



# Code de conduite mondial

*Vivre nos valeurs chaque jour*



## Notre vision

Chez Sotera Health, notre vision est d'être le plus important fournisseur de solutions essentielles visant à améliorer la santé mondiale.

Pour concrétiser notre vision, tous nos gestes sont déterminés chaque jour par les valeurs de notre société.

## Nos valeurs



**LES GENS :** Nous tenons à nos employés qui font partie d'une équipe mondiale diversifiée, respectueuse, passionnée et collaborative.



**L'ENGAGEMENT ENVERS LE CLIENT :** Nous sommes déterminés à pourvoir aux besoins de nos clients avec la plus grande qualité et le plus grand soin.



**L'INTÉGRITÉ :** Nous sommes honnêtes, fiables et responsables dans tout ce que nous faisons.



**LA SÉCURITÉ :** Nous ne faisons pas de compromis dans notre engagement envers la santé et le bien-être.



**L'EXCELLENCE :** Nous surpassons les attentes de nos intervenants et continuons de nous améliorer et d'innover dans tout ce que nous faisons.

## Un message de Michael Petras, Directeur général :

Chez Sotera Health, notre vision est d'être le plus important fournisseur de solutions essentielles visant à améliorer la santé mondiale. Nous accordons une grande importance à chacun d'entre vous à titre de membres de l'équipe Sotera, non seulement parce que vous êtes hautement qualifiés pour accomplir vos tâches auprès de notre compagnie, mais également parce que vous avez démontré que vous partagez les valeurs qui contribueront à notre bonne réputation – assurant ainsi que le nom Sotera Health soit synonyme de confiance au sein de l'industrie.

Le maintien de cette confiance est crucial pour concrétiser notre vision et exige que chacun d'entre nous agisse en harmonie avec les valeurs de notre compagnie à l'égard des gens, de l'engagement envers le client, de l'intégrité, de la sécurité et de l'excellence.

Nous sommes fiers de partager avec vous notre code de conduite mondial, lequel décrit les principes en vertu desquels nous exerçons nos activités. Notre compagnie s'est engagée à mener ses activités en respectant les normes éthiques les plus strictes, à tenir ses promesses et à protéger ses actifs et sa réputation dans un environnement mondial qui évolue rapidement. Le présent code constitue la concrétisation de cet engagement.

Les pages suivantes fournissent des renseignements dans de nombreux domaines, mais le message est toujours le même : il est attendu de chaque employé, agent et directeur qu'il se conforme à l'esprit et à la lettre du code.

Veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de vous référer au présent code sur une base régulière. Examinez la façon dont il s'applique à votre travail et comment vos actions et vos décisions affectent les autres. Le code est disponible sur l'intranet de votre unité commerciale et comprend des ressources détaillant comment signaler les préoccupations relatives aux violations présumées du code, de la politique de la compagnie ou de la loi.

Nous vous remercions de votre engagement à l'égard du code de conduite mondial de Sotera Health. Votre leadership et votre vigilance aident à protéger les actifs et la réputation de notre compagnie, et contribuent à notre réussite continue.

Cordialement,



Michael B. Petras Jr,  
Directeur général

## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>6</b>
Objectif.....	7
Portée .....	7
Demeurer fidèles à nos valeurs : Les gens, l’engagement envers le client, l’intégrité, la sécurité et l’excellence .....	8
Une partie intégrante de notre travail .....	8
Diverses lois pourraient s’appliquer.....	8
<b>Poser des questions et exprimer ses préoccupations .....</b>	<b>10</b>
Responsabilité de comprendre le présent code.....	11
Responsabilité d’encourager une culture de conformité.....	11
Responsabilité de signaler une préoccupation .....	11
Ligne d’éthique mondiale .....	12
Enquêtes .....	13
Renseignements sur les politiques et sur l’éthique sur les sites intranet de la compagnie .....	13
Dérogations.....	14
<b>Intégrité personnelle .....</b>	<b>16</b>
Normes de conduite.....	17
Engagement envers l’intégrité .....	17
Conflits d’intérêts.....	17
Délit d’initié.....	19
Participation à des activités politiques.....	19
Relations gouvernementales et lobbying.....	20
Personnes-ressources pour les médias et communications publiques.....	20
Protection des renseignements commerciaux et de la propriété intellectuelle .....	21
Données personnelles.....	23
Exactitude des dossiers et divulgations .....	23
Gestion des dossiers .....	25
Médias électroniques et systèmes de communication .....	25
Protection des biens de la compagnie .....	26
<b>Intégrité au sein de la compagnie .....</b>	<b>28</b>
Intégrité au sein de la compagnie .....	29
Équité.....	29
Diversité .....	29
Aucun harcèlement.....	29
Lois en matière d’emploi et salaires .....	30
Pratiques de travail .....	31
Milieu de travail sans drogue.....	31
Événements autorisés par la compagnie .....	31
Environnement, santé et sécurité .....	31

