

Revision

Version	Date	Author	Revisions
0.1	2022-12-01	Vincent Breuil	Initial version
1.0	2025-03-05	Oliver von Kroog	Review and adds
1.1	2026-09-29	Oliver von Kroog	Update Whistleblowing Section

Last version validation

Version	Date	Validation Author	Role
1.0	2025-03-05	Vincent Breuil	Chief Financial Officer
1.1	2026-09-29	Vincent Breuil	Chief Financial Officer

<u>CODE OF BUSINESS CONDUCT</u>	<u>CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES</u>
Issued by: Vincent Breuil Application: All employees, contractors, corporate officers and representatives, and partners Effective: 29 September, 2026	Publié par : Vincent Breuil Application: Tous les employés, prestataires de services, mandataires et représentants sociaux, clients et partenaires En vigueur : 29 Septembre 2026
<u>PRINCIPLE OF THE CODE OF BUSINESS CONDUCT</u>	<u>PRINCIPE DU CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES</u>
Ethical practices and compliance with applicable international standards are at the core of Scality ("Scality" or the "Company") business conduct and form the basis of our well-established reputation as a strategic player in the field of technological and economic innovation. Scality complies with local regulations and laws, as well as international standards. Scality therefore strictly prohibits child labor and any form of forced labor, servitude or modern slavery. The Company is committed to protecting basic freedoms and promoting diversity within a multicultural organization. The present Code of Business Conduct (herewith after the "Code") is a set of principles aiming at providing guidance to the various Scality's stakeholders to conduct themselves with honesty and integrity in all actions representing the company. This Code applies to all Scality employees, contractors, corporate officers and representatives, irrespective of their function or position. It supplements, but does not replace, local or international laws, regulations and obligations, together with generally accepted standards of business conduct (the "Regulations"). In cases where Regulations require standards that are higher or in addition to those set out in the Code, these Regulations must apply. Conversely, if the Code sets out higher standards of protections, the Code will prevail over local regulations. In the event of incompatibility, however, local Regulations will prevail over this Code.	Les pratiques éthiques et le respect des normes internationales applicables sont au cœur de la conduite des affaires de Scality ("Scality" ou la "Société") et constituent le fondement de notre réputation bien établie en tant qu'acteur stratégique dans le domaine de l'innovation technologique et économique. Scality se conforme aux réglementations et lois nationales, ainsi qu'aux normes internationales. Scality interdit donc strictement le travail des enfants et toute forme de travail forcé, de servitude ou d'esclavage moderne. La Société s'engage à protéger les libertés fondamentales et à promouvoir la diversité au sein d'une organisation multiculturelle. Le présent Code de conduite des affaires (ci-après le "Code") est un ensemble de principes visant à guider les différentes parties prenantes de Scality afin qu'elles se conduisent avec honnêteté et intégrité dans toutes leurs actions lorsqu'elles représentent la société. Ce Code s'applique à tous les employés de Scality, à ses partenaires, à ses mandataires sociaux ainsi qu'à ses représentants, quelle que soit leur fonction ou leur position. Il complète, mais ne remplace pas, les lois, réglementations et obligations nationales ou internationales, ainsi que les normes de conduite professionnelle généralement acceptées (les "Règlements"). Dans les cas où les Règlements appliquent des standards supérieurs ou complémentaires à ceux énoncés dans le Code, ces Règlements s'appliqueront. Inversement, si le Code énonce des normes plus protectives, le Code prévaudra sur les réglementations nationales. Toutefois, en cas d'incompatibilité, les Règlements nationaux prévaudront sur le présent Code.

Finally, although this Code provides an overview of the Company's policies and procedures, it cannot describe all situations in which Scality employees might experience and implement our professional ethics.

The HR Department is available to help you understand the applicable rules and provide advice and assistance whenever required.

SOCIAL AND ENVIRONMENTAL COMMITMENT

MUTUAL RESPECT AND DIVERSITY

Our corporate culture is based on a shared ambition, our purpose and the unique, shared values within our ecosystem (<https://sites.google.com/scality.com/life-at-scality/culture>). We believe in Diversity, Freedom, and staying in control. This offers a workspace that is conducive to personal achievement, enabling the mutual enhancement of knowledge and promoting growth through change in a collective, fulfilling environment.

Scality considers diversity as an asset that encourages creativity and mutual enrichment. We are committed to providing a working environment without any form of discrimination, harassment, or intimidation, and we must treat our colleagues, customers and partners with respect in all circumstances. Recruitment, training, promotion, appointment, and other work-related decisions are based on the qualifications, talent and performance of each employee, as well as on our professional motivations. All our human resources practices comply with local and national legislation in the countries where we operate, as well as with international standards.

Scality strictly prohibits moral harassment, sexual harassment and discrimination in work relations for whatever reason, in particular during the recruitment process and during employment. Situations that may involve harassment or discrimination are assessed on a case-by-case basis, as established by specific facts and circumstances and according to their legal qualification.

Enfin, bien que ce Code donne une vue d'ensemble des politiques et procédures de la Société, il ne peut pas décrire toutes les situations dans lesquelles les employés de Scality pourraient expérimenter et mettre en œuvre notre éthique professionnelle.

Le département RH est à votre disposition pour vous aider à comprendre les règles applicables et vous fournir des conseils et assistance chaque fois que nécessaire.

ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

RESPECT MUTUEL ET DIVERSITÉ

Notre culture d'entreprise est fondée sur une ambition commune, notre objectif et l'unique est de partager des valeurs au sein de notre écosystème (<https://sites.google.com/scality.com/life-at-scality/culture>). Nous croyons en la diversité, la liberté et la maîtrise de soi. Cela offre un espace de travail propice à l'accomplissement personnel, permettant l'enrichissement mutuel des connaissances et favorisant la croissance par le changement dans un environnement collectif et épanouissant.

Scality considère la diversité comme un atout qui favorise la créativité et l'enrichissement mutuel. Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sans aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, ainsi qu'à traiter nos collègues, clients et partenaires avec respect en toutes circonstances. Le recrutement, la formation, la promotion, la nomination et les autres décisions liées au travail sont fondés sur les qualifications, le talent et les performances de chaque employé, ainsi que sur nos motivations professionnelles. Toutes nos pratiques en matière de ressources humaines sont conformes aux législations des pays où nous opérons, ainsi qu'aux normes internationales.

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la discrimination dans les relations de travail pour quelque raison que ce soit, sont strictement interdits chez Scality, en particulier lors du processus de recrutement et durant l'exécution du contrat de travail. Les situations pouvant impliquer un harcèlement ou une discrimination sont évaluées au cas par cas, en fonction des faits et des circonstances spécifiques ainsi que de leur qualification juridique.

DEFINITIONS

Sexual harassment is defined as a situation in which unwelcome behavior with sexual overtones, being expressed physically, verbally or non-verbally, occurs with the aim or the effect of compromising the dignity of a person and, in particular, creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Discrimination refers to a situation in which a person is treated differently and negatively, without objective justification, due to or in relation to their age, handicap, gender, marital status or pregnancy, ethnic origin, national origin, social origin, religion, sexual orientation, union membership, opinion or political affiliation.

A SAFE AND HEALTHY WORKING ENVIRONMENT

A safe environment is necessary for everyone to perform their tasks. Consequently, we count on the attention of all employees to ensure their own security and that of their colleagues in a responsible manner. Scality complies with applicable legislation and regulations in terms of health and safety.

We make sure any accidents, harm, dangerous equipment, violence or other threats to safety are rapidly reported. Our partners are obliged to act likewise. Alcohol, together with illicit and regulated substances, can adversely affect safety and productivity, as well as having a negative impact on behavior, reliability and judgment.

RESPECT FOR THE ENVIRONMENT

Sustainable development is at the core of Scality's purpose. With this in mind, we endeavor to put protection of the environment at the center of all our operations. Scality also endeavors to minimize the impact of its own activities on the environment. We apply the precautionary principle in relation to environmental issues. We comply with legislation and regulations applying to the protection of the environment, including the necessary measures to manage environmental risks. Scality considers that the daily actions of each person play a crucial role in contributing to Scality progress in this area. Commitments to protect the environment are

DÉFINITIONS

Le Harcèlement Sexuel est défini comme une situation dans laquelle un comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non, survient avec pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La Discrimination est une situation dans laquelle une personne est traitée différemment et négativement, sans raisons objectives, à cause ou en relation avec son âge, son handicap, son sexe, sa situation matrimoniale ou sa grossesse, son origine ethnique, son origine nationale, son origine sociale, sa religion, son orientation sexuelle, son appartenance à un syndicat, ses opinions ou son affiliation politique.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET SAIN

Un environnement sûr est nécessaire pour que chacun puisse accomplir ses tâches. Par conséquent, nous comptons sur l'attention de tous les employés pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues de manière responsable. Scality se conforme à la législation et aux réglementations applicables en matière de santé et de sécurité.

Nous veillons à ce que tout accident, dommage, équipement dangereux, violence ou autre menace pour la sécurité soit rapidement signalé. Nos partenaires sont tenus d'agir de même. L'alcool, ainsi que les substances illicites et réglementées, peuvent nuire à la sécurité et à la productivité, et avoir un impact négatif sur le comportement, la fiabilité et le jugement.

LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Le développement durable est au cœur des objectifs de Scality. Dans cette optique, nous nous efforçons de placer la protection de l'environnement au centre de toutes nos opérations. Scality s'efforce également de minimiser l'impact de ses propres activités sur l'environnement. Nous appliquons le principe de précaution en ce qui concerne les problématiques environnementales. Nous respectons la législation et les réglementations applicables en matière de protection de l'environnement, y compris les mesures nécessaires pour gérer les risques environnementaux. Scality considère que les actions quotidiennes de chacun

embodied in the Corporate Social Responsibility Policies.

ETHICAL BUSINESS CONDUCT

Our integrity and ethical conduct are fundamental to the internal and external operations of the Company wherever we operate. Our long-term relationships with our customers, suppliers and partners are based on the honesty and integrity that all Scality employees show at all times. We expect our suppliers and partners to act similarly

FIGHTING CORRUPTION

Scality has a zero-tolerance policy with respect to corruption and influence-peddling, including bribes and facilitation payments, regardless of local customs or commercial pressure and even if this means losing out on business opportunities.

Consequently, Scality employees must remain vigilant, comply with laws and regulations in force and never, whether directly or indirectly, encourage, offer, attempt to offer, allow, promise or accept, in any form, any advantage (e.g. payment, gift, bribe or illegal commission) in order to obtain or retain a contract or gain an inappropriate advantage, even if they believe they are acting in the best interest of Scality.

Breaching anti-corruption laws and regulations, including the French Penal Code and the French Law n°2016-1691 dated 9 December 2016 (known as the "Sapin II law"), the FCPA anticorruption law in the USA and the UK Bribery Act, can result in severe sanctions, both for the individuals and legal entities they represent.

These sanctions can include heavy fines and prison sentences, in addition to harm to the reputation of the company and commercial losses. The consequences of corruption are even more serious when public officials are involved.

jouent un rôle crucial pour contribuer aux progrès de Scality dans ce domaine. Les engagements en faveur de la protection de l'environnement sont inscrits dans les Politiques de Responsabilité Sociale de la Société.

CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Notre intégrité et notre conduite éthique sont fondamentales pour les opérations internes et externes de la société, où qu'elle opère. Nos relations à long terme avec nos clients, fournisseurs et partenaires sont fondées sur l'honnêteté et l'intégrité dont font preuve tous les employés de Scality à tout moment. Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires agissent de la même manière

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Scality applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence, y compris en ce qui concerne les pots-de-vin et les paiements officieux, quelles que soient les coutumes locales ou la pression commerciale, et même si cela signifie perdre des opportunités commerciales. Par conséquent, les employés de Scality doivent rester vigilants, se conformer aux lois et règlements en vigueur et ne jamais, directement ou indirectement, encourager, offrir, tenter d'offrir, permettre, promettre ou accepter, sous quelque forme que ce soit, un quelconque avantage (par exemple, un paiement, un cadeau, un pot-de-vin ou une commission illégale) afin d'obtenir ou de conserver un contrat ou d'obtenir un avantage inapproprié, même s'ils pensent agir dans le meilleur intérêt de Scality.

La violation des lois et règlements anti-corruption, notamment le Code pénal français et la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (dite " loi Sapin II"), la loi anti-corruption FCPA aux États Unis et le UK Bribery Act, peut entraîner des sanctions sévères, tant pour les personnes physiques que pour les personnes morales qu'elles représentent.

Ces sanctions peuvent inclure de lourdes amendes et des peines de prison, en plus de l'atteinte à la réputation de l'entreprise et des pertes commerciales. Les conséquences de la corruption sont encore plus graves lorsque des agents publics sont impliqués.

DEFINITIONS

Corruption means a situation in which something of value is promised, given or allowed to be given improperly, directly or indirectly to a public official or a person from the private sector, with the aim of obtaining an undue advantage by inciting this person to perform or not to perform an action as part of their duties.

The person giving and the person receiving the undue advantage are both liable for their act of corruption. Corruption also includes influence peddling, which involves offering a person an undue advantage, with the aim of obtaining special treatment, a job, contract or any other favorable decision from an authority or body, through the influence or relations of this person.

The words “*something of value*” and “*advantage*” are interpreted in the broadest terms in the context of corruption.

Many people might think that a bribe is a direct payment in exchange for a commercial advantage, yet it may also involve a less direct transaction. A bribe can take the form of a donation to a charity, sponsorship or an activity such as a seminar, contribution to a social fund, a gift (see below for GIFTS and INVITATIONS for acceptable gifts and invitations) or a sign of hospitality, such as paying for a meal or travel expenses.

THIRD-PARTY RELATIONS

Under anti-corruption legislation in force, Scality may be liable in cases of faults committed not only by its employees, but also by third parties. Consequently, Scality employees must remain vigilant when performing their duties to avoid the Company being directly or indirectly involved in acts of corruption.

Scality counts on its suppliers, partners, distributors, agents, consultants and all third parties to adopt ethical behavior in their interactions with or on behalf of Scality. These third parties are obliged to comply with the principles set

DÉFINITIONS

La Corruption désigne une situation dans laquelle une chose de valeur est promise, donnée ou autorisée à être donnée indûment, directement ou indirectement à un agent public ou à une personne du secteur privé, dans le but d'obtenir un avantage indu en incitant cette personne à accomplir ou à ne pas accomplir un acte dans le cadre de ses fonctions.

La personne qui donne et celle qui reçoit l'avantage indu sont toutes deux responsables de leur acte de corruption. La corruption comprend également le trafic d'influence, qui consiste à offrir à une personne un avantage indu, dans le but d'obtenir un traitement spécial, un emploi, un contrat ou toute autre décision favorable de la part d'une autorité ou d'un organisme, grâce à l'influence ou aux relations de cette personne.

Les termes “*objet de valeur*” et “*avantage*” sont interprétés de la manière la plus large possible dans le contexte de la corruption.

Beaucoup de gens pensent que la corruption consiste en un paiement direct en échange d'un avantage commercial, mais il peut aussi s'agir d'une transaction moins directe. La corruption peut prendre la forme d'un don à une organisation caritative, d'un parrainage ou d'une activité telle qu'un séminaire, d'une contribution à un fonds social, d'un cadeau (voir ci-dessous la section CADEAUX et INVITATIONS pour les cadeaux et invitations acceptables) ou d'un signe d'hospitalité, tel que le paiement d'un repas ou de frais de déplacement.

RELATIONS AVEC LES TIERS

En vertu de la législation anti-corruption en vigueur, Scality peut être responsable en cas de fautes commises non seulement par ses employés, mais aussi par des tiers. Par conséquent, les employés de Scality doivent rester vigilants dans l'exercice de leurs fonctions afin d'éviter que la société ne soit directement ou indirectement impliquée dans des actes de corruption.

Scality compte sur ses fournisseurs, partenaires, distributeurs, agents, consultants et toutes les tierces parties prenantes pour adopter un comportement éthique dans leurs interactions avec ou au nom de Scality. Ces tierces parties prenantes

out in this Code, together with the contractual clauses that bind them to Scality.

In order to comply with its obligations under international anti-corruption legislation, Scality must perform prior verifications on any third parties with which it becomes involved.

Prior verifications are important tools for managing risks, which help companies to detect and mitigate any indications of alerts and risks that a third party may present.

Scality must therefore perform due diligence on third parties presenting the highest risks before contracts are entered into. Although checks performed during prior verifications may vary according to the category of third party involved, they must pursue the following objectives:

- identify the ultimate beneficiaries of the third party;
- establish the qualifications of the third party and those connected to it, including the reputation of the Company and any link with public officials;
- establish the commercial justification that would lead to this third party being selected, including the type of services to be provided;
- guarantee appropriate payment methods (for example, no acceptance of payment in cash or to several accounts or to a country other than that in which the third party conducts its business)
- spot alerts and mitigate risks; and
- obtain approval from Legal wherever necessary.

GIFTS AND INVITATIONS

The exchange of gifts, meals and entertainment between companies and customers, partners or suppliers is common practice. This remains acceptable, providing the exchange of courtesies involves reasonable amounts.

The Scality Expense Commitment policy sets out validation procedure to be followed according to the various types of expenses including gifts and hospitality.

sont tenus de respecter les principes énoncés dans ce Code, ainsi que les clauses contractuelles qui les lient à Scality.

Afin de se conformer aux obligations qui lui incombent en vertu de la législation internationale en matière de lutte contre la corruption, Scality doit effectuer des vérifications préalables sur tous les tiers avec lesquels elle est en relation.

Les vérifications préalables sont des outils importants pour la gestion des risques, qui aident les entreprises à détecter et à atténuer tout indice d'alerte et tout risque qu'un tiers pourrait présenter.

Scality doit donc effectuer les vérifications nécessaires une diligence raisonnable sur les tiers présentant les risques les plus élevés avant la conclusion des contrats. Bien que les contrôles effectués lors des vérifications préalables puissent varier en fonction de la catégorie de tiers concernée, ils doivent poursuivre les objectifs suivants :

- identifier les bénéficiaires ultimes de la société tierce ;
- établir les qualifications du tiers et des personnes qui lui sont liées, y compris la réputation de l'entreprise et tout lien avec des agents publics ;
- établir la justification commerciale qui conduirait à la sélection de ce tiers, y compris le type de services à fournir ;
- garantir des modes de paiement adéquats (par exemple, pas d'acceptation de paiement en espèces ou sur plusieurs comptes ou vers un pays autre que celui dans lequel le tiers exerce son activité)
- repérer les alertes et atténuer les risques
- obtenir l'approbation du service juridique si nécessaire.

CADEAUX ET INVITATIONS

L'échange de cadeaux, de repas et de divertissements entre les entreprises et les clients, partenaires ou fournisseurs est une pratique courante. Cela reste acceptable, à condition que l'échange de courtoisie porte sur des montants raisonnables.

La Politique d'Engagement des Dépenses de Scality fixe la procédure de validation à suivre en fonction des différents types de dépenses, y compris les cadeaux et l'hospitalité.

The offering and acceptance of gifts and invitations must:

- Be compatible with local practice and customs and comply with applicable legislation;
- Involve reasonable amounts, be appropriate and not include anything that may embarrass Scality's reputation if revealed publicly (for example, it is strictly prohibited to offer or receive entertainment such as gambling or "adult entertainment");
- Comply with the policies applying both to the person offering and the person receiving. Many large corporations and government and public entities forbid their employees from accepting any gratification, including meals and entertainment.
- Be correctly documented and recorded in the Company's accounts.

Before accepting or offering gifts or hospitality of a value that exceeds the amount set in the Scality's Expense Commitment policy, employees must fill in and submit a declaration of gifts and invitations for approval, in accordance with the procedure set out in the documents available at **Life@Scality**.

CONFLICTS OF INTEREST

Scality employees must adopt exemplary behavior and act in the best interests of the Company. A Conflict of Interests, whether perceived or real, occurs when the capacity of an employee to make choices, recommendations or decisions or to act objectively with respect to Scality interests, may be influenced by a personal interest. This could be due to the fact that the employee, a close relative or friend could personally benefit from the Scality business relationship with a third party. Examples of situations that may lead to a conflict of interest include:

- Making decisions or recommendations based on external interests that go against the best interest of Scality, or an employee taking advantage of their position within Scality to hire a relative or friend, without notifying their management and Human Resources of the potential conflict of interest;

Le fait d'offrir et d'accepter des cadeaux et des invitations doit :

- Être compatible avec les pratiques et les coutumes locales et respecter la législation applicable ;
- porter sur des montants raisonnables, être proportionnés et ne rien comporter qui puisse entacher la réputation de Scality s'il était révélé publiquement (par exemple, il est strictement interdit d'offrir ou de recevoir des divertissements tels que des jeux d'argent ou des "divertissements pour adultes") ;
- Respectez les politiques qui s'appliquent à la fois à la personne qui offre et à celle qui reçoit. De nombreuses grandes entreprises et entités gouvernementales et publiques interdisent à leurs employés d'accepter toute gratification, y compris les repas et les divertissements.
- Être correctement documenté et enregistré dans les comptes de la société.

Avant d'accepter ou d'offrir des cadeaux ou des invitations d'une valeur supérieure au montant fixé dans la Politique d'Engagement des Dépenses de Scality, les employés doivent remplir et soumettre une déclaration de cadeaux et d'invitations pour approbation, conformément à la procédure décrite dans les documents disponibles sur **Life@Scality**.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les employés de Scality doivent adopter un comportement exemplaire et agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Un Conflit d'Intérêts, qu'il soit perçu ou réel, se produit lorsque la capacité d'un employé à faire des choix, à formuler des recommandations ou à prendre des décisions, ou à agir objectivement par rapport aux intérêts de Scality, peut être influencée par un intérêt personnel. Cela peut être dû au fait que l'employé, un proche parent ou un ami pourrait bénéficier personnellement de la relation commerciale de Scality avec un tiers. Voici quelques exemples de situations qui peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts :

- Prendre des décisions ou faire des recommandations basées sur des intérêts externes qui vont à l'encontre du meilleur intérêt de Scality, ou un employé profitant de sa position au sein de Scality pour engager un parent ou un ami, sans notifier sa direction et les Ressources Humaines du conflit d'intérêt potentiel ;

- Joining the Board or acting as a consultant for a competitor, partner, customer or supplier;
- An employee personally benefiting from their position within Scality, for example, having a direct or indirect business interest in a company with which Scality does or is considering doing business (such as a supplier, distributor, consultant or acquisition target).

If an employee discovers a potential conflict of interest, they must notify their manager and Human Resources by writing to hr.us@scality.com, hr.apac@scality.com, or hr.emea@scality.com. The Human Resources Department can provide additional advice to Scality employees and help them establish whether a situation could lead to a conflict of interest.

To avoid embarrassing situations, Scality employees must notify their management and Human Resources of any prior or future external commitments, or any personal or professional relationship that may interfere with their obligations to Scality and create a perceived or real conflict of interest.

EMPLOYMENT OF RELATIVES AND SIGNIFICANT OTHERS

To avoid conflict of interest and to promote stability and goodwill in the workplace, Scality usually doesn't place Relatives into positions in which they supervise or are supervised by another close family member. Scality also tries to avoid placing them in positions in which they work with or have access to sensitive information about family members. The same general considerations apply if two worksite employees marry or become involved in a domestic - partner relationship.

The term "Relatives" as used in the preceding paragraph, refers to a spouse or domestic partner, parents, legal guardians, siblings, children, grandparents, grandchildren, or current in-laws (Natural, step-or adopted relationships are included in this definition). It also applies to significant others.

- Entrer dans le conseil d'administration ou agir en tant que consultant pour un concurrent, un partenaire, un client ou un fournisseur ;
- Un employé bénéficiant personnellement de sa position au sein de Scality, par exemple en ayant un intérêt commercial direct ou indirect dans une entreprise avec laquelle Scality fait ou envisage de faire des affaires (comme un fournisseur, un distributeur, un consultant ou une cible d'acquisition).

Si un employé découvre un conflit d'intérêts potentiel, il doit en informer son responsable et le service des Ressources Humaines en écrivant à hr.us@scality.com, hr.apac@scality.com ou hr.emea@scality.com. Le département des ressources humaines peut fournir des conseils supplémentaires aux employés de Scality et les aider à établir si une situation peut conduire à un conflit d'intérêts.

Afin d'éviter toute situation embarrassante, les employés de Scality doivent informer leur direction et les Ressources Humaines de tout engagement externe antérieur ou futur, ou de toute relation personnelle ou professionnelle susceptible d'interférer avec leurs obligations envers Scality et de créer un conflit d'intérêts perçu ou réel.

L'EMPLOI DE PARENTS ET D'AUTRES PERSONNES IMPORTANTES

Afin d'éviter les conflits d'intérêts et de promouvoir la stabilité et la bonne volonté sur le lieu de travail, Scality ne place généralement pas les Membres proches de la même famille à des postes dans lesquels ils supervisent ou sont supervisés par un autre Membre de la famille proche. Scality essaie également d'éviter de les placer à des postes où ils travaillent avec des membres de leur famille ou ont accès à des informations sensibles les concernant. Les mêmes considérations générales s'appliquent si deux employés se marient ou s'engagent dans une relation conjugale.

Le terme "membre proche", tel qu'il est utilisé dans le paragraphe précédent, désigne le conjoint ou le concubin, les parents, les tuteurs, les frères et sœurs, les enfants, les grands-parents, les petits enfants ou la belle-famille actuelle (les relations naturelles, par alliance ou par adoption sont incluses

FINANCIAL RECORDS

Scality must comply with strict rules and principles regarding accounting and financial information. It is essential that Scality employees ensure all operations are correctly identified, analyzed and recorded in the Company's accounts, in compliance both with generally accepted accounting standards and internal rules and procedures.

Any infringements of accounting and financial laws may lead to civil and criminal proceedings being brought against Scality and its executive management.

All Scality employees are responsible for ensuring sound accounting practices and proper financial records, including those who do not directly participate in preparing the Company's accounting and financial reports. Most employees will gain knowledge of certain types of financial documents or operations within the context of their employment at Scality.

Keeping proper financial records involves keeping documents such as receipts, invoices and expense claims.

Important:

- We do not tolerate any intentional false statements concerning our financial records, including any attempt to deliberately create incorrect or misleading records for any reason, or to hide the true nature of an operation.
- We do not help any party carry out such wrongdoing or provide misleading financial information.
- We do not pay any bribes or use Scality funds or assets for this purpose or for any other similar act of corruption.
- We reserve the right to immediately report any situation generating incorrect financial and accounting information, in accordance with the Scality whistleblowing procedure.

dans cette définition). Il s'applique également aux autres membres de la famille.

LES ÉTATS FINANCIERS

Scality doit se conformer à des règles et principes stricts en matière d'informations comptables et financières. Il est essentiel que les employés de Scality veillent à ce que toutes les opérations soient correctement identifiées, analysées et enregistrées dans les comptes de la société, dans le respect à la fois des normes comptables généralement admises et des règles et procédures internes.

Toute infraction aux lois comptables et financières peut entraîner des poursuites civiles et pénales contre Scality et ses dirigeants.

Tous les employés de Scality sont responsables de la mise en place de pratiques comptables saines et de registres financiers adéquats, y compris ceux qui ne participent pas directement à la préparation des rapports comptables et financiers de la société. La plupart des employés auront connaissance de certaines informations via certains types de documents ou d'opérations financières dans le cadre de leur emploi chez Scality.

La tenue de registres financiers adéquats implique la conservation de documents tels que les reçus, les factures et les notes de frais.

Important :

- Nous ne tolérons aucune fausse déclaration intentionnelle concernant nos dossiers financiers, y compris toute tentative de créer délibérément des dossiers incorrects ou trompeurs pour quelque raison que ce soit, ou de cacher la véritable nature d'une opération.
- Nous n'aidons aucune partie à commettre de tels actes répréhensibles ni à fournir des informations financières trompeuses.
- Nous ne versons aucun pot-de-vin et n'utilisons pas les fonds ou les actifs de Scality à cette fin ou pour tout autre acte de corruption similaire.
- Nous nous réservons le droit de signaler immédiatement toute situation générant des informations financières et comptables incorrectes, conformément à la procédure de dénonciation de Scality.

Our internal controls must ensure the thoroughness, reliability, accuracy, timely transmission and clarity of our financial reports, in order to keep the trust of our shareholders, customers, partners and employees.

If the Company is subject to an enquiry or inspection, we will respond openly to questions and continue to be honest and transparent in our exchanges with the authorities.

COMPLIANCE WITH COMPETITION LAW

Competition law is designed to protect and encourage competition between economic players. The rules of competition law prohibit unfair business practices as well as sharing commercially sensitive or strategic information with competitors. Failure to comply with applicable competition rules could expose Scality, its directors and employees to administrative and criminal sanctions, as well as heavy fines and damage to the reputation of Scality. Scality policy imposes strict compliance with national and supranational rules regarding Competition Law in all countries in which we operate. Scality is vigorously competing on its markets. Scality interacts with its suppliers, customers and distributors in compliance with all applicable competition rules.

Scality employees must ensure they:

- Avoid discussing certain subjects, such as prices and the issues involved in setting prices (for example, actual prices, discounts, rebates and calculation methods), pricing strategies, planned changes to prices (increases and decreases), marketing plans and our commercial terms, with our competitors;
- Refuse to enter into agreements with competitors concerning prices, customers and sales territories;
- Defend Scality interests as best they can and treat distributors fairly.

EXPORT CONTROLS

Scality endeavors to strictly comply with all applicable laws and regulations relating to trade and export controls. Rigorous Scality procedures

Nos contrôles internes doivent garantir l'exhaustivité, la fiabilité, l'exactitude, la transmission en temps voulu et la clarté de nos rapports financiers, afin de conserver la confiance de nos actionnaires, clients, partenaires et employés.

Si la société fait l'objet d'une enquête ou d'une inspection, nous répondrons ouvertement aux questions et continuerons à être honnêtes et transparents dans nos échanges avec les autorités.

RESPECT DU DROIT DE LA CONCURRENCE

Le Droit de la Concurrence vise à protéger et à encourager la concurrence entre les acteurs économiques. Les règles du droit de la concurrence interdisent les pratiques commerciales déloyales ainsi que le partage d'informations commercialement sensibles ou stratégiques avec les concurrents. Le non-respect des règles de concurrence applicables pourrait exposer Scality, ses dirigeants et ses employés à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à de lourdes amendes et à une atteinte à la réputation de Scality. La politique de Scality impose un respect strict des règles nationales et supranationales concernant le Droit de la Concurrence dans tous les pays dans lesquels nous opérons. Scality se livre à une concurrence vigoureuse sur ses marchés. Scality interagit avec ses fournisseurs, clients et distributeurs dans le respect de toutes les règles de concurrence applicables.

Les employés de Scality doivent s'assurer qu'ils :

- Évitez de discuter avec nos concurrents de certains sujets, tels que les prix et les questions liées à la fixation des prix (par exemple, les prix réels, les remises, les rabais et les méthodes de calcul), les stratégies de fixation des prix, les modifications prévues des prix (augmentations et diminutions), les plans de marketing et nos conditions commerciales ;
- Refuser de conclure des accords avec des concurrents concernant les prix, les clients et les territoires de vente ;
- Défendre les intérêts de Scality du mieux qu'ils peuvent et traiter les distributeurs équitablement.

CONTRÔLES DES EXPORTATIONS

Scality s'efforce de se conformer strictement à toutes les lois et réglementations applicables en matière de commerce et de contrôle des

aim to ensure that the Company conducts its business, grants licenses for its products and supplies technology solely in compliance with applicable rules relating to trade, sanctions and embargoes. This specially includes the legislation of the United States and the European Union.

PROTECTION OF PERSONAL DATA

Scality has always recognized the importance of protecting personal data in the digital era and is fully aware of its responsibilities when processing personal data. Scality complies with applicable legal requirements, including the Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, namely the General Data Protection Regulation (GDPR) and the California Consumer Privacy Act (CCPA), both for its internal needs and for the needs of all its partners, including:

- Ensuring compliance with GDPR and CCPA requirements within its organization such as Human Resources (personal data policies), Finance, Legal, Marketing (internet sites and communications) and Sales through recommendations on data protection matters.
- Ensuring that Scality products may be used by its customers and other partners in compliance with GDPR and CCPA regulations.

Scality employees must not compromise Personal Data security. Personal Data must not be collected, used and more generally processed, other than for one or more specified purposes, which must be legitimate and necessary for the Company's activities. As such, it is the responsibility of each employee to ensure the necessary security measures and applicable laws are implemented and respected.

Scality employees that become aware of any personal data leaks or breaches must immediately notify their manager and the Scality Data Protection Officer. The Data Protection Officer is the VP

exportations. Les procédures rigoureuses de Scality visent à garantir que la société mène ses activités, accorde des licences pour ses produits et fournit des technologies uniquement dans le respect des règles applicables en matière de commerce, de sanctions et d'embargos. Il s'agit notamment de la législation des États Unis et de l'Union européenne.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Scality a toujours reconnu l'importance de la protection des données personnelles à l'ère numérique et est pleinement conscient de ses responsabilités lors du traitement des données personnelles. Scality respecte les exigences légales applicables, notamment le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, à savoir le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et la loi californienne sur la protection des consommateurs (CCPA), tant pour ses besoins internes que pour les besoins de tous ses partenaires, notamment :

- Assurer la conformité aux exigences du RGPD et de l'ACCP au sein de son organisation telle que les Ressources Humaines (politiques en matière de données personnelles), les finances, le juridique, le marketing (sites internet et communications) et les ventes par le biais de recommandations sur les questions de protection des données.
- S'assurer que les produits Scality peuvent être utilisés par ses clients et autres partenaires en conformité avec les réglementations GDPR et CCPA.

Les employés de Scality ne doivent pas compromettre la sécurité des données personnelles. Les Données Personnelles ne doivent pas être collectées, utilisées et plus généralement traitées, autrement que pour une ou plusieurs finalités déterminées, qui doivent être légitimes et nécessaires aux activités de la Société. À ce titre, il est de la responsabilité de chaque employé de s'assurer que les mesures de sécurité nécessaires et les lois applicables sont mises en œuvre et respectées.

Les employés de Scality qui ont connaissance de fuites ou de violations de données personnelles doivent immédiatement en informer leur responsable et le Délégué à la Protection des Données de Scality.

Engineering and Customer Experience and can be contacted at: dpo@scality.com.

PROTECTION OF ASSETS AND CONFIDENTIAL INFORMATION

INTELLECTUAL PROPERTY ASSETS

The notion of intellectual property applies to all intangible assets resulting from intellectual activity that are protected or protectable, in accordance with national and/or international laws and treaties on intellectual property rights and related rights (such as the protection of business secrets).

Intellectual property is a key Scality asset. As it is crucial for the success of the Company's activities and its development, it is the responsibility of all employees to ensure it is protected. For instance, Scality intellectual property assets include inventions, source codes, software, documentation, designs, specifications and tools, trademarks, drawings and models, and protected confidential information (formulae, know-how, organizational charts, commercial procedures, marketing plans, etc.).

These intellectual property assets are protected by intellectual property rights (such as patents, copyright, trademarks, or industrial models or drawings) or related rights (such as the protection of business secrets). The means of protecting intellectual property assets can vary depending on the type of assets. Certain assets, in particular inventions, must remain confidential in order to be properly protected, in particular by a patent. Trademarks, like patents, must be registered in order to benefit from intellectual property rights.

Scality respects the intellectual property rights of third parties and ensures they are used according to the licensing agreements in force. The use of intellectual property assets of a third party (code, logo, image, etc.) requires prior authorization from the holder of the assets. Any use of an intellectual property asset must strictly comply with the

Le Délégué à la Protection des Données est le vice-président de l'ingénierie et de l'expérience client et peut être contacté à l'adresse suivante : dpo@scality.com.

PROTECTION DES ACTIFS ET DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

ACTIFS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La notion de propriété intellectuelle s'applique à tous les actifs incorporels résultant d'une activité intellectuelle qui sont protégés ou protégeables, conformément aux lois nationales et aux traités internationaux sur les droits de propriété intellectuelle et les droits connexes (tels que la protection des secrets d'affaires).

La propriété intellectuelle est un actif clé de Scality. Comme elle est cruciale pour le succès des activités de la société et son développement, il est de la responsabilité de tous les employés de veiller à sa protection. A titre d'exemples, les actifs de la propriété intellectuelle de Scality comprennent les inventions, les codes sources, les logiciels, la documentation, les dessins, les spécifications et les outils, les marques, les dessins et les modèles, ainsi que les informations confidentielles protégées (formules, savoir-faire, organigrammes, procédures commerciales, plans de marketing, etc.).

Ces actifs de propriété intellectuelle sont protégés par des droits de propriété intellectuelle (tels que des brevets, des droits d'auteur, des marques ou des modèles ou dessins industriels) ou des droits connexes (tels que la protection des secrets d'affaires). Les moyens de protection des actifs de propriété intellectuelle peuvent varier en fonction du type d'actifs. Certains actifs, notamment les inventions, doivent rester confidentiels afin d'être correctement protégés, notamment par un brevet. Les marques, comme les brevets, doivent être déposées pour pouvoir bénéficier des droits de propriété intellectuelle.

Scality respecte les droits de propriété intellectuelle des tiers et veille à ce qu'ils soient utilisés conformément aux accords de licence en vigueur. L'utilisation des actifs de propriété intellectuelle d'un tiers (code, logo, image, etc.) nécessite l'autorisation préalable du détenteur des actifs. Toute utilisation d'un droit de propriété

authorization limits granted by the holder of the rights.

Important: Scality employees must be particularly careful to protect the Company's intellectual property assets, even after they have left Scality. They must comply with Scality policies and procedures applying to intellectual property. Another important aspect is to ensure Scality confidential information is protected, together with any confidential information transmitted by third parties.

For more information on this subject, Scality employees can contact HR (hr.us@scality.com, hr.apac@scality.com, or hr.emea@scality.com)

PROTECTION OF CONFIDENTIAL INFORMATION

Confidential information is considered to be information or data related or belonging to a natural or legal person, for which communication and/or use is limited and/ or prohibited by a contract (Employment contract, Customers NDA or any other contract) or by law on account of its nature (for example, data covered by insider trading laws) or information marked with a confidentiality or internal use restriction.

A "**natural or legal person**" means an individual or company, whether a company belonging to the Company or a third party. Information freely accessible to the public is not considered confidential information, providing its disclosure is not the result of a breach of a confidentiality obligation. Communication of confidential information is governed by the terms and regulations applying to its protection.

Examples of Confidential Information:

- Unpublished corporate strategy;
- Current or future research and development programs, technological innovations, advanced technology, inventions, planned mergers or acquisitions, investments or divestments;

intellectuelle doit respecter strictement les limites de l'autorisation accordée par le détenteur des droits.

Important : les employés de Scality doivent être particulièrement attentifs à la protection des droits de propriété intellectuelle de la Société, même après avoir quitté Scality. Ils doivent se conformer aux politiques et procédures de Scality en matière de propriété intellectuelle. Un autre aspect important est de s'assurer que les informations confidentielles de Scality sont protégées, ainsi que toute information confidentielle transmise par des tiers.

Pour plus d'informations à ce sujet, les employés de Scality peuvent contacter les RH (hr.us@scality.com, hr.apac@scality.com ou hr.emea@scality.com).

PROTECTION DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les informations confidentielles sont considérées comme des informations ou des données relatives ou appartenant à une personne physique ou morale, dont la communication et/ou l'utilisation est limitée et/ou interdite par un contrat (contrat de travail, accord de confidentialité avec les clients ou tout autre contrat) ou par la loi en raison de leur nature (par exemple, les données couvertes par les lois sur le délit d'initié) ou les informations marquées d'une restriction de confidentialité ou d'utilisation interne.

Par "**personne physique ou morale**", on entend un individu ou une société, qu'il s'agisse d'une société détenue par la Société ou par un tiers. Les informations librement accessibles au public ne sont pas considérées comme des informations confidentielles, pour autant que leur divulgation ne résulte pas de la violation d'une obligation de confidentialité. La communication d'une information confidentielle est régie par les conditions et règlements applicables à sa protection.

Exemples d'informations confidentielles :

- La stratégie de la Société non publiée ;
- Les programmes de recherche et de développement actuels ou futurs, les innovations technologiques, les technologies avancées, les inventions, les fusions ou acquisitions, les investissements ou les désinvestissements prévus ;

- Information received from customers or partners, such as their development plans/models or any other type of information for which communication has not been explicitly authorized;
- Customer information under an NDA;
- The existence and details of ongoing negotiations with partners or customers;
- Financial information (actual or provisional data) prior to its publication.

Important:

- Confidential information relating to Scality activities may only be communicated to authorized recipients, whether or not they are part of Scality.
- The confidential information of our customers or partners, such as their development plans or best practices, must not be disclosed.
- The confidential information of Scality, its customers or partners must not be discussed in public places (such as in an airplane, train, restaurant or seminar). This also entails taking extreme care over subjects discussed with friends, relations or any other third party, when these involve Scality, its customers or its partners.
- Only authorized persons may communicate on behalf of Scality with the media, journalists, consultants and analysts, as this communication can impact the reputation and share price of Scality, its customers and partners.

WHISTLEBLOWING

Scality relies on its employees to understand and apply its internal policies and procedures. If an employee or external stakeholder acting in good faith suspects or has knowledge of an ethics breach (as defined below), they are encouraged to report it through our internal channels or to relevant external public authorities. As outlined in the Scality's internal whistleblowing procedure, employees can notify either their line manager of this ethics breach (joining supporting documents) or the Chief of Staff or the VP Finance & Operations, if they have personal knowledge of the following:

- Les informations reçues de clients ou de partenaires, telles que leurs plans/modèles de développement ou tout autre type d'information dont la communication n'a pas été explicitement autorisée ;
- Informations sur les clients sous un accord de confidentialité ;
- L'existence et les détails des négociations en cours avec des partenaires ou des clients ;
- Informations financières (données réelles ou provisoires) avant leur publication.

Important :

- Les informations confidentielles relatives aux activités de Scality ne peuvent être communiquées qu'aux destinataires autorisés, qu'ils fassent ou non partie de Scality.
- Les informations confidentielles de nos clients ou partenaires, telles que leurs plans de développement ou leurs meilleures pratiques, ne doivent pas être divulguées.
- Les informations confidentielles de Scality, de ses clients ou de ses partenaires ne doivent pas être discutées dans des lieux publics (comme dans un avion, un train, un restaurant ou un séminaire). Cela implique également de faire très attention aux sujets discutés avec des amis, des relations ou tout autre tiers, lorsque ceux-ci impliquent Scality, ses clients ou ses partenaires.
- Seules les personnes autorisées peuvent communiquer au nom de Scality avec les médias, les journalistes, les consultants et les analystes, car cette communication peut avoir un impact sur la réputation et le cours de l'action de Scality, de ses clients et de ses partenaires.

LANCEURS D'ALERTE

Scality compte sur ses employés pour comprendre et appliquer ses politiques et procédures internes. Si un employé ou un tiers agissant de bonne foi soupçonne ou a connaissance d'un manquement à l'éthique (tel que défini ci-dessous), il est encouragé à la signaler via nos canaux internes ou directement auprès des autorités externes compétentes. Comme indiqué dans la procédure de lanceurs d'alerte interne de Scality, les lanceurs d'alerte peuvent choisir de notifier leur supérieur hiérarchique, le Chief of Staff ou le VP Finance & Operations, s'ils ont une connaissance personnelle des éléments suivants :

- A conduct or a situation that may constitute an act of corruption or influence peddling, as described in the Scality Code of Business Conduct and Anti-corruption policy.
- A crime or criminal offense, an established serious breach of applicable laws or regulations, a threat or serious consequences for the general interest;
- A risk of a serious infringement of Human Rights, basic liberties, the health and safety of individuals or damage to the environment

Whistleblowers are protected from retaliation, disciplinary action, or discriminatory measures. These protections extend to facilitators (such as colleagues, union representatives, or legal entities) who assist the whistleblower during the reporting process.

Reports submitted internally will be acknowledged in writing within seven (7) business days, and the whistleblower will receive feedback on the action taken within a maximum of three (3) months.

REFERENCES AND RELATED POLICIES

Life@Scality :

<https://sites.google.com/scality.com/life-at-scality/policies>

- Un comportement ou une situation pouvant constituer un acte de corruption ou de trafic d'influence, tel que décrit dans le Code de conduite des affaires et la politique anti-corruption de Scality,
- Un crime ou d'une infraction pénale, d'une violation grave et avérée des lois ou règlements applicables, une menace ou des conséquences graves pour l'intérêt général,
- D'un risque d'atteinte grave aux droits de l'homme, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement, peuvent notifier ce manquement à l'éthique à leur supérieur hiérarchique (en joignant les documents justificatifs) ou au Chief of Staff ou au VP Finance & Operations.

Les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection absolue contre toute forme de représailles, de sanctions ou de mesures discriminatoires. Cette protection est étendue aux facilitateurs (collègues, représentants syndicaux, personnes morales) qui assistent le lanceur d'alerte.

Tout signalement interne fera l'objet d'un accusé de réception écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrés, et un retour d'information sur les suites données sera fourni dans un délai maximal de trois (3) mois.

RÉFÉRENCES ET POLITIQUES CONNEXES

Life@Scality :

<https://sites.google.com/scality.com/life-at-scality/policies>