Omnicell®

Code de Conduite

Salutations du fondateur d'Omnicell

Chez Omnicell, nous estimons que notre personnel et notre culture du soin représentent notre avantage compétitif et un atout indéniable pour notre croissance. Nous adoptons l'esprit One Team dans TOUT ce que nous faisons en nous efforçant de favoriser la collaboration, de générer la confiance et l'unité, de privilégier la transparence, de promouvoir l'innovation et d'assurer l'efficience opérationnelle – des ingrédients tous nécessaires dans nos efforts de concrétisation de l'intégralité de notre stratégie de croissance.

Notre esprit One Team sert de base à la manière dont nous, Omnicelliens, agissons et notre Code de Conduite (Code) est la boussole qui nous permet d'assurer notre cohérence à tous les niveaux de l'organisation. Il souligne l'intégrité et les normes que nous respectons et sert de guide dans la prise de décisions complexes auxquelles nous sommes parfois confrontés.

Chaque membre d'une équipe chez Omnicell est tenu de lire attentivement le Code et de s'y référer en cas de dilemme éthique. En exprimant nos préoccupations et en respectant les principes stipulés dans le Code, nous restons une entreprise fondée sur la confiance, l'intégrité et la mission commune. Il s'agit d'un élément vital de notre culture du soin – et quelque chose dont nous sommes tous responsables au quotidien.

L'environnement commercial et réglementaire dans lequel nous évoluons continue de se métamorphoser, le Code doit donc être adapté en conséquence – en tenant compte des nouvelles lois, de l'évolution des

réglementations et du changement des besoins de notre organisation. Si vous avez besoin d'aide ou avez des questions, n'hésitez pas à les poser à votre responsable ou à contacter le service Compliance (conformité).

Merci pour votre engagement à maintenir nos standards et à s'assurer qu'Omnicell maintienne un leadership fondé sur l'intégrité.

RANDALL A. LIPPS
Président du Conseil d'Administration,
Directeur Général et Fondateur

Table des matières

Notre code de conduite – Mettre les valeurs fondamentales en pratique. 4
Lutte contre la corruption 5
Prévention de la fraude. 5
Délit d'initié 6
Conseils à la prise de décisions éthiques/sur le leadership éthique. 6
Droits humains, lutte contre la traite d'êtres humains, le travail des enfants et le travail forcé 7
Commerce international, sanctions, douanes. 7
Sécurité des données et confidentialité 8
Concurrence et lutte contre les monopoles. 9
Sécurité des produits. 9
Cadeaux et divertissements 10
Intelligence artificielle 10
Passation de marchés publics 11
Environnement, santé et sécurité. 13
Commercialisation de nos produits. 13
Traitements éthiques avec les organisations et les prestataires de santé et les organisations gouvernementales . 14
Le respect au sein de notre lieu de travail 16
Évitons les conflits d'intérêts 17
Opportunités d'entreprise 20
Dons de nature politique. 20
Protection de nos actifs et de nos sources d'informations 20
Protection de nos informations et de celles de nos clients 21
Communication avec les parties externes 21
Respect des lois 21
Divulgation publique 22
Intégrité des documents et des rapports. 22
Coopération dans le cadre d'audits et d'enquêtes 24
Responsabilités spécifiques des responsables 25
Non-respect du Code et des politiques. 25
Speak Up. 26
Politique anti-représailles 26
Questions fréquemment posées : 27

©2026 Omnicell, Inc.

Notre code de conduite – Mettre les valeurs fondamentales en pratique

Notre Code de conduite fournit des directives sur la façon d'interagir les uns avec les autres et avec nos clients, nos partenaires commerciaux et le public. Notre Code ne peut couvrir toutes les situations susceptibles de survenir. C'est pourquoi vous devez toujours garder à l'esprit son principe de base : tout ce que nous entreprenons dans le cadre de notre travail chez Omnicell doit être conforme aux normes les plus rigoureuses en matière d'intégrité, d'honnêteté et de conduite professionnelle éthique. En cas de doute, nous vous recommandons de demander conseil (voir ci-dessous et à la fin du Code).

Il est demandé à chacun chez Omnicell de connaître et de respecter notre Code. Il s'applique à tous les directeurs, responsables et employés d'Omnicell, ainsi qu'aux autres personnes travaillant pour le compte d'Omnicell (comme les sous-traitants, les consultants et les fournisseurs). Vous devez également connaître et respecter le manuel de l'employé en vigueur au niveau local, ainsi que les politiques de notre entreprise, y compris celles mentionnées dans ce Code et d'autres applicables à votre poste (disponibles sur OmniHub). Les violations du Code ou des politiques de l'entreprise peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation d'un contrat avec Omnicell.

Omnicell s'engage à appliquer le présent Code, ses politiques et son programme de compliance de manière équitable, objective et cohérente.

Lorsque cela est nécessaire au niveau local, le Code sera mis en œuvre après consultation des Comités d'Entreprise.

Nous sommes unis par nos valeurs fondamentales qui influencent tout ce que nous faisons :

Être un transformateur passionné – trouver une meilleure manière de faire

Donner de l'importance aux relations – créer des synergies qui permettent les meilleurs bénéfices pour tous

Se montrer curieux intellectuellement – remettre le statu quo en question

Se focaliser sur la mission – respecter ses promesses

Être entreprenant – être créatif et penser différemment

Faire ce qui est juste – diriger par l'exemple dans TOUT ce que nous entreprenons

©2026 Omnicell, Inc.

Lutte contre la corruption

Nous ne tolérerons aucune forme de corruption. Cela s'applique à vos relations avec les agents publics et les clients, fournisseurs ou partenaires non gouvernementaux. Vous ne devez jamais (directement ou non) offrir, fournir, solliciter ou accepter quoi que ce soit de valeur (y compris des paiements, des cadeaux ou des divertissements) dans le but d'obtenir ou de conserver des accords commerciaux ou un traitement de faveur pour Omnicell ou des tiers. Les commissions secrètes, les gratifications cachées ou les autres paiements versés à des représentants, consultants ou employés des clients, à des clients potentiels, à des fournisseurs, à des distributeurs ou à des agents publics destinés à garantir un avantage commercial indu, sont également interdits. Omnicell pouvant également être tenue responsable des actes de nos agents, représentants, distributeurs et partenaires commerciaux, ces tiers ne peuvent jamais offrir ni accepter de pots-de-vin en notre nom.

Bien que la corruption soit interdite dans les secteurs public et privé, dans la plupart des pays, les agents publics ou personnes liées à un gouvernement sont soumis à des règles et à des restrictions plus strictes que les personnes travaillant dans le secteur privé. Veuillez être particulièrement prudent lorsque vous interagissez avec des agents publics ou d'autres personnes liées à un gouvernement. En vertu de diverses réglementations et lois dans le monde entier, y compris la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger, le fait de donner ou de recevoir quelque chose de valeur à un représentant du gouvernement ou de la part de celui- ci, ou de donner ou d'accepter quelque chose de valeur à un agent pour obtenir ou conserver des affaires ou un traitement favorable, peut entraîner des pénalités importantes pour Omnicell et des accusations criminelles pour les individus. Assurez-vous de bien connaître notre Politique de lutte contre la corruption.

Prévention de la fraude

Omnicell applique une tolérance zéro à l'égard de la fraude sous quelque forme que ce soit. La fraude comprend tout acte de tromperie, de malhonnêteté ou de fausse déclaration destiné à obtenir un avantage financier ou personnel indu pour Omnicell ou pour tout tiers.

Cette interdiction s'applique à tous les employés, dirigeants, administrateurs et à tout tiers agissant pour le compte d'Omnicell, y compris les agents, distributeurs, sous-traitants et fournisseurs. Omnicell peut être tenue juridiquement responsable des actes frauduleux commis par des personnes ou entités agissant pour son compte ou dans le cadre de leur relation avec l'entreprise. Tous les employés ont donc le devoir non seulement de s'abstenir de toute fraude, mais aussi de contribuer activement à la prévenir, à la détecter et à la signaler. Vous devez :

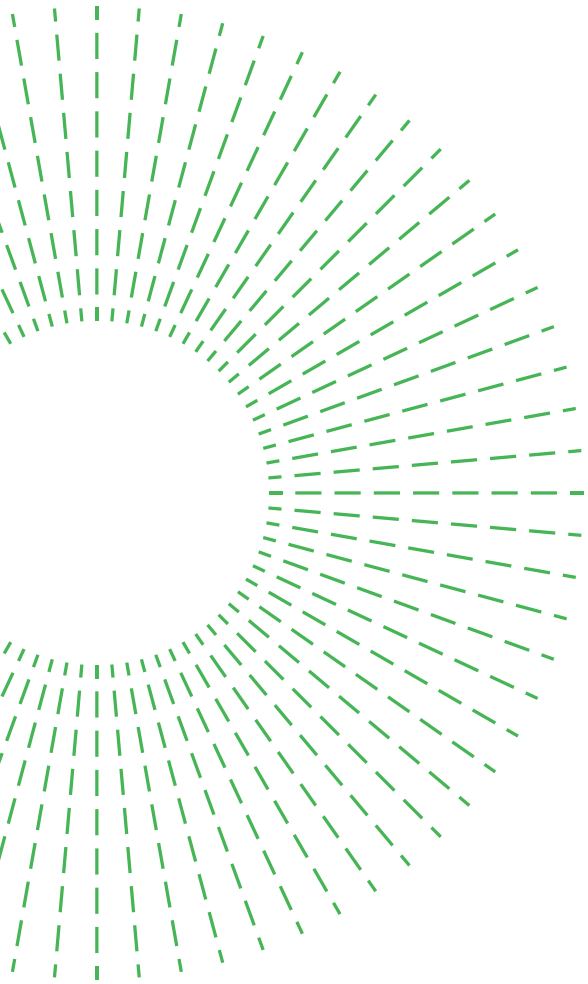
- Agir avec honnêteté et transparence dans toutes les relations d'affaires ;
- Ne jamais falsifier de documents, présenter des informations de manière inexacte ni manipuler des données financières ou opérationnelles ;
- Contester et faire remonter toute suspicion d'activité frauduleuse.