<b>Intégrité lors des transactions avec les clients, les fournisseurs et les autres .....</b>	<b>34</b>
Intégrité lors des transactions avec les clients, les fournisseurs et les autres .....	35
Paielements inappropriés, corruption, mesures anticorruption.....	35
Invitations et divertissements offerts à la clientèle .....	38
Cadeaux.....	39
Sélection et utilisation des fournisseurs de tierce partie et approvisionnement.....	40
<b>Concurrencer avec intégrité.....</b>	<b>42</b>
Concurrence et relations équitables .....	43
Éthique publicitaire.....	46
Prévention du blanchiment d'argent .....	46
Contrôle du commerce international.....	46
Taxes, tarifs et obligations .....	48
<b>Conformité aux lois .....</b>	<b>50</b>
Conformité aux lois .....	51
<b>Annexe A – Signaler une préoccupation.....</b>	<b>52</b>
Signaler une préoccupation .....	53
1. Ligne d'éthique mondiale – Coordonnées internationales .....	53
2. Représentants de l'éthique de Sotera Health .....	53
3. Services juridiques de Sotera Health.....	53
<b>Reconnaissance de l'engagement personnel envers le code de conduite mondial de Sotera Health.....</b>	<b>54</b>
Reconnaissance de l'engagement personnel envers le code de conduite mondial de Sotera Health .....	55

Le présent code de conduite mondial n'est pas un contrat de travail et ne crée pas de droits contractuels. Il remplace le code de conduite de Sterigenics International, les normes de pratiques commerciales mondiales de Nordion, et la politique relative au code de conduite de Nelson Laboratories. Le présent code vise à compléter et non pas à remplacer les autres politiques et procédures existantes de Sterigenics, Nordion ou Nelson Laboratories.



## ▶ Introduction



## Objectif

L'objectif du présent code de conduite mondial (le « code ») est de définir les principes qui régissent les activités commerciales et la conduite de Sotera Health et de ses filiales (désignées collectivement comme « Sotera Health » ou la « compagnie ») à l'échelle mondiale. Sotera Health s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique commerciale, d'intégrité et de conformité aux lois régissant ses activités mondiales.

## Portée

Le présent code s'applique à l'échelle mondiale à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la compagnie. Sotera Health exige que ses administrateurs, dirigeants et employés participent à une formation régulière sur le présent code et certifient leur compréhension et leur respect des principes du présent code, ainsi que des politiques et procédures de la compagnie. Le présent code n'est pas destiné à couvrir tous les problèmes ou situations vécus par un employé, un dirigeant ou un directeur au sein de la compagnie. Il contient plutôt les principes selon lesquels les décisions commerciales éthiques et sensées seront prises et mises en œuvre. Le présent code n'octroie et ne crée aucun droit juridique pour tout client, fournisseur, concurrent, actionnaire ou toute autre personne ou entité.

Chacune de nos unités commerciales est tenue de respecter les normes et les obligations réglementaires propres à l'industrie. Ces normes et règlements continuent de s'appliquer et sont complémentaires aux principes du présent code. Par exemple, le code d'éthique en matière de conseil technique de Nelson Labs Technical Consulting continuera de s'appliquer à Nelson Labs en plus des exigences du présent code.

De plus, les unités commerciales de Sotera Health peuvent conclure des ententes, soit directement avec un organisme gouvernemental ou avec un organisme appartenant à l'état, ou encore avec un entrepreneur principal d'un gouvernement ou d'un organisme appartenant à un état des États-Unis, ou avoir d'autres ententes avec des représentants du gouvernement des États-Unis. Sotera Health met en œuvre un Government Code of Business Ethics and Conduct des États-Unis (le « Code de conduite et d'éthique des affaires gouvernementales aux États-Unis ») qui régit les activités commerciales menées auprès du gouvernement des États-Unis au niveau fédéral, au niveau des États, et au niveau local, y compris pour les entités financées par le gouvernement. Dans la mesure où il y a conflit entre le présent code et le code d'éthique gouvernemental des États-Unis, et lorsque cela est pertinent, le code d'éthique gouvernemental des États-Unis aura préséance, s'il y a lieu. Le code d'éthique gouvernemental des États-Unis est disponible sur les sites intranet de la compagnie. Si vous interagissez directement avec tout organisme, entrepreneur principal ou sous-traitant de haut niveau du gouvernement des États-Unis ou d'un de ses États ou si vous participez à une entente qui contient des exigences contractuelles du gouvernement des



États-Unis, vous devez lire et comprendre le code d'éthique gouvernemental des États-Unis ainsi que le présent code.

Dans le présent code, « cadres dirigeants » désigne le directeur général et les membres du conseil exécutif de notre compagnie. « Cadres supérieurs » désigne les cadres dirigeants, les directeurs des services fonctionnels et les vice-présidents des unités commerciales de la compagnie.

## Demeurer fidèles à nos valeurs : Les gens, l'engagement envers le client, l'intégrité, la sécurité et l'excellence

Nos valeurs sont essentielles à tous nos gestes chez Sotera Health. Chaque jour, dans le cadre de notre travail, dans nos prises de décision et dans tout ce que nous faisons, nous devons tenir compte de nos valeurs, du présent code et des lois applicables.

## Une partie intégrante de notre travail

Pour notre réussite, il est essentiel de diriger les activités de la compagnie avec honnêteté et selon des normes éthiques strictes, en conformité avec les lois applicables et avec nos valeurs. Si vous ne respectez pas les normes d'éthique commerciale décrites dans le présent code, vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires, de mesures correctives ou, dans certaines situations, d'un congédiement. Les représentants appropriés de la direction détermineront les mesures à prendre en cas de violation du code.

## Diverses lois pourraient s'appliquer.

Sotera Health a ses racines aux États-Unis et exerce des activités partout dans le monde. Nos employés incluent des citoyens de nombreux pays, et nos activités sont aussi soumises aux pratiques et aux lois de nombreux pays. Certaