

Conformité :

1. Le président ou le cadre responsable de chaque division, filiale ou unité opérationnelle est responsable de veiller à ce que chacun de ses employés comprenne et respecte ce Code de conduite, ainsi que de la création d'un environnement professionnel dans lequel le respect des règles est attendu et récompensé.
2. Toute exception aux règlements et procédures repris dans ce Code de conduite dans le cas d'un cadre ou d'un membre de la direction ne peut être accordée que par le conseil d'administration de la Compagnie ou par le comité de gouvernance et de nomination du conseil et sera immédiatement communiquée aux actionnaires.
3. Toute infraction à ces règles et à ces procédures doit être communiquée immédiatement au président ou au cadre responsable de la division, filiale ou unité opérationnelle ou, à défaut, au directeur général (PDG), au directeur financier, au chef du département juridique ou au responsable de la conformité de la Compagnie. Comme alternative, une infraction peut être signalée dans la manière décrite dans le règlement de la ligne d'assistance téléphonique de la Compagnie. L'identité de la ou des personnes établissant un rapport restera confidentielle, sauf en cas « d'absolue nécessité ». Les rapports peuvent être anonymes. Le président ou le cadre responsable d'une division, d'une filiale ou d'une unité opérationnelle, ou à leur défaut le directeur financier, le chef du département juridique ou le cadre responsable de la conformité signaleront au directeur général (PDG) tous les rapports qu'ils reçoivent.
4. Les cadres, membres de la direction et cadres responsables de chaque division, filiale ou unité opérationnelle, ainsi que les autres employés appropriés devront périodiquement confirmer qu'ils comprennent et respectent ces règlements et qu'ils ne sont pas au courant d'infractions à ces derniers ou qu'ils les ont correctement communiqués.
5. La Compagnie enquêtera sans retard sur toute infraction supposée à ces politiques, procédures ou règlements. L'infraction à un règlement, les représailles contre toute personne ayant fait rapport sur une infraction, ou tout autre manquement à ces règlements ne seront pas tolérés et entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat d'emploi si justifié.
6. Les questions qui concernent ce Code de conduite doivent être adressées au président ou au cadre responsable de la division, de la filiale ou de l'unité opérationnelle ou, à défaut, au directeur général (PDG), au directeur financier, au chef du département juridique ou au responsable de la conformité de Stryker Corporation.

stryker[®]

stryker[®]

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Cranio-maxillo-facial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Code de conduite

Politique d'entreprise numéro un

**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

www.stryker.com

Policy Date: 6/8/06



Objectif :

Stryker Corporation est déterminé à mener ses affaires dans le respect de la déontologie et de la légalité. Ce Code de conduite établit des règlements et des procédures ayant pour but d'orienter les employés, les cadres et les membres de la direction dans la réalisation de leurs tâches, de la prise en charge de leurs responsabilités et de leur conformité avec les engagements de la Compagnie pour une conduite éthique et licite. Ces règlements et procédures s'appliquent à tous les employés et cadres (ci-dessous collectivement désignés « employés ») et aux membres de la direction de Stryker Corporation, de même que de ses filiales nationales et étrangères. Des politiques, règlements et des procédures complémentaires ont été et seront émis par les divisions, les filiales et les unités opérationnelles de la Compagnie, ainsi que par le siège social.

Règles de base :

1. **Respect des lois.** La Compagnie gère son entreprise et ses affaires en conformité avec toutes les lois, règles et réglementations, ainsi que dans le respect des normes déontologiques les plus strictes.
2. **Environnement professionnel.** La Compagnie maintiendra un lieu de travail sûr et exempt de drogues, exempt de toute discrimination et de harcèlement basés sur la race, la couleur, les croyances, la religion, le sexe, l'âge, la déficience, la nationalité, l'ascendance, la citoyenneté, l'accomplissement du service militaire, le statut marital ou de vétéran de guerre, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur d'exclusion.
3. **Fabrication de produits.** La Compagnie est déterminée à produire des produits sûrs et efficaces. Lors du développement et de la fabrication d'appareils médicaux et d'autres produits, la Compagnie a établi et entend respecter des normes équivalentes ou supérieures aux exigences des réglementations promulguées par la Food and Drug Administration, ou découlant des lois et réglementations du pays de développement et de fabrication. Dans la fabrication de ses produits, la Compagnie respectera toutes les lois et réglementations en vigueur, y compris celles qui se rapportent à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité au travail.
4. **Pratiques concurrentielles.** La Compagnie disputera à la concurrence toutes les opportunités d'affaires de manière vigoureuse et honnête, dans le respect de la déontologie et de la légalité. La Compagnie respectera toutes les lois antitrust et autres lois régulant la concurrence et le commerce, dans chaque pays où elle poursuit ses opérations et ne discutera pas des prix, coûts, plans de production, stratégies commerciales ou de toute autre information exclusive ou confidentielle avec ses concurrents.

5. **Marketing et ventes.** La Compagnie décrira ses produits et services de manière exacte, dans le respect des critères réglementaires et légaux régissant le marketing et la vente de ses produits et services.
6. **Enregistrement et transmission des informations.** En reconnaissance du fait que des informations précises sont essentielles à la capacité de la Compagnie à satisfaire ses obligations légales et réglementaires, tous les employés et membres de la direction veilleront à enregistrer et à transmettre toutes les informations de manière précise et honnête. Aucun employé ou membre de la direction ne signera, ne transmettra ni ne permettra à d'autres de signer ou de transmettre au nom de la Compagnie, aucun document ou relevé qu'il sait, ou a des raisons de croire, être un faux.
7. **Paiements.** La Compagnie, ses employés et les membres de sa direction, n'effectueront aucun paiement indu à des fonctionnaires gouvernementaux ou non gouvernementaux, à des employés, clients, personnes ou entités, et la Compagnie, ses employés et les membres de sa direction ne solliciteront ni n'accepteront de paiement indu venant de fournisseurs, de clients ni d'aucune autre personne cherchant à faire des affaires avec la Compagnie.
8. **Négociation équitable.** Les employés et les membres de la direction négocieront correctement avec les clients de la Compagnie, ses fournisseurs, concurrents, auditeurs indépendants et autres employés et ne tireront aucun avantage indu de qui que ce soit par le biais de manipulation, dissimulation, utilisation abusive d'informations réservées, déclaration inexacte à propos de faits substantiels ou toute autre négociation ou pratique commerciale déloyale.
9. **Informations confidentielles.** Aucun employé ni membre de la direction n'utilisera à son propre profit, ni ne divulguera à des tiers aucune information confidentielle ou réservée obtenue dans le cadre de ses fonctions au sein de la Compagnie ou de ses relations avec elle. Les informations confidentielles ou réservées incluent toutes les informations privées qui pourraient être utilisées par les concurrents ou représenter un danger pour la Compagnie et ses clients si elles venaient à être divulguées. Aucun employé ni membre de la direction ne peut acheter, vendre ou négocier des titres de la Compagnie sur base d'informations boursières privées.
10. **Contributions politiques.** La Compagnie ne fera aucune contribution politique à des partis ou à des personnes, même lorsque ces contributions peuvent être licites, mais elle encourage en revanche les employés et les membres de la direction à participer aux affaires des communautés et à exercer des responsabilités citoyennes.
11. **Opportunités pour l'entreprise.** Les employés et les membres de la direction ont le devoir envers la Compagnie de

promouvoir les intérêts légitimes de celle-ci lorsque l'occasion s'en présente. Il est interdit aux employés et aux membres de la direction de (a) tirer profit pour eux-mêmes des opportunités découvertes grâce à l'utilisation des actifs de la Compagnie, de ses informations ou des fonctions exercées au sein de celle-ci, (b) utiliser les actifs de la Compagnie, ses informations ou les fonctions qu'ils exercent au sein de celle-ci pour tirer un quelconque bénéfice personnel, ou (c) de faire concurrence à la Compagnie.

12. **Conflits d'intérêts.** Aucun employé ni membre de la direction ne peut participer à des activités ou posséder des intérêts extérieurs qui risqueraient de priver la Compagnie de sa loyauté, d'interférer dans la bonne exécution de ses obligations, de rendre plus difficile l'exécution de ses devoirs pour la Compagnie de manière objective et efficace, ou qui soient nuisibles ou préjudiciables à la Compagnie. Les employés et les membres de la direction sont tenus de signaler immédiatement par écrit tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel qu'ils pourraient avoir avec le président ou le cadre responsable de la division, de la filiale ou de l'unité opérationnelle, ou encore avec le directeur général (PDG) de la Compagnie, en vue de la résolution de ce conflit. Un conflit d'intérêts se produit lorsque les intérêts privés d'une personne interfèrent ou semblent interférer d'une manière ou d'une autre avec ceux de la Compagnie. Il peut aussi se présenter lorsqu'un employé, un membre de la direction ou un membre de sa famille reçoit des avantages personnels induits en raison de sa fonction dans la Compagnie.

Des exemples de conflits d'intérêts actuels ou potentiels se présentent toujours lorsque :

- (a) Un employé ou un membre de la direction a une position extérieure ou est engagé dans une activité externe qui affecte l'exécution de son travail pour la Compagnie.
 - (b) Un employé, un membre de la direction, ou un membre de sa famille, est employé par, agit en tant que consultant ou détient une participation ou un autre intérêt (différent d'un investissement nominal en actions d'une Compagnie cotée en bourse) dans une entreprise faisant concurrence directement avec la Compagnie, un fournisseur ou un distributeur de celle-ci, ou qui est impliqué dans une association avec la Compagnie.
 - (c) un employé, un membre de la direction, ou encore un membre de sa famille, acquiert une participation dans une entité ou une entreprise qu'il sait être considérée par la Compagnie comme un possible candidat à une fusion, une acquisition ou association.
13. **Protection et bon usage des actifs de la Compagnie.** Le vol, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de la Compagnie. Tous les employés et les membres de la direction doivent prendre les mesures adéquates en vue de la protection des actifs de la Compagnie et de leur usage efficace à des fins commerciales légitimes.