée ou la négligence grave ou l'imprudence dans (i) la préparation, l'évaluation, l'examen ou l'audit de tout état financier de Sangamo ou (ii) l'enregistrement et la tenue des documents financiers de Sangamo,
- les insuffisances ou la non-conformité en matière de contrôle interne comptable de Sangamo,
- les déclarations inexactes ou fausses à la direction, aux régulateurs, aux auditeurs externes ou autres par un cadre supérieur, un comptable ou un autre employé de Sangamo concernant une question contenue dans les états financiers ou les documents comptables, les rapports d'audit ou autres divulgations au sein de Sangamo,
- le manquement à l'obligation de rendre compte de manière exhaustive et équitable des résultats financiers ou de la situation financière de Sangamo,
- le délit d'initié,
- les paiements indus à et les interactions inappropriées avec des fonctionnaires ou à des professionnels de santé,
- la corruption ou les pots-de-vin,
- le non-respect des normes relatives aux essais cliniques,
- le non-respect des normes en matière de qualité, de réglementation ou de fabrication,
- les violations des normes en matière d'environnement, de santé et de sécurité,
- la divulgation ou le traitement inapproprié d'informations confidentielles relatives à Sangamo ou à d'autres,
- l'informatique, la cybersécurité ou les atteintes à la vie privée,
- les conflits d'intérêts,
- le détournement, le vol ou l'utilisation abusive d'équipements, de biens ou de ressources,
- la falsification de contrats, de rapports ou de dossiers,
- les cadeaux et invitations inappropriés,
- la discrimination ou le harcèlement,
- une conduite incorrecte ou un comportement inapproprié,
- le sabotage ou le vandalisme,
- la violence ou les menaces,
- l'utilisation abusive de la propriété intellectuelle,
- la violation de contrats ou de licences,
- toute autre violation potentielle des lois, règlements et politiques applicables relative aux activités ou opérations de Sangamo, y compris le Code de conduite et d'éthique professionnelle de Sangamo,
- toute mesure de représailles potentielles pour avoir signalé l'un des éléments ci-dessus.

Si vous avez des questions sur la présente Politique ou sur d'autres sujets liés à la conformité et à l'éthique, veuillez contacter l'une des personnes figurant dans la rubrique « Références » à la fin de ce document.

La présente Politique de Sangamo, comme toutes les autres, peut être modifiée à tout moment et sans préavis, pour quelque raison que ce soit. Les collaborateurs de Sangamo sont tenus de consulter la version la plus récente de cette politique et de s'y conformer. Elle est disponible sur la page des politiques de Sangamo sur Sanganet.

Politique

Conformément à ses valeurs, Sangamo attend de tous ses collaborateurs et partenaires commerciaux qu'ils signalent rapidement et de bonne foi les violations potentielles de lois, de règlements et de politiques applicables, sans crainte de licenciement ou de représailles, afin qu'elles puissent être examinées et traitées de manière appropriée. Les personnes autres que les collaborateurs et les partenaires commerciaux sont également vivement encouragées à signaler de tels problèmes.

1. Réception des Signalements

1.1. Si nous avons été témoins ou informés de toute violation potentielle de lois, de règlements ou de politiques applicables, nous devons rapidement signaler les faits en utilisant l'une des méthodes décrites ci-dessous à la rubrique 1.2. Il s'agit des personnes autorisées par la présente Politique à recevoir les Signalements et à agir en conséquence au nom de Sangamo. Il est important que toutes les violations potentielles des lois, règlements et politiques applicables soient rapidement portées à l'attention de Sangamo afin que la question puisse être dûment examinée et traitée. Comme indiqué ci-dessous, dans la rubrique 4, Sangamo interdit à quiconque la moindre action défavorable à l'encontre d'une personne ayant adressé un Signalement.

1.2. Toute personne est en droit d'adresser des Signalements concernant toute question relative à la loi, à la réglementation ou aux politiques applicables en lien avec les activités et opérations de Sangamo, y compris les problèmes liés à la comptabilité, aux contrôles internes et aux pratiques d'audit de Sangamo, en utilisant l'une des méthodes suivantes :

1.2.1. Contacter un responsable ou un superviseur (les partenaires commerciaux peuvent s'adresser à leur contact Sangamo). Les responsables, les superviseurs et les contacts qui reçoivent les Signalements sont tenus de communiquer rapidement avec la personne appropriée des ressources humaines ou du service juridique de Sangamo et de transmettre toutes les informations pertinentes.

1.2.2. Envoyer un e-mail à compliance@sangamo.com. Cette boîte de réception est contrôlée par le personnel de Sangamo formé et habilité à recevoir et à traiter les Signalements et à répondre aux questions relatives à la présente Politique.

1.2.3. Contactez directement l'un des membres du personnel des RH ou du service juridique suivants (ou leurs remplaçants si ces personnes n'occupent plus ces fonctions) :

1.2.3.1. Whitney Jones, senior vice-présidente, chief people officer,
WJones@sangamo.com
+1 (628) 252 7581

1.2.3.2. Estelle Piccapane, senior manager ressources humaines (France et R.-U.)
epiccapane@sangamo.com
+33 497 218 302

1.2.3.3. Julie Glasser, vice-présidente *corporate law*
JGlasser@sangamo.com
+1 (628) 252-7739

1.2.3.4. Vous n'êtes pas tenu de signaler un problème à une personne que vous pensez impliquée dans ledit problème. Si vous ne souhaitez pas signaler la question au personnel des RH ou du service juridique mentionné ci-dessus, vous pouvez contacter, de manière confidentielle et anonyme, la ligne d'assistance pour l'éthique et la conformité de Sangamo (voir ci-dessous) ou contacter le *Chief Executive Officer* ou le *Chief Financial Officer* ou tout membre du comité d'audit ou du comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration de Sangamo.

1.2.4. Contactez la ligne téléphonique pour l'éthique et la conformité de Sangamo. Elle est gérée par un fournisseur externe et peut être appelée en tout anonymat. Le fournisseur externe résume tous les Signalements reçus et les transmet rapidement au personnel juridique concerné et aux présidents du Comité d'audit ou du Comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration de Sangamo. Nous pouvons contacter la ligne d'assistance téléphonique pour l'éthique et la conformité depuis tout ordinateur ou téléphone en procédant comme suit :

1.2.4.1. via Internet : http://www.sangamohotline.com
1.2.4.2. via un numéro de téléphone gratuit :

- aux États-Unis : 833 3 – SANGAMO ou 833 372 6426

- en France : composez d'abord le 0 800 99 0011, puis le 833 372 6426.
- au Royaume-Uni : composez d'abord le 0 800 89 0011, puis le 833 372 6426.

1.2.5. Lorsqu'un Signalement est effectué, il doit rester factuel ; évitez de spéculer ou de tirer des conclusions. Le Signalement doit contenir autant d'informations spécifiques que possible afin de permettre à Sangamo d'évaluer correctement la nature, l'ampleur et l'urgence du problème et de mener une enquête appropriée.

2. Traitement des Signalements

2.1. Dès réception d'un Signalement, le personnel des RH ou du service juridique de Sangamo confirmera, dans la mesure du possible, avoir reçu ledit Signalement à la personne l'ayant effectué. Les personnes qui soumettent un Signalement sur la ligne d'assistance Sangamo recevront un code qui leur permettra de consulter le suivi de la question, de soumettre des informations supplémentaires ou de recevoir des mises à jour (le cas échéant) de Sangamo concernant ledit Signalement.

2.2. Sangamo examinera et étudiera rapidement les Signalements relatifs à la comptabilité, aux contrôles internes comptables et aux questions d'audit sous la direction et la supervision du comité d'audit du conseil d'administration de Sangamo et du *General Counsel* de Sangamo. À sa discrétion raisonnable, le *General Counsel* de Sangamo peut choisir de faire appel à la direction et à la supervision du Comité d'audit et du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration de Sangamo pour l'examen et l'enquête portant sur d'autres Signalements n'impliquant pas de questions de comptabilité, de contrôles internes comptables et d'audit. Les présidents du Comité d'audit et des Comités de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration de Sangamo sont habilités à consulter tous les Signalements relatifs aux domaines de conformité que supervisent leurs comités respectifs.

2.3. Sangamo traitera tous les Signalements avec discernement et discrétion, et mènera rapidement une enquête sur tous les Signalements décrivant des violations potentielles des lois, règlements ou politiques applicables, qui lui semblent de bonne foi. Toutes les informations divulguées au cours d'une enquête resteront confidentielles, sauf si cela est nécessaire pour mener l'enquête et prendre des mesures correctives conformément aux lois applicables. Tous les collaborateurs et partenaires commerciaux de Sangamo ont le devoir de coopérer aux enquêtes. Le fait de ne pas coopérer ou de fournir délibérément des informations fausses ou trompeuses est un motif de mesure disciplinaire, y compris le licenciement ou la rupture des relations contractuelles. Sangamo peut mettre en place certaines mesures provisoires, telles qu'un congé ou un transfert, pour permettre à l'enquête de se dérouler efficacement.

2.4. À l'issue de l'enquête et de toute procédure disciplinaire, si Sangamo détermine qu'une violation des lois, règlements ou politiques applicables a eu lieu, des mesures correctives appropriées seront prises en fonction de la gravité de l'infraction. Cela peut inclure des mesures disciplinaires contre les collaborateurs ou les partenaires commerciaux concernés, y compris, mais sans s'y limiter, le licenciement, la résiliation de l'emploi ou de la relation contractuelle, la réaffectation, les changements dans les relations hiérarchiques, la formation ou d'autres actions que Sangamo juge appropriées compte tenu des circonstances. Sangamo se réserve également le droit de contacter les autorités judiciaires et les organismes de réglementation compétents lorsque la loi l'exige ou lorsque Sangamo le juge opportun. Sangamo peut également prendre d'autres mesures correctives en cas de conduite inappropriée, que celle-ci constitue ou non une violation de la loi. Sangamo peut également prendre des mesures raisonnables et appropriées pour empêcher les violations futures. Sangamo peut également conclure qu'aucune violation des lois, règlements ou politiques applicables n'a eu lieu ou à son impossibilité de prendre une décision définitive.

3. Gestion des dossiers et partage des Signalements

3.1. Sangamo conservera des dossiers pertinents de tous les Signalements, en assurant le suivi de leur réception, de leur enquête et de leur résolution, conformément à ses politiques de gestion des dossiers. Toutes les enquêtes ne justifieront pas nécessairement l'établissement de procès-verbaux officiels. Le résumé des Signalements doit être communiqué périodiquement au *Chief Executive Officer* et au *General Counsel* de Sangamo ainsi qu'au Comité d'audit et au Comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration de Sangamo. Lesdits résumés doivent également être conservés conformément aux politiques de gestion des dossiers de Sangamo.

4. Politique de lutte contre les représailles : Les lanceurs d'alerte sont protégés

4.1. Sangamo s'engage à créer un environnement de travail où les signalements, plaintes, questions et préoccupations de bonne foi concernant des violations potentielles des lois et règlements applicables peuvent être soumis sans crainte de représailles. Sangamo respecte les lois applicables en matière de protection des salariés contre les représailles illicites et ne tolère aucune intimidation ou mesure de représailles à l'encontre des collaborateurs ou des partenaires commerciaux. Sangamo ne prendra aucune mesure défavorable contre, et Sangamo interdit à tout collaborateur ou partenaire commercial de Sangamo de prendre des mesures défavorables à l'encontre de tout autre collaborateur, ancien collaborateur, demandeur d'emploi ou partenaire commercial pour

avoir, en toute bonne foi, (i) signalé des violations potentielles des lois, réglementations et politiques applicables ou des représailles potentielles, (ii) aidé un autre collaborateur, ancien collaborateur, demandeur d'emploi ou partenaire commercial à faire un Signalement, (iii) coopéré à une enquête ou (iv) déposé une réclamation administrative auprès d'une agence gouvernementale.

4.2. Tous les collaborateurs et partenaires commerciaux qui subissent des représailles, en sont témoins ou sont informés d'un comportement qu'ils pensent constituer une forme de représailles doivent le signaler rapidement en utilisant l'une des méthodes décrites ci-dessus à la rubrique 1.2.

4.3. Les collaborateurs et partenaires commerciaux adressant des Signalements en toute mauvaise foi, sans qu'il existe une conviction raisonnable quant à la véracité et l'exactitude de ces informations ne sont pas protégés par la présente politique et peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires.

5. Communication de la politique aux collaborateurs et aux partenaires commerciaux

5.1. La présente Politique doit être communiquée à tous les collaborateurs sur l'intranet de Sangamo et doit également être publiée sur le site web public de la Société.

Références

Sangamo encourage vivement tous les collaborateurs et partenaires commerciaux à poser des questions sur la présente Politique. Pour ce faire, nous pouvons utiliser les moyens suivants :

- Envoyer un e-mail à compliance@sangamo.com. Cette boîte de réception est contrôlée par le personnel de Sangamo formé et habilité à répondre aux questions relatives à la présente Politique.

- Contactez directement l'un des membres du personnel des RH ou du service juridique suivants (ou leurs remplaçants si ces personnes n'occupent plus ces fonctions) :

    - Whitney Jones, senior vice-présidente, chief people officer,
      WJones@sangamo.com
      +1 (628) 252 7581

    - Estelle Piccapane, senior manager ressources humaines (France et R.U.)
      epiccapane@sangamo.com
      +33 497 218 302

    - Julie Glasser, vice-présidente *corporate law*
      JGlasser@sangamo.com
      +1 (628) 252-7739

- Contactez la ligne téléphonique pour l'éthique et la conformité de Sangamo. Elle est gérée par un fournisseur externe et peut être appelée en tout anonymat.

    - via Internet : http://www.sangamohotline.com
    - via un numéro de téléphone gratuit :
        - Aux États-Unis : 833 3 – SANGAMO ou 833 372 6426
        - en France : composez d'abord le 0 800 99 0011, puis le 833 372 6426.
        - au Royaume-Uni : composez d'abord le 0 800 89 0011, puis le 833 372 6426.

Date d'établissement de la politique : 15 janvier 2021 (version 1)
Responsable de la politique : Service juridique/Julie Glasser