Le non-respect de ces exigences, outre les mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, peut exposer tant la personne concernée qu'Omnicell à des responsabilités civiles ou pénales. Omnicell maintient des procédures fondées sur les risques, conçues pour prévenir, détecter et traiter la fraude dans l'ensemble de ses activités et de ses relations d'affaires.

©2026 Omnicell, Inc.

Délit d'initié

Les lois fédérales et étatiques interdisent la négociation des actions d'Omnicell par les personnes qui possèdent des informations matérielles non publiques. Il est également illégal de communiquer ou d'indiquer à d'autres personnes des informations matérielles non publiques. Une information non publique est considérée comme « importante » si un investisseur raisonnable considère cette information comme importante pour prendre la décision d'acheter, de conserver ou de vendre nos titres. Afin d'aider au respect des lois contre les délits d'initiés, Omnicell a adopté la « Politique contre les transactions sur la base d'informations privilégiées ». Tous les employés sont tenus d'examiner et de respecter la Politique contre les transactions sur la base d'informations privilégiées ("Policy against Trading on Inside Information"). En outre, certains employés doivent également se conformer à la Politique concernant les échanges de titres par des personnes couvertes ("Trading in Securities by Covered Persons policy"). Si vous avez des questions, veuillez consulter le service.



Conseils à la prise de décisions éthiques/sur le leadership éthique

Dans de nombreuses situations, y compris celles décrites dans le Code, le choix juste est clair. Mais parfois, il peut s'avérer difficile de savoir quelle est la bonne approche à adopter. En cas de doute quant à la manière de réagir dans une situation donnée, nous vous conseillons de toujours consulter le service Compliance. Vous pouvez aussi vous appuyer sur les conseils à la prise de décisions éthiques suivants :

- L'action est-elle légale ?
- L'action est-elle conforme au Code de conduite d'Omnicell et aux autres politiques et procédures accessibles sur OmniHub ?
- L'action est-elle conforme aux formations d'Omnicell ?
- L'action est-elle conforme avec les principes éthiques et la culture d'Omnicell ?
- Seriez-vous fier de la décision si ceux que vous aimez et respectez l'apprenait ?
- Souhaitez-vous que la décision soit relayée demain dans les médias ? (Quelle serait votre réaction si cette décision était rendue publique ou relayée par les médias ?)

Si la réponse à n'importe laquelle de ces questions est « non » ou en cas de doute, nous vous recommandons de vous abstenir de faire cette action et de consulter le service Compliance pour obtenir des conseils. La réputation d'Omnicell en termes d'honnêteté, d'équité et de conduite éthique des affaires repose sur chaque décision prise par nos employés, peu importe sa portée. Si vous vous trouvez dans une situation susceptible de porter préjudice à cette réputation, il est important que vous preniez un moment pour considérer vos options et consulter le service Compliance avant de poursuivre.

©2026 Omnicell, Inc.

Droits humains, lutte contre la traite d'êtres humains, le travail des enfants et le travail forcé

Nous estimons que chaque personne doit être traitée avec dignité et respect, raison pour laquelle nous nous efforçons de respecter les droits humains dans tous les domaines de notre activité. Omnicell fait en sorte de protéger l'ensemble des droits humains reconnus à l'échelle internationale et s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de traite d'êtres humains, de travail forcé, de travail involontaire et de travail illicite des enfants. Tous les employés, sous-traitants, vendeurs, fournisseurs, distributeurs et partenaires commerciaux d'Omnicell sont tenus d'honorer ces engagements :

- Nous fournissons un lieu de travail sûr et sain ;
- Nous ne recourrons pas au travail des enfants, au travail forcé ni au travail involontaire sous une quelconque forme et n'achetons aucun produit ou service provenant d'entreprises qui y recourent ;
- Nous ne permettons pas la discrimination, la maltraitance, le harcèlement ni encore les menaces dans aucun de nos environnements ;
- Nous respectons à la fois les normes applicables des États-Unis et les normes applicables internationales.

La protection des droits humains est un processus continu qui exige l'engagement de tous nos employés. Nous devons mener ce processus en mettant en œuvre la diligence requise, par le biais de contrôles adéquats ainsi que de la surveillance constante des domaines de notre activité susceptibles de présenter un risque de violation des droits humains. Si vous constatez ou soupçonnez des problèmes liés aux droits humains, vous devez immédiatement alerter le service Compliance.

Commerce international, sanctions, douanes

En tant qu'entreprise internationale, Omnicell s'engage à s'assurer du strict respect de l'ensemble des lois sur l'import et l'export ainsi que les mesures de contrôle du commerce. Omnicell intervenant dans le monde entier, notre activité est soumise à des lois et restrictions commerciales régissant l'import, l'export et le réexport de logiciels, technologies et autres produits. Ces lois comprennent :

- Sanctions commerciales imposées par divers gouvernements qui restreignent les lieux auxquels nous fournissons des services ou vendons nos produits et limitent les personnes avec lesquelles nous pouvons faire affaire ;
- Contrôles à l'export imposés par des gouvernements qui régissent l'export ou le réexport de produits et technologies à usage commercial et double usage (c'est-à-dire de produits ayant à la fois des applications commerciales et militaires) en provenance des États-Unis ;
- Lois anti-boycott qui interdisent à certaines entreprises de participer à des boycotts internationaux non sanctionnés par les États-Unis ;
- Les lois douanières qui exigent la classification et le signalement corrects des produits importés, ainsi que le paiement des droits de douane et des taxes applicables conformément à la législation en vigueur.

Les lois et réglementations sur le commerce peuvent être complexes et toute violation peut exposer Omnicell et nos employés à d'importantes sanctions pénales et civiles, il est donc important que vous contactiez immédiatement le service Compliance dès que vous avez la moindre question ou préoccupation. Assurer le respect de ces lois nous aide à préserver notre réputation internationale en termes d'intégrité, d'honnêteté et de conduite éthique des affaires.

Nous avons une politique stricte de lutte contre le recours au travail des enfants ou au travail forcé par Omnicell et nos partenaires commerciaux. Nous assurons le suivi de nos fournisseurs afin de nous assurer qu'ils respectent nos normes éthiques conformément à notre Code de Conduite des fournisseurs.

©2026 Omnicell, Inc.

Sécurité des données et confidentialité

Nous nous voyons confier certaines des informations les plus sensibles qu'une personne puisse divulguer – ses données de santé. Tous les employés d'Omnicell doivent protéger toutes les informations de santé protégées ou les données de santé personnelles ainsi que d'autres informations personnellement identifiables ou encore des données exclusives en notre possession en respectant les normes du secteur en matière de confidentialité, de sécurité et d'éthique. Cela nécessite l'application de principes de protection de la confidentialité dès la conception (« privacy by design ») et de sécurité par défaut (« security by default ») dans nos produits et nos flux de travail impliquant l'exploitation d'informations confidentielles ; le recours uniquement à des systèmes de stockage chiffrés et approuvés par la société ainsi que de méthodes de transmission approuvées ; le respect de l'ensemble des réglementations en vigueur, y compris la HIPAA (loi sur les informations de santé protégées aux États-Unis), le RGPD (Règlement sur les données à caractère personnel au R.-U./ dans l'UE), les lois de certains Etats américains sur la confidentialité (privacy - informations personnellement identifiables), LPRPDE (loi sur les données à caractère personnel au Canada) et de toute autre loi applicable en matière de confidentialité. Tout nouveau produit, système de données ou relation fournisseur ou distributeur impliquant l'exploitation d'informations confidentielles doit faire l'objet d'un examen de sécurité et de confidentialité documenté avant son lancement ou l'exécution du contrat.

Respect de la Politique d'utilisation acceptable de la société relative à l'usage de l'équipement et des systèmes de la société ainsi que d'Internet. ("Acceptable Use Policy"). L'accès aux informations confidentielles est limité aux exigences du poste et accordé uniquement pour la durée nécessaire à l'accomplissement des tâches professionnelles. Vous êtes tenu de garder vos identifiants en lieu sûr, de suivre les directives de la société en matière de codage et de configuration et de signaler immédiatement toute perte, utilisation abusive ou divulgation non autorisée, avérée ou soupçonnée d'informations confidentielles – peu importe son degré – sur https://omnicell.sharepoint.com/sites/SecPrivIncidentExemption/ ainsi qu'au service données personnelles (privacyandsecurity@omnicell.com). Tout non-respect de ces obligations peut se traduire par des mesures disciplinaires, allant jusqu'au licenciement, ainsi que des conséquences juridiques. La protection d'informations confidentielles est fondamentale pour la confiance de nos clients : elle n'est donc pas simplement une obligation réglementaire, elle est essentielle à notre identité et à notre activité.

©2026 Omnicell, Inc.

Concurrence et lutte contre les monopoles

La plupart des pays ont établi des lois relatives à la concurrence loyale, telles que les lois antitrusts des États-Unis qui visent à promouvoir la juste concurrence et à protéger les consommateurs des effets négatifs de pratiques commerciales inéquitables.

Ces lois interdisent aux entreprises 1) de convenir entre concurrents des arrangements qui restreignent le commerce d'une quelconque manière, 2) d'abuser de droits de propriété intellectuelle ou 3) de profiter d'une position dominante sur le marché pour défavoriser ses concurrents. De manière générale, ces lois empêchent les entreprises de :

- S'entendre avec des concurrents sur les tarifs ;
- Lier la vente à un client d'un produit ou d'un service désiré à l'achat d'un autre produit ou service ;
- S'entendre avec des concurrents pour truquer des offres ou allouer des clients ou des marchés ;
- S'entendre avec des concurrents pour boycotter un fournisseur ou un client particulier.

D'autres interactions avec des concurrents peuvent aussi être illégales, déloyales ou donner l'apparence ou la perception d'irrégularité, y compris :

- Partage d'informations sensibles avec des concurrents, notamment sur la tarification, les coûts ou la répartition du marché.
- Mise en place d'accords commerciaux ou poursuite de stratégies ou de transactions destinées à porter préjudice à un concurrent ou à limiter la concurrence ;
- Exploitation de notre position sur le marché, de notre taille ou de notre puissance pour acquérir un avantage concurrentiel déloyal.

De larges transactions, telles que des fusions, des acquisitions, des joint-ventures et des partenariats stratégiques soulèvent toutes des préoccupations en termes de lutte contre les monopoles/de concurrence loyale et nécessitent parfois des déclarations réglementaires. Aucune transaction de cette nature ne saurait être poursuivie sans l'intervention du service juridique.

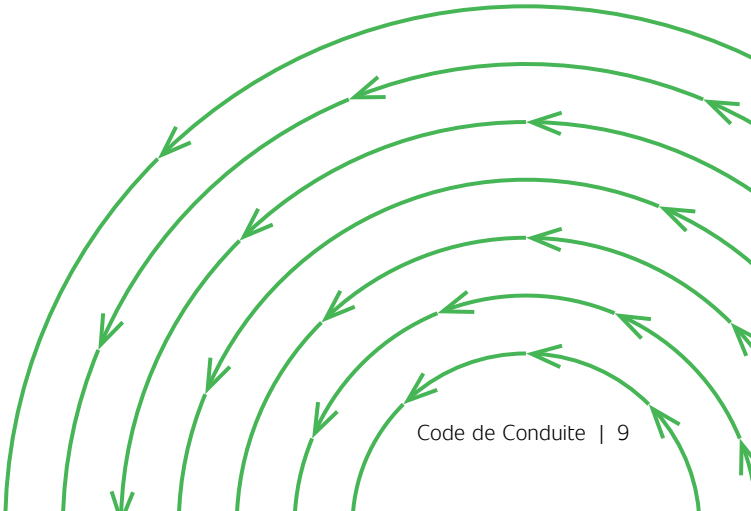
Nous estimons que le succès d'Omnicell est lié à la qualité des services et produits que nous fournissons à nos clients. Nous sommes justes, honnêtes et éthiques dans toutes nos relations commerciales et dans toutes nos opérations. Nous nous engageons à faire concurrence de manière équitable sur le marché en nous appuyant sur la qualité de nos produits et services. Bien que l'esprit de ces lois sur la concurrence équitable soit facile à comprendre, leur application peut s'avérer relativement complexe.

Pour toute question ou préoccupation, veuillez immédiatement demander conseil au service Compliance ou au service juridique.

Sécurité des produits

La sécurité des médicaments et des patients est au cœur de toutes nos activités. Nos clients du monde entier font confiance à nos produits et services pour leur permettre de délivrer le médicament approprié au bon patient et au bon moment.

Pour obtenir cet objectif, nous devons fournir une technologie innovante qui respecte les lois, réglementations et normes internationales en vigueur en matière de sécurité et d'efficacité en plus de satisfaire les attentes de nos clients et les besoins des patients. Chaque employé d'Omnicell, peu importe son activité, est tenu de comprendre et de respecter les politiques, procédures et contrôles qualité qui s'appliquent à son travail. Nous assumons chacun notre responsabilité personnelle. Pour assurer la sécurité de nos clients et de leurs patients, chacun de nous a la responsabilité personnelle de signaler immédiatement toute préoccupation concernant la qualité ou la sécurité de nos produits et services au service Qualité ou Compliance, le tout en suivant le processus en vigueur.



©2026 Omnicell, Inc.

Cadeaux et divertissements

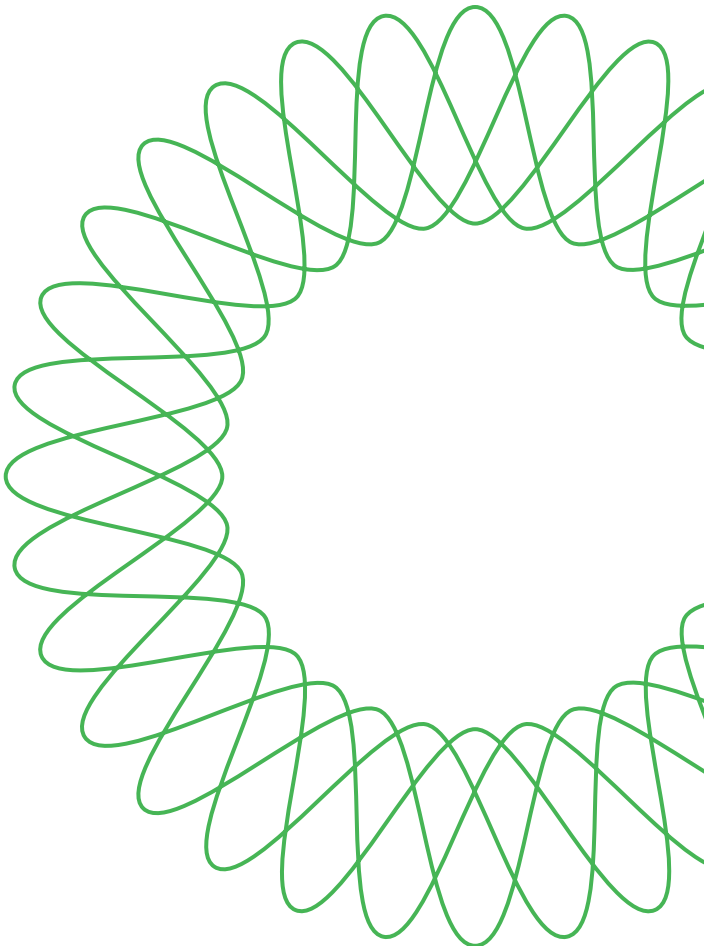
Les avantages d'affaires (cadeaux, hospitalité ou divertissements), offerts ou reçus – peuvent exposer Omnicell à des risques de conformité, notamment en créant une apparence de corruption, de conflits d'intérêts ou de versement de pots-de-vin. Omnicell entend s'assurer que ses clients sélectionnent nos produits et services exclusivement en fonction de leurs avantages et de leurs qualités commerciales. Nous agissons avec transparence, honnêteté et conformément aux lois, règles et réglementations applicables. De même, nous sélectionnons nos partenaires commerciaux et fournisseurs uniquement en fonction de la qualité de leurs offres et de leur réputation. Les employés d'Omnicell ne doivent jamais offrir ou accorder de cadeaux, divertissements ou offrir l'hospitalité à quiconque en échange de l'achat de produits ou services ou pour obtenir un traitement favorable, et ne doivent ni solliciter ni accepter de cadeaux, divertissements ou hospitalité en contrepartie du choix d'un fournisseur, vendeur ou partenaire pour la fourniture de biens ou services à la société.

Chaque employé Omnicell doit systématiquement s'interroger, lorsqu'il envisage d'offrir un cadeau, une hospitalité ou un divertissement à un client, partenaire commercial, agent gouvernemental ou autre contact professionnel, sur le risque que cela soit perçu comme une tentative de corruption ou d'influence indue. De même, lorsque vous recevez ou bénéficiez d'un cadeau, d'une hospitalité ou d'un divertissement de la part d'un fournisseur ou partenaire commercial, il convient d'évaluer si cela pourrait affecter l'indépendance de votre jugement professionnel ou être perçu comme tel. Dans le cadre de l'offre ou de la réception de cadeaux, d'hospitalités ou de divertissements, il est essentiel d'évaluer soigneusement si le cadeau ou l'activité est approprié, sa valeur, ainsi que l'existence éventuelle d'une attente, implicite ou explicite, de contrepartie, ou encore le risque de laisser percevoir une telle attente.

Comme ces questions peuvent être nuancées et complexes, Omnicell a adopté une Politique spécifique sur les cadeaux et divertissement que vous pouvez consulter sur OmniHub dans la bibliothèque des politiques.

Intelligence artificielle

Omnicell reconnaît les bénéfices potentiels que notre usage d'outils d'intelligence artificielle générative peut apporter afin d'accroître l'efficacité et de mieux servir nos clients et actionnaires ; nous devons cependant aussi tenir compte et atténuer les risques liés à son usage. Nous n'utilisons que des outils d'intelligence artificielle générative ayant été autorisés par l'entreprise dans le cadre d'activités internes et avec la clientèle et recourrons aux outils d'intelligence artificielle générative de manière éthique et responsable, conformément à la politique de l'entreprise. Pour toute question à propos de l'usage de l'intelligence artificielle générative dans vos fonctions, consultez la Politique sur l'intelligence artificielle générative ("Generative AI Policy") figurant sur OmniHub ou consultez le service Privacy aisteerco@omnicell.com.



©2026 Omnicell, Inc.

Marchés publics

Omnicell s'engageant dans des activités avec des entités publiques aux niveaux local, national et international, nous nous engageons à respecter les exigences les plus strictes en matière d'intégrité, de transparence et de conformité juridique dans l'ensemble de nos activités liées aux marchés publics. Faire des affaires avec des entités publiques implique des responsabilités uniques, et chaque employé affecté à de telles activités doit comprendre et respecter les lois, réglementations et politiques d'Omnicell en vigueur. Des pratiques qui peuvent s'avérer acceptables sur un marché commercial privé peuvent ne pas l'être dans le cadre d'interactions avec une entité gouvernementale ou un agent public.

Des règles spéciales s'appliquent aux interactions avec des agents publics ou des employés du gouvernement. De manière générale, ne proposez ni n'offrez aucun cadeau, divertissement, repas ou quoi que ce soit de valeur à un agent public ou un fonctionnaire. Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter la Politique sur les cadeaux et divertissement. Si vous ne savez pas si quelque chose est autorisé, restez prudent et consultez le service Compliance. Par ailleurs, les fonctionnaires sont soumis à certaines restrictions quand ils passent dans le secteur privé (« revolving doors »). La politique de recrutement d'Omnicell respectera ces restrictions ; les employés doivent consulter le service juridique avant d'approcher une personne actuellement agent public ou l'ayant été pour la recruter ou passer un autre type de contrat avec elle.

L'entreprise gagnera en s'appuyant sur son propre mérite et ne versera aucun pot-de-vin ni autre paiement non éthique en vue de sécuriser un quelconque projet financé par un gouvernement. Omnicell s'abstiendra par ailleurs de solliciter, de payer ou d'accepter des pots-de-vin de la part de tout entrepreneur ou fournisseur ; les pots-de-vin doivent être considérés dans leur sens large et comprennent toute chose de valeur fournie de manière directe ou indirecte afin de récompenser un traitement favorable en lien avec un contrat ou un contrat de sous-traitance. Omnicell ne passera aucun contrat avec des entités sanctionnées, suspendues, interdites ou exclues de la participation à des marchés publics et respectera les règles de lutte contre le boycott.

L'entreprise respectera toutes les restrictions relatives aux honoraires conditionnels en lien avec la sécurisation de marchés publics.

Les employés travaillant sur des marchés publics doivent strictement respecter l'ensemble des lois en vigueur, y compris les réglementations en matière de marchés publics de l'entité gouvernementale passant ce marché public. Notre entreprise s'attend :

- À ce que tous les éléments soumis dans le cadre des offres, propositions ou rapports de marchés publics doivent être à jour, complets et exacts. Une soumission actuelle, exhaustive et véridique dans le cadre d'offres, de propositions et de rapports ;
- À ce que la facturation, la saisie des temps et la refacturation des coûts au client doivent être réalisées avec précision et exactitude. Tout paiement en excès doit être déclaré et restitué au client.
- Strict respect des limites en matière de lobbying et aux contributions politiques ;
- Strict respect des lois sur la concurrence, par la prévention de comportements anticoncurrentiels, comme la conclusion d'ententes sur les tarifs avec des concurrents, la répartition de marchés ou de territoires, la rotation des offres ou la monopolisation des fournisseurs ;
- Respect de toutes les lois et restrictions à l'export/ relatives au commerce applicable à nos produits ;
- Établissement et préservation d'un environnement de travail sûr, sain et humain ;
- Protection de données contrôlées par le gouvernement américain ou un gouvernement local, y compris toute information non classifiée contrôlée (CUI), information défense contrôlée (CDI), information contractuelle fédérale (FCI) ou information personnellement identifiable (PII).

Omnicell est fier de fournir des produits de qualité à ses clients. Nous devons fournir l'ensemble des produits et services dans le strict respect des exigences contractuelles. Cela comprend le fait de s'assurer que les employés sont qualifiés pour le poste qui leur est confié et que toutes les pièces et fournitures proviennent de sources autorisées et ne sont pas des contrefaçons.

©2026 Omnicell, Inc.

Les employés doivent immédiatement signaler au service Compliance toute suspicion de violation des lois sur les marchés publics ou du présent Code. Les employés peuvent réaliser le signalement de manière anonyme sous réserve des lois locales via la ligne téléphonique de signalement d'Omnicell (voir paragraphe « Speak Up » ci-dessous). Les employés peuvent s'attendre à ce que tout signalement effectué de bonne foi ou pour des motifs raisonnables soit traité de manière confidentielle et sans représailles.

Violer les lois, règles, réglementations ou même les obligations contractuelles dans le cadre de marchés publics peut avoir des conséquences significatives pour Omnicell et les individus impliqués, y compris des sanctions civiles ou pénales et la perte de marchés publics actuels ou futurs. Cela peut également engager la responsabilité aux termes de la loi américaine sur les fausses déclarations « False Claims Act » qui non seulement sanctionne la fraude et les infractions délibérées, mais aussi le mépris indifférent à l'égard d'exigences légales, réglementaires ou contractuelles.

Nous jouons chacun un rôle essentiel dans le maintien de la confiance que des agences gouvernementales et le public placent en nous. Veuillez toujours consulter le service Compliance pour toute question.

Les employés d'adjudicataires d'État jouissent des droits et protections des lanceurs d'alerte. Les employés d'adjudicataires d'État ne peuvent être licenciés, rétrogradés ni autrement discriminés pour avoir divulgué des informations relatives à une mauvaise gestion grave d'un contrat fédéral, un gaspillage important de fonds publics, un abus d'autorité, un danger pour la santé ou la sécurité publique ou toute violation de la loi, de règlement ou de disposition réglementaire liée à un contrat fédéral.

©2026 Omnicell, Inc.

Environnement, santé et sécurité

Nous nous engageons à réduire continuellement notre empreinte environnementale et à fournir aux employés et aux sous-traitants un lieu de travail sûr et sain. Cela comprend le respect des lois et réglementations applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Il est de notre devoir à tous d'agir de manière responsable les uns envers les autres et envers l'environnement. Il est également de notre devoir de réduire les déchets et de veiller à ce que nos produits, services et opérations commerciales soient conformes aux lois et réglementations applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité. En outre, l'entreprise s'engage à fournir un lieu de travail sans drogue et les employés doivent se présenter au travail en état d'effectuer leur travail sans être sous l'influence d'alcool et de drogues, sauf si ces dernières sont requises pour des raisons médicales. Notre Politique globale en matière d'environnement, de santé et de sécurité décrit plus en détails nos engagements. Des directives supplémentaires relatives à notre programme en matière d'environnement, de santé et de sécurité relatif à votre pays sont disponibles sur notre site Web interne. Veuillez lire et respecter ces directives.

Commercialisation de nos produits

Chez Omnicell, nous ne promouvons pas les utilisations de nos produits qui ne sont pas incluses dans la documentation marketing applicable. Nous faisons uniquement la promotion des utilisations pour lesquelles nous disposons de données appuyant leur sécurité et leur efficacité. En conséquence, vous ne pouvez pas commercialiser des utilisations non approuvées ni informer les clients sur les méthodes d'utilisation de nos produits à des fins non approuvées ou d'une manière qui constituerait une violation à la loi applicable. Veuillez contacter le service Compliance si vous avez besoin de plus d'informations pour vous assurer que vous fournissez des services au nom d'Omnicell d'une manière éthique et légale.

©2026 Omnicell, Inc.

Traitements éthiques avec les organisations et les prestataires de santé et les organisations gouvernementales

Nous nous engageons à aider tous les employés à comprendre et à respecter les réglementations complexes qui ont un impact sur nos activités, en particulier les employés engagés dans des interactions avec les clients et les différents bénéficiaires. Nous nous engageons à mener toutes les interactions dans le monde entier avec des organisations et des professionnels de santé en conformité avec les dispositions légales et aux normes éthiques locales, régionales et internationales. Nos politiques sont destinées à assurer la conformité avec non seulement la législation des États-Unis, et notamment le False Claims Act, la loi anti-pots-de-vin et la loi Stark, mais aussi avec les législations et réglementations comparables d'autres juridictions, y compris les lois internationales de lutte contre les pots-de-vin ainsi que les lois sur la transparence en matière de santé (« Sunshine »). Omnicell peut être tenue juridiquement responsable des actes frauduleux commis par des employés ou des tiers agissant pour son compte dans le cadre d'activités liées aux soins de santé. En conséquence, ces activités doivent être menées en mettant l'accent sur la prévention, la détection et le traitement des risques de fraude. Une formation et une certification sont requises pour les employés dont les responsabilités professionnelles exigent une connaissance et une compréhension détaillées des réglementations. Cependant, tous les employés d'Omnicell doivent avoir une bonne compréhension des lois et règlements applicables. Une attention particulière doit être portée à l'intervention de tiers, distributeurs ou partenaires dans des activités liées aux soins de santé afin de s'assurer qu'ils agissent conformément aux exigences applicables en matière de lutte contre la fraude.

Dans tous les marchés, la fraude aux prestations de santé, le gaspillage et l'abus de fonds publics peuvent avoir de graves conséquences réglementaires, pénales et réputationnelles. Bien que les termes et définitions puissent varier légèrement selon les juridictions, les principes restent similaires.

- De manière générale, la fraude comprend tout acte intentionnel ou stratagème reposant sur la tromperie, la malhonnêteté ou une fausse déclaration, visant à obtenir un avantage indu dans le cadre de programmes ou de services de santé, ou de systèmes de remboursement. Aux États-Unis, la fraude est le fait d'exécuter sciemment et volontairement un plan visant à frauder tout programme de prestations de soins de santé ou à obtenir par des prétextes, représentations ou promesses fausses ou frauduleuses de l'argent ou des biens.
- Le gaspillage est la surutilisation de services, qui entraîne directement ou indirectement des coûts inutiles pour les programmes Medicare ou Medicaid ou autres systèmes de remboursement. Le gaspillage n'est généralement pas causé par des actions criminellement négligentes, mais par une mauvaise utilisation des ressources.
- L'abus découle d'actions qui entraînent des coûts inutiles pour les programmes Medicare ou Medicaid, ou autres systèmes de remboursement comme le paiement de services qui ne répondent pas aux normes de soins reconnues. L'abus implique le paiement d'articles ou de services pour lesquels il n'existe aucun droit légal. Les lois des États-Unis suivantes s'appliquent aux segments des opérations d'Omnicell et sont conçus pour prévenir la fraude, le gaspillage et les abus.

Les autres juridictions au sein desquelles nous opérons disposent de réglementations similaires.

©2026 Omnicell, Inc.

Fraude en matière de santé	Fausses déclarations
La loi des Etats-Unis sur la fraude dans les soins de santé (« Health Care Fraud ») crée une infraction pénale pour le fait de mettre sciemment et volontairement en œuvre un stratagème visant à frauder un programme d'assurance santé des Etats-Unis, tel que le Medicare, le Medicaid, les programmes pour les anciens combattants ou TRICARE. Les sanctions incluent des amendes importantes et des peines d'emprisonnement.	La loi américaine sur les fausses déclarations (« False Claims Act ») (FCA) prévoit la responsabilité civile pour toute fraude impliquant tout contrat ou programme de santé financé par le gouvernement fédéral. Cette loi couvre aussi les programmes aux Etats Unis qui reçoivent des fonds fédéraux tels que Medicaid. L'intention de frauder n'est pas nécessaire à la constatation de la responsabilité selon cette loi – la règle interdit l'ignorance délibérée mais aussi le mépris indifférent à l'égard d'exigences légales, réglementaires ou contractuelles applicables. De nombreux autres États disposent de leurs propres lois FCA dans leur pays.
Loi Stark	**Loi anti-pots-de-vin**
La loi Stark, est une disposition pénale aux Etats-Unis qui interdit aux médecins de recommander à leurs patients de recevoir des « services de santé désignés » payables par le Medicare ou Medicaid auprès d'entités avec lesquelles le médecin ou un membre de sa famille immédiate a une relation financière, sauf exception. La loi Stark est une loi strictement relative à la responsabilité, ce qui signifie qu'il n'est pas nécessaire de prouver l'intention spécifique de violer la loi.	La loi fédérale anti-pots-de-vin est une loi pénale qui interdit d'offrir (ou proposer d'offrir) toute chose de valeur dans le but d'inciter (ou de récompenser) le renvoi d'affaires remboursables par les programmes de soins de santé fédéraux. La rémunération désigne toute chose de valeur et peut comprendre les cadeaux, de sous-facturer des produits ou de la location par rapport aux prix du marché ou de sur-payer des services par rapport à leur juste valeur du marché.

©2026 Omnicell, Inc.

Le respect au sein de notre lieu de travail

Nous nous respectons mutuellement, non seulement pour faire ce qu'il faut, mais aussi pour que chacun puisse atteindre son plein potentiel.

Chez Omnicell, nous nous efforçons de créer et de conserver un environnement de travail positif et de soutien qui favorise l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Nos différents antécédents, notre éducation, notre culture et notre expérience contribuent tous à l'avancement de l'entreprise.

En tant qu'employeur offrant à chacun les mêmes chances, nous interdisons la discrimination sur la base de toute caractéristique protégée par la loi et nous prenons des décisions liées à l'emploi (y compris l'embauche, les promotions et la rémunération) sur la base du mérite. En outre, nous nous engageons à offrir un environnement de travail exempt de harcèlement, d'intimidations et de menaces, ou d'actes de violence. Tout harcèlement fondé sur une caractéristique protégée par la loi en violation des politiques de notre entreprise ne sera pas toléré. Cela s'applique non seulement aux employés, mais aussi aux personnes susceptibles d'avoir des contacts avec les employés (tels que les vendeurs, les clients et les sous-traitants indépendants).

Pour en savoir plus, et notamment obtenir des conseils sur la marche à suivre si vous pensez avoir été témoin ou victime de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de menaces, ou d'actes de violence, en violation des politiques d'Omnicell, veuillez-vous référer à la bibliothèque de politiques sur OmniHub :

- Manuel de l'employé relatif à votre pays ; Politique d'égalité d'accès à l'emploi ;
- Politique de prévention du harcèlement ;
- Politique sur la violence et l'intimidation au travail ;
- Politique de prévention de la violence au travail.

Nous accordons beaucoup d'importance aux relations avec nos clients et nos collègues. Nous nous soucions des autres. Nous apprécions la personne tout entière, et non pas seulement pour son travail.

©2026 Omnicell, Inc.

Évitons les conflits d'intérêts

Vous avez l'obligation de faire ce qui est le mieux pour Omnicell. Cela inclut l'obligation d'éviter tout intérêt, influence ou relation qui pourraient créer un conflit d'intérêts (ou même l'apparence d'un conflit). Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque votre intérêt personnel (tel qu'un avantage pour vous, vos amis ou votre famille) interfère de quelque manière que ce soit - ou même semble interférer - avec les intérêts d'Omnicell dans son ensemble. De tels conflits peuvent rendre difficile la réalisation de votre travail et la prise de décisions de manière objective et efficace pour Omnicell.

Parce qu'il est impossible de décrire toutes les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts peut survenir, les employés doivent suivre la règle de base suivante : ne vous mêlez pas à une situation qui crée un conflit d'intérêts (ou même l'apparence d'un conflit). Ces situations comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

Investissements. Évitez de faire tout investissement ou association qui interfère, ou semble interférer, avec l'exercice indépendant de votre jugement dans les meilleurs intérêts d'Omnicell. Par exemple, vous ne devez pas, directement ou non, par l'intermédiaire de membres de votre famille ou autrement, posséder des actions de, ou tout autre intérêt dans, l'un des concurrents, clients, fournisseurs, licenciés, concédants de licence, distributeurs ou autres avec lesquels Omnicell entretient des relations d'affaires. Cela étant dit, il est autorisé de posséder moins de 5 % des titres en circulation d'une entreprise cotée en bourse et il n'est pas nécessaire d'en informer Omnicell.

Autres décisions commerciales. Les conflits d'intérêts potentiels doivent être déclarés lorsque des relations ou des intérêts personnels pourraient influencer, ou donner l'apparence d'influencer, des décisions commerciales, notamment en matière d'achats, de ventes ou de sélection de partenaires (par exemple, lorsqu'un membre de la famille travaille pour un fournisseur ou un partenaire commercial d'Omnicell, ou détient une participation dans cette entreprise).

Cadeaux et courtoisies. Vous ne devez pas accepter directement, ou par l'intermédiaire de membres de votre famille ou autrement, de cadeaux, de paiements, d'honoraires, de services, de privilèges de valeur, de prêts (autres que les prêts conventionnels accordés par des établissements de crédit), d'autres faveurs ou de choses de valeur de la part d'une personne ou d'une entreprise commerciale qui fait, ou cherche à faire, des affaires avec Omnicell ou qui est un concurrent d'Omnicell, sauf conformément à notre Politique sur les cadeaux et divertissement mentionnée ci-dessus.

