

Ligne d'assistance en matière de déontologie sur Internet

www.stryker.com

Numéros sans frais pour la ligne d'assistance en matière de déontologie

Appels intérieurs (É.-U., Canada : 1-866-263-1439)

Appels internationaux : veuillez vous référer aux instructions figurant sur le site de l'assistance en ligne en matière de déontologie sur Internet, à l'adresse : www.stryker.com ou à celles indiquées ci-dessous :

AT&T Direct

Pour appeler EthicsPoint de l'extérieur des États-Unis ou du Canada :

1. Si vous appelez de chez Stryker, accédez à une ligne externe.
2. De cette ligne, composez le numéro de téléphone du pays concerné, comme indiqué sur le site Internet susmentionné.
3. Vous entendrez le message d'accueil suivant en anglais : « AT&T. Please dial the number you are calling now. (AT&T. Veuillez composer le numéro que vous voulez rejoindre). »
4. Lorsque vous entendez le signal sonore, composez le 866-263-1439. Il s'agit d'un numéro sans frais. Il n'est pas nécessaire de composer le « 1 » avant ce numéro.
5. Vous entendrez le message suivant en Anglais : « Thank you for using AT&T. (Nous vous remercions d'utiliser AT&T.) » Restez en ligne.
6. Vous entendrez alors le message d'accueil EthicsPoint, en anglais : « Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is... How may I help you? (Merci d'avoir appelé la ligne d'assistance en matière de déontologie de Stryker. Je m'appelle (nom de l'opérateur EthicsPoint). Comment puis-je vous aider?) »
7. Tous les appels seront traités en anglais. Pour continuer votre appel dans une autre langue, veuillez indiquer votre langue et un interprète se joindra à l'appel dans les 3 minutes. Veuillez ne pas raccrocher pendant ce laps de temps.

Si le numéro de téléphone susmentionné ne fonctionne pas, veuillez faire votre rapport en ligne sur le site Web. Veuillez indiquer dans votre rapport que le numéro de téléphone ne fonctionne pas.

Appels à frais virés

Pour appeler EthicsPoint de l'extérieur des États-Unis ou du Canada :

1. Composez le numéro de l'opérateur pour les appels internationaux.
2. Demandez qu'un appel à frais virés soit facturé au numéro +1-503-352-0872.
3. Tous les appels seront acceptés.

stryker[®]

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

stryker[®]

Politique
d'assistance
téléphonique sur
les questions
déontologiques

Politique d'entreprise
numéro dix



**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

But:

Offrir les grandes lignes des procédures et des directives entourant la Politique d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques.

Portée:

Cette politique s'applique à tous les employés de Stryker Corporation.

Description:

1. **Conduite.** La Compagnie a des politiques en matière d'égalité des chances à l'emploi, de harcèlement et de harcèlement sexuel, de non-représailles et de rapport par les employés de toutes conduites ou activités qui pourraient être illégales, déloyales ou non professionnelles et l'ensemble de ces politiques se trouvent dans notre Politique d'égalité des chances à l'emploi/action affirmative, dans le Code de conduite et dans le Code de déontologie tous affichés sur l'Intranet de la Compagnie. Les employés doivent (et ont une responsabilité de) rapporter à la gestion toute conduite ou activité qui, selon eux, pourrait mener à des problèmes légaux ou déontologiques ou à des contraventions aux exigences légales applicables. Cela inclut, mais sans s'y limiter, la discrimination; le harcèlement; la fraude; la conduite contraire à l'éthique ou illicite; les représailles; la conduite inappropriée en matière de comptabilité, de vérification, ou de contrôles financiers internes; les contraventions aux lois fédérales des États-Unis en matière d'investissements, aux règles et règlements de la Securities and Exchange Commission (« SEC »), ou à toute provision de la loi fédérale des États-Unis portant sur la fraude contre les actionnaires et les contraventions à d'autres lois.
2. **Comité d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques.** La politique de l'assistance téléphonique sur les questions déontologiques est administrée par le Comité d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques (le « Comité »), comprenant le Vice-président de la Vérification interne, à titre de président, l'Avocat-conseil, le Vice-président des Ressources humaines et le Directeur de la conformité. Le Comité d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques a été créé pour administrer l'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques et le Courriel d'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques où les employés peuvent laisser des messages confidentiels. L'accès à l'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques et le Courriel d'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques se limitent au Vice-président de la Vérification interne, ou, en son absence, à un autre membre du Comité désigné par ce Vice-président.

3. Rapport.

3.1 Tout(e) employé(e) peut rapporter toutes conduites ou activités illégales, déloyales ou non professionnelles présumées au Président ou au cadre responsable de sa division, filiale ou unité opérationnelle ou au Directeur général, au Directeur financier, au Vice-président des Ressources humaines, au Directeur du contentieux ou au Directeur de la conformité tel qu'indiqué dans notre Code de déontologie. Si par contre, un(e) employé(e) se sent inconfortable pour rapporter des conduites ou des activités illégales, déloyales ou non professionnelles de cette manière, l'employé(e) peut rapporter la conduite ou l'activité directement à un membre du Comité d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques ou anonymement en utilisant l'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques de la Compagnie ou le Courriel d'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques.

3.2 Au moins tous les deux jours ouvrables, le Vice-président de la Vérification interne, ou un autre membre du Comité désigné par ce Vice-président révisera les messages reçus par l'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques et le Courriel d'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques et enregistrera ces messages sur un registre confidentiel que le Vice-président conservera. Ce registre comprendra l'information suivante :

- date du message;
- numéro de contact ou autre information (s'il y a lieu);
- sommaire des questions soulevées;
- secteurs d'exploitation où la question est soulevée;
- personne(s) identifiée(s) (s'il y a lieu);
- personne à qui reporter les questions et date du renvoi;
- mesure à prendre;
- date de suivi/résolution;
- statut.

3.3 Le Comité d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques se rencontrera au moins une fois par mois pour revoir les questions portées au registre, leur statut ou leur solution.

3.4 Le Vice-président de la Vérification interne préparera chaque trimestre ou plus (sur demande), un rapport résumé d'activités pour le Président du Comité de vérification du Conseil d'administration. Quant à toute question portant sur les procédures et contrôles de divulgation, le contrôle interne des rapports financiers ou d'une transaction de partie liée, le Vice-président de la Vérification interne fera rapport sur chacune des questions. Le Vice-président de la Vérification interne fournira une copie de chaque rapport préparé au Président du Comité de vérification, au Directeur général et à tout autre membre du Comité.

4. Représailles.

4.1 Les politiques de la Compagnie interdisent expressément toute forme de représailles contre les employés qui (1) en toute bonne foi et à des fins légitimes rapportent, mènent au rapport ou aident à l'enquête de conduites ou d'activités qui pourraient être illégales, déloyales ou non professionnelles de toute personne de la Compagnie; (2) fournissent à bon droit, ou font fournir de l'information ou aident à une enquête menée par toute agence réglementaire fédérale ou policière ou tout corps législatif au sujet de toute contravention possible aux lois sur les investissements, aux règles ou règlements de la SEC ou aux lois portant sur la fraude; ou (3) déposent, font déposer, aident, participent ou témoignent au cours de toute poursuite déposée ou qui le sera portant sur une telle conduite.

4.2 Si un(e) employé(e) croit avoir été victime de représailles (y compris des menaces et du harcèlement), il doit le rapporter à son supérieur ou gestionnaire immédiat. Si un(e) employé(e) se sent inconfortable pour rapporter de telles représailles à son supérieur ou gestionnaire immédiat, l'employé(e) peut rapporter les représailles directement à un membre du Comité d'assistance téléphonique sur les questions déontologiques ou anonymement en utilisant l'Assistance téléphonique sur les questions déontologiques de la Compagnie.

5. Enquêtes.

5.1 Lorsqu'un(e) employé(e) rapporte des conduites ou des activités illégales, déloyales ou non professionnelles présumées ou des représailles identifiées dans cette Politique, la Compagnie fera enquête et tiendra l'employé(e) au courant des résultats dans la mesure permise par la loi ou appropriée dans les circonstances. Par contre, à cause de la nature confidentielle de telles enquêtes, il se peut qu'on ne puisse pas fournir de détails précis sur l'enquête ou sur les conséquences.

5.2 Toutes les enquêtes seront traitées avec discrétion. Les rapports demeureront confidentiels dans la mesure du possible et de manière appropriée selon les circonstances, compte tenu des intérêts privés des parties concernées.

5.3 La Compagnie fera tout en son possible pour traiter toutes les divulgations d'employés sous cette Politique et faire toutes les enquêtes nécessaires en temps opportun.

5.4 La Compagnie ne congédiera pas, ne rétrogradera pas, ne suspendra pas, ne menacera pas, ne harcèlera pas et ne fera aucune discrimination contre tout(e) employé(e) selon ses conditions d'emploi en s'appuyant sur toutes actions légales d'un(e) tel(le) employé(e) qui dépose une plainte en toute bonne foi.