Informations confidentielles. Vous ne pouvez pas divulguer d'informations confidentielles auxquelles vous avez accès en raison de votre emploi chez Omnicell, sauf si cela est nécessaire dans le cadre de l'exécution de vos tâches habituelles pour la société ou est stipulé par la législation en vigueur. Vous ne pouvez pas non plus divulguer sans autorisation à des tiers des informations concernant les activités commerciales d'Omnicell qui n'ont pas été rendues publiques. Les informations confidentielles ne doivent être ni communiquées à un membre de la famille ou à un proche, ni reçues de leur part. Veuillez consulter notre Politique de divulgation d'entreprise/ de réglementation FD plus détaillée ("Corporate Disclosure/Regulation FD Policy").

Autre emploi. Les employés doivent s'abstenir de travailler en dehors de leurs tâches régulières chez Omnicell pour les clients, qu'ils soient rémunérés ou non, sans l'approbation préalable expresse du service Compliance afin de s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts. Un employé ne peut pas siéger au Conseil d'Administration, exercer une fonction de direction ou intervenir en tant que consultant auprès de toute entreprise à but lucratif, sans l'autorisation préalable du service Compliance. Veuillez contacter le serviceCompliance par e-mail en fournissant une description de l'emploi externe ou de la proposition d'engagement à l'adresse suivante e-mail suivante compliance@omnicell.com.

©2026 Omnicell, Inc.

Certification et déclaration des conflits d'intérêts

Tous les employés, dirigeants, administrateurs et autres personnes agissant pour le compte d'Omnicell sont tenus d'exercer leurs responsabilités dans l'intérêt d'Omnicell et de veiller à ne se trouver dans aucune situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent susceptible de nuire à l'objectivité de leur jugement professionnel ou au respect des lois et réglementations applicables.

Comme condition de leur emploi ou de leur engagement, ces personnes doivent déclarer tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent conformément à la politique d'Omnicell. En outre, lors de leur embauche ou de leur engagement, puis chaque année, elles sont tenues de certifier qu'elles respectent les normes d'Omnicell en matière de conflits d'intérêts dans le cadre du processus d'attestation relatif au Code de Conduite de l'entreprise ou d'un autre processus de certification approuvé.

Les employés et autres personnes participant à l'administration, au soutien ou à la fourniture de produits ou de services de santé, y compris les services liés à des programmes fédéraux de santé tels que Medicare Part D, ont la responsabilité supplémentaire de s'assurer qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts susceptible d'influencer indûment l'administration ou la fourniture de ces services.

Toute personne doit déclarer sans délai tout nouveau conflit d'intérêts survenant entre deux certifications annuelles. L'absence de déclaration d'un conflit d'intérêts ou le non-respect des exigences applicables à sa gestion peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation de la relation contractuelle.

©2026 Omnicell, Inc.

Emploi de membres de la famille ou de proches

Omnicell s'engage à prendre ses décisions en matière d'emploi sur la base du mérite et à maintenir un environnement de travail exempt de conflits d'intérêts ou d'apparence de partialité. Les relations personnelles, y compris celles impliquant des membres de la famille ou des relations personnelles proches, ne doivent pas interférer avec un jugement professionnel objectif et indépendant.

Les employés ne peuvent pas participer à des décisions concernant l'emploi d'un membre de leur famille ou une personne avec laquelle ils entretiennent une relation personnelle proche, ni les influencer. Cela inclut notamment les décisions de recrutement, embauche, promotion, rémunération, attribution des tâches, évaluation de la performance, mesures disciplinaires ou licenciement.

De plus :

- Les employés ne peuvent pas superviser, gérer, contrôler ni avoir une influence sur, directement ou indirectement, un membre de leur famille ou une relation personnelle proche.
- Les employés ne peuvent pas occuper une fonction dans laquelle leur rôle comprend un pouvoir décisionnel, une influence commerciale ou une mission de supervision affectant un membre de leur famille, même en l'absence de lien hiérarchique direct.
- L'emploi de proches n'est pas autorisé lorsqu'un conflit d'intérêts réel ou perçu pourrait survenir, y compris lorsqu'une personne est en mesure d'influencer les conditions d'emploi ou les résultats professionnels de l'autre.

Tous les conflits (ainsi que les situations pouvant être perçues comme des conflits) impliquant des membres de la famille ou des relations personnelles proches doivent être déclarés sans délai à la direction ainsi qu'aux services Compliance ou Ressources humaines. Les employés doivent se récuser de toute prise de décision liée à ces situations.

Obligation de divulgation

Les employés ont l'obligation de déclarer au service Compliance les conflits d'intérêts potentiels et/ou réels.

Toute exception à cette politique relative aux conflits d'intérêts doit être examinée et approuvée au préalable par le service Compliance (et, pour les dirigeants, par le Chief Legal and Admnistrative Officer ou son représentant désigné). Les exceptions ne seront accordées que lorsque des garanties appropriées sont mises en place afin d'éliminer le conflit et d'assurer une supervision indépendante.

©2026 Omnicell, Inc.

Opportunités d'entreprise

Les employés, y compris les dirigeants et les administrateurs, ne peuvent faire concurrence à Omnicell ni profiter dans leurs intérêts personnels des opportunités découvertes grâce à l'utilisation de biens ou d'informations appartenant à Omnicell ou en raison du poste qu'ils occupent dans l'entreprise au cours d'une relation de travail existante avec Omnicell, ou tant qu'ils perçoivent une rémunération de la part d'Omnicell. Ces personnes ont un devoir de défense à l'égard d'Omnicell des intérêts légitimes de l'entreprise lorsque l'occasion se présente.

Dons de nature politique

Omnicell ne versera aucune somme d'argent à des partis politiques, des comités ou des candidats aux élections et ne demandera pas à nos employés de faire des dons de nature politique. Bien que nous encouragions les employés à prendre part au processus politique en leur nom propre, vous ne pouvez pas faire de dons de nature politique au nom d'Omnicell (par exemple, en utilisant les fonds, le temps, les installations ou les actifs d'Omnicell). Toute exception doit être approuvée au préalable par le Vice-président exécutif et Directeur des affaires juridiques et administratives.

Protection de nos actifs et de nos sources d'informations

Il est de notre responsabilité à tous de protéger les actifs d'Omnicell et de veiller à ce qu'ils soient utilisés de manière correcte et efficace. Soyez attentif au gaspillage et à la négligence. Si vous soupçonnez une fraude ou un vol, signalez-le immédiatement. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur notre rentabilité.

Tous les biens de l'entreprise ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes et ne doivent généralement pas être utilisés à des fins personnelles, sauf dans les cas prévus par notre Politique d'utilisation acceptable. Veuillez lire et suivre notre politique d'utilisation acceptable et notre Politique d'acquisition et d'utilisation générale des appareils mobiles ("Mobile Device Procurement and General Use Policy"). Ces politiques donnent des conseils concernant votre utilisation des équipements informatiques et de communication fournis par Omnicell.

Elles abordent la question de l'utilisation correcte des communications électroniques et des médias sociaux en conformité avec la politique de l'entreprise et nos obligations légales (telles que celles relatives à la protection des informations personnelles et des informations en matière de santé protégées). Les employés doivent se conformer aux politiques de confidentialité d'Omnicell à tout moment.

©2026 Omnicell, Inc.

Protection de nos informations et de celles de nos clients

Nos informations confidentielles constituent l'une de nos ressources les plus importantes. Dans le cadre de nos activités, nous nous sommes également vu confier des informations confidentielles sur nos clients, fournisseurs et partenaires. Il est de notre responsabilité à tous de faire preuve de bon sens et de prendre les mesures appropriées pour assurer la confidentialité de ces informations et les protéger contre toute utilisation ou divulgation inappropriée. N'oubliez pas que les données, informations ou communications électroniques personnelles créées ou stockées sur les ordinateurs ou autres supports électroniques de l'entreprise, tels que les appareils portatifs (téléphones portables notamment), sont soumises aux politiques de l'entreprise et à un examen à des fins commerciales légitimes. Les enregistrements de vos communications électroniques peuvent être consultés, réalisés et utilisés pour diverses raisons, et peuvent faire l'objet d'une surveillance ou d'un audit à tout moment et sans préavis, comme l'exige la loi et comme le précisent les politiques de confidentialité d'Omnicell. Gardez cela à l'esprit et faites preuve de prudence lorsque vous utilisez les supports électroniques de l'entreprise à des fins personnelles. Veuillez lire et suivre nos Politiques et Procédures concernant le traitement des informations confidentielles ("Policy and Procedures Regarding Treatment of Confidential Information") et la Politique d'utilisation acceptable.

Passionnez-vous pour la création de valeur réelle pour le client à chaque interaction. C'est dans notre ADN, c'est ainsi que nous avons commencé et il est important de continuer à aller de l'avant. Soyez courageux et doué pour résoudre les problèmes. Soyez prêts à prendre des risques intelligents, mais toujours en faisant ce qu'il faut.

Communication avec les parties externes

Nous nous engageons à faire la promotion de nos produits et services de manière honnête et à informer nos clients quant à l'utilisation appropriée de nos produits. Les communications externes doivent être claires, exactes et véridiques lorsqu'elles portent sur la qualité, les caractéristiques ou les dangers potentiels de nos produits. Les employés doivent également éviter de faire de fausses déclarations sur nos concurrents. Suivez ces directives lorsque vous communiquez avec des parties externes :

- N'utiliser que des affirmations justifiées dans les documents publicitaires, marketing ou de vente ;
- Inclure des instructions d'utilisation des produits et des avertissements clairs et faciles à comprendre pour l'utilisateur final ; s'assurer que les produits sont étiquetés de manière correcte et conformément aux exigences légales, réglementaires ou contractuelles ;
- Différencier notre entreprise de nos concurrents uniquement sur la base de comparaisons factuelles ;
- Sous réserve du paragraphe « Speak Up » ci-dessous, adressez toute demande de renseignements d'ordre juridique, réglementaire ou concernant les investissements ou les actionnaires à notre service de communication d'entreprise.

Respect des lois

C'est simple, nous respectons la loi et nous y soumettons, dans son esprit comme dans sa lettre. Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations en vigueur des pays où nous opérons. Vous devez vous assurer de comprendre les principales lois et réglementations qui s'appliquent à votre travail. Si vous estimez que la législation locale est en conflit avec le présent Code ou l'une quelconque de nos politiques, respectez toujours la loi et discutez le plus rapidement possible du conflit que vous avez remarqué avec le service Compliance. Nous discutons de différentes obligations légales dans l'ensemble du présent Code.

©2026 Omnicell, Inc.

Divulgation publique

En tant qu'entreprise publique, Omnicell doit se conformer à certaines obligations imposées par les lois fédérales sur les valeurs mobilières concernant la divulgation d'informations au public. La divulgation prématurée, sélective ou autrement non autorisée d'informations internes ou non publiques concernant Omnicell pourrait nuire à notre capacité de nous conformer à ces obligations, causer un préjudice à la concurrence et, dans certains cas, engager la responsabilité d'Omnicell. Vous ne devez pas divulguer d'informations internes ou non publiques, importantes ou autre, sur Omnicell à quiconque en dehors d'Omnicell, sauf si Omnicell vous y autorise. En général, avant de faire toute communication ou divulgation externe, vous devez consulter notre Politique de divulgation d'entreprise/ Regulation FD ("Corporate Disclosure/Regulation FD Policy") ainsi que le service juridique.

Intégrité des documents et des rapports

Nous nous engageons à tenir des documents financiers et commerciaux exacts et à divulguer publiquement des informations véridiques. Nous le faisons non seulement parce que la loi l'exige et que nous le devons à nos actionnaires et au public investisseur, mais aussi parce que cela nous permet de prendre de bonnes décisions commerciales et que l'établissement et la conservation de documents exacts constitue un dispositif de contrôle essentiel destiné à prévenir la fraude. Lorsque nous parlons de « documents commerciaux », nous désignons les documents, sous forme papier ou électronique, que nous créons dans le cadre de notre travail chez Omnicell. Cela couvre une grande variété d'informations, notamment les comptes du grand livre, les notes de frais, les fiches de présence, les factures, les cadeaux et les dépenses de divertissement, les bons de commande, les contrats et les documents de transaction. Toute déclaration inexacte, omission ou manipulation intentionnelle de ces documents est strictement interdite.

Nous défendons férocement l'expérience client. Nous avons la passion, le désir, l'humilité et la volonté de résoudre un problème qui touche des millions de personnes. Nous sommes en permanence dans la résolution de problèmes et avons la passion de faire ce qu'il faut. Nos actionnaires et nos clients comptent sur nous pour défendre leurs droits et intérêts.

©2026 Omnicell, Inc.

Nous devons tous veiller à ce que nos dossiers commerciaux contiennent des informations exactes et honnêtes correspondant aux faits des transactions ou événements sous-jacents. Suivez les directives suivantes :

À faire :	À ne pas faire :
S'assurer que toutes les informations et tous les documents commerciaux que vous préparez, traitez ou approuvez sont exacts et complets et reflètent la véritable nature de la transaction ou de l'événement qu'ils rapportent	Falsifier un document ou essayer de dissimuler la vraie nature d'une transaction ou d'un événement, y compris en ce qui concerne les cadeaux et les divertissements
Coopérer pleinement avec nos auditeurs, équipes et conseillers internes et externes, dont les services Compliance, juridique et d'audit interne ; être ouvert et honnête avec eux	Dissimuler ou retenir des informations vis-à- vis de nos auditeurs, équipes et conseillers internes ou externes, dont les services Compliance, juridique et d'audit interne
Comprendre et suivre les pratiques comptables reconnues et applicables et respecter les politiques, les contrôles SOX/internes et les procédures d'Omnicell, même si vous pensez que les contourner serait sans conséquence ou ferait gagner du temps Demandez l'avis de votre responsable si vous avez des questions	Violer les pratiques comptables reconnues, les politiques, les contrôles SOX/internes ou les procédures d'Omnicell conçus pour garantir l'exactitude et l'intégrité des registres financiers et comptables d'Omnicell
Si vous êtes invité à fournir des informations pour nos rapports publics ou à contribuer à veiller à leur exhaustivité, leur justesse et leur exactitude, prenez cette responsabilité au sérieux	Fournir des informations fausses, incomplètes ou trompeuses Signer ou approuver un document alors que vous avez des raisons de croire qu'il est faux, y compris les notes de frais
Engager et soumettre des frais de déplacement et autres frais professionnels conformément à nos politiques et directives en matière de frais et de déplacement	Établir ou conserver à quelque fin que ce soit un compte bancaire, des fonds ou un actif Omnicell qui n'est pas correctement enregistré dans nos livres
Conserver les documents conformément à notre Politique de conservation des documents ("Global Data Retention Policy"). Si vous observez des irrégularités liées aux registres commerciaux d'Omnicell, aussi petites soient- elles, signalez-les	Entreprendre ou autoriser une surfacturation intentionnelle par ou à l'encontre d'Omnicell et des remises subséquentes (autrement que par le biais d'ajustements des prix de bonne foi payés légalement)

©2026 Omnicell, Inc.

Coopération dans le cadre d'audits et d'enquêtes

Omnicell s'engage à maintenir les normes les plus élevées en matière d'intégrité, de transparence et de conformité aux lois, réglementations et politiques de l'entreprise applicables. Dans le cadre de cet engagement, les employés sont tenus de coopérer pleinement avec tous les audits, examens et enquêtes internes et externes.

Les employés doivent :

- Coopérer rapidement et pleinement avec les examens internes autorisés, les enquêtes Compliance et des Ressources Humaines, ainsi qu'avec les audits ;
- Ne pas répondre directement aux auditeurs externes, régulateurs ou autorités publiques sans consultation préalable du service juridique ou Compliance, sauf autorisation expresse. Une fois ces services informés, coopérer rapidement avec eux. En cas de questions concernant des demandes d'audit ou d'incertitude sur la manière d'y répondre, demander rapidement conseil au service Compliance, au service juridique ou aux Ressources humaines ;
- Fournir des informations véridiques, exactes et complètes, et ne jamais faire sciemment de déclarations fausses, trompeuses ou incomplètes ;
- Préserver et fournir les documents, données et dossiers pertinents sur demande, et veiller à ce que ces éléments ne soient pas modifiés, dissimulés, détruits ou retenus ;
- Respecter toutes les exigences relatives à la conservation des documents et aux mesures de gel juridique, et faire remonter immédiatement toute préoccupation concernant les demandes de dossiers ou d'informations.

Les employés doivent également préserver la confidentialité pendant les audits et les enquêtes et ne partager les informations qu'avec les personnes autorisées.

©2026 Omnicell, Inc.

Responsabilités spécifiques des responsables

Tous les responsables d'Omnicell ont des responsabilités supplémentaires en vertu du Code. Ils doivent favoriser une culture éthique et donner l'exemple. Vos paroles et vos actions comptent. Montrez l'exemple en démontrant ce que cela signifie de faire la bonne chose :

- Connaître le Code de conduite
- Prenez le temps de discuter du Code avec vos équipes
- Ne fermez pas les yeux sur les comportements non éthiques ou non conformes. Abordez-les et corrigez-les
- Reconnaissez les employés qui incarnent nos valeurs fondamentales et notre engagement envers l'éthique et l'intégrité
- Maintenez une porte ouverte et traitez de manière appropriée les rapports des employés sur les fautes commises. Cela signifie écouter les employés qui font part de leurs préoccupations et prendre des mesures pour s'assurer que ces préoccupations sont correctement examinées et traitées
- Transmettez les rapports de violation ou les suspicions de violation du Code au service Compliance, aux ressources humaines ou en recourant aux moyens indiqués au paragraphe « Speak Up » ci-après
- Respectez la politique anti-représailles mentionnée ci-après

Non-respect du Code et des politiques

Tout employé, quel que soit son niveau ou son ancienneté, est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de violation du présent Code et/ou de nos politiques référencées sur OmniHub, y compris le manuel de l'employé ou règlement intérieur applicable localement. Les violations alléguées seront évaluées sur la base des faits et circonstances propres à chaque situation et, le cas échéant, feront l'objet d'une enquête menée de manière équitable, objective et cohérente.

Des mesures correctives ou disciplinaires peuvent être prises lorsque cela est justifié, indépendamment du titre, du poste, de l'ancienneté, des résultats commerciaux ou du rôle de la personne au sein de l'organisation. Nous nous efforçons de traiter les situations similaires de manière cohérente, tout en tenant compte des faits et circonstances propres à chaque cas.

©2026 Omnicell, Inc.

Speak Up

Veuillez signaler les violations ou les violations présumées de notre Code, d'autres politiques de l'entreprise Omnicell ou de toute loi ou réglementation, y compris les suspicions de corruption ou de fraude.

Notre Code ne peut pas couvrir toutes les situations que vous pourriez rencontrer. Si vous ne savez pas comment agir dans une situation donnée ou si vous avez des questions relatives à notre Code ou aux autres politiques de l'entreprise, demandez conseil et posez des questions.

Toute dérogation au Code pour les administrateurs et les dirigeants ne peut être accordée que si elle est conforme aux réglementations légales du pays auquel la dérogation s'applique. Ces dérogations doivent être approuvées par le Conseil d'Administration ou un Comité du Conseil. Nous divulguerons ces dérogations publiquement, dans la mesure requise et/ou autorisée par les lois, règles et réglementations applicables.

Politique anti-représailles

Omnicell s'engage à offrir une expérience de travail enrichissante à ses employés.

Omnicell croit qu'il est essentiel de créer une culture qui permet à ses employés de s'exprimer sur des sujets de préoccupation sincèrement sans crainte de représailles, en étant certains que leurs inquiétudes seront prises au sérieux, examinées et gardées confidentielles, dans la mesure du possible.

Tout employé qui signale une violation de bonne foi ou pour des motifs raisonnables sera traité avec dignité et respect et ne fera pas l'objet de mesure disciplinaire ou de représailles, quelles qu'elles soient, pour avoir fait part d'une préoccupation. Les représailles à l'encontre d'un employé ayant fourni des informations ou ayant contribué à une enquête ou à une procédure concernant une conduite qui, selon lui, constitue une violation des lois ou réglementations en vigueur, de notre Code ou des politiques d'Omnicell sont interdites et seront elles-mêmes considérées comme une violation de notre Code. Les représailles sont définies par les lois locales. Il peut par exemple s'agir de mesures disciplinaires, de licenciement ou de discrimination directe ou indirecte en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de formation, d'affectation ou de mobilité à l'encontre de l'auteur de l'alerte, d'un facilitateur, d'un témoin ou de toute personne liée à l'auteur de l'alerte.

Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles, informez-en immédiatement les ressources humaines ou le service Compliance.

©2026 Omnicell, Inc.

Questions fréquemment posées :

Q : Comment puis-je signaler des violations ou des violations présumées ?
R : Il est possible de signaler ces situations via plusieurs canaux :

- Vous pouvez soulever les questions de conformité avec votre responsable.
- Vous pouvez également faire un rapport à notre service Compliance. Vous pouvez les contacter et demander que votre identité reste confidentielle (dans la mesure du possible)* ou les contacter de manière anonyme.
- Vous pouvez faire des signalements gratuitement via notre ligne d'assistance téléphonique sur la conformité, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, dans votre langue maternelle et rester anonyme lorsque la loi l'autorise. Dans de nombreux pays, vous n'êtes pas autorisé(e) à indiquer votre nom lorsque vous soumettez une préoccupation en ligne ou appelez la ligne d'assistance téléphonique sur la conformité. Si vous choisissez de vous identifier, vos informations seront traitées de la manière la plus confidentielle possible. Cependant, certains pays n'autorisent pas l'option de l'anonymat en raison de règles et de réglementations locales. Dans ces cas, les personnes qui appellent doivent s'identifier pour pouvoir signaler l'incident.

Si un signalement est fait de manière anonyme, la possibilité de le traiter dépendra du fait que l'auteur ait fourni ou non des informations suffisamment détaillées et factuelles.

Vous pouvez utiliser n'importe lequel de ces canaux :

- **Téléphone :** si vous appelez depuis les États-Unis : 888-829-8316. Si vous appelez depuis l'extérieur des États-Unis, veuillez composer 00 1 au préalable ou consulter https://omnicell.speakfullynow.com/ pour trouver les numéros locaux.
- **Web :** consultez https://omnicell.speakfullynow.com/
- **Courriel :** En envoyant une demande par courriel à compliance@omnicell.com
- Comité d'Audit ou Président du Comité d'Audit conformément à la Politique de la porte ouverte pour le signalement des plaintes concernant les questions de comptabilité et d'audit d'Omnicell ("Open Door Policy for Reporting Complaints, Regarding Accounting and Auditing Matters").

Dans les pays disposant d'un Comité d'Entreprise local, cela n'affecte en rien votre droit à discuter avec le Comité d'Entreprise ou ses membres.

©2026 Omnicell, Inc.

Q : Qui peut signaler des violations ?
R : Toute personne en lien avec Omnicell :

- Tout employé, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, tout consultant, tout mandataire social du groupe Omnicell, les employés ayant quitté Omnicell concernant des informations obtenues dans le cadre de leur emploi.
- Toute partie prenante : actionnaire d'Omnicell, Inc., personne postulant à un emploi chez Omnicell, tout employé(e), directeur, mandataire social d'un partenaire commercial, vendeurs, tiers avec lesquels nous faisons des affaires ou sous-traitant d'Omnicell.

Q : Puis-je parler aux autorités ?
R : Oui.

- Généralement, vous êtes encouragé(e) à utiliser en premier lieu les canaux internes mentionnés ci-dessus pour que les situations soient réglées au sein d'Omnicell aussi rapidement et efficacement que possible, tout en bénéficiant d'une confidentialité renforcée.
- Cependant, vous pouvez vous adresser à une autorité judiciaire ou administrative, à un organisme professionnel ou à tout(e) autre institution ou organisme compétent.
- La traduction des politiques internationales peut contenir en Annexe une liste des autorités locales (voir en Annexe).

Q: Comment sont traités les signalements ?
R : Nous allons enquêter.

- Dès réception d'un rapport sur une violation présumée, notre service Compliance confirmera à l'auteur du rapport la bonne réception du rapport dans un délai de 7 jours et mènera une enquête rapide et approfondie, en fonction des circonstances.
- Dans un délai de trois mois suivant la réception de l'accusé de réception, notre service Compliance fournira à l'auteur du rapport des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à la situation faisant l'objet de l'alerte, ainsi qu'aux raisons de cette dernière.
- Les questions relatives à la confidentialité peuvent empêcher la communication de certaines conclusions. L'auteur de l'alerte sera également informé de la clôture du dossier, le cas échéant.

©2026 Omnicell, Inc.

Q : Si je fais un signalement, vais-je avoir des ennuis ?
R : Non.

- Si vous signalez d'éventuelles violations de la conformité de bonne foi et pour des motifs raisonnables, vous ne serez soumis à aucune forme de représailles ou de vengeance. Cela est également valable si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune autre action.
- Tout superviseur, responsable ou employé d'Omnicell qui mène ou permet des représailles ou des actes de vengeance sera passible de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à son licenciement. Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles, veuillez contacter immédiatement le service Compliance.

Q : Et si j'ai des questions sur le Code ou sur la marche à suivre dans une situation particulière ?
R : N'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes là pour vous aider.

- Demandez conseil au service Compliance.
- N'hésitez pas à en parler aux superviseurs, aux responsables ou à tout autre membre du personnel approprié.

Agissez avec intégrité à tout moment, exprimez-vous lorsque vous pensez que quelque chose ne va pas, demandez de l'aide lorsque vous n'êtes pas sûr ! Il existe des ressources pour vous aider à faire ce qu'il faut qui ne sont qu'à un coup de fil ou un clic de souris. Vous pouvez signaler en toute sécurité toute préoccupation ou obtenir une aide supplémentaire pour faire ce qu'il faut en contactant ces ressources :

Ligne d'assistance anonyme : en ligne sur https://omnicell.speakfullynow.com/ ou gratuitement (888) 826-8316* Par courriel interne : compliance@omnicell.com

*Pour les appels passés en dehors des États-Unis et du Canada, il peut être nécessaire de composer d'abord un code d'accès pays et des frais peuvent s'appliquer, ou aller sur https://omnicell.speakfullynow.com/ pour trouver le numéro local.

©2026 Omnicell, Inc.

Annexe : Liste des autorités qui peuvent être saisies

Le Défenseur des Droits (www.defenseurdesdroits.fr)

Les services du Défenseur des Droits dirigeront l'alerte vers l'autorité compétente.

Omnicell et la marque Omnicell sont des marques déposées d'Omnicell, Inc. aux États-Unis et dans le monde. Toutes les autres marques et noms commerciaux sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Omnicell.com ©2026 Tous droits réservés.
Produit : PN1283 En vigueur : September/2026. V1 09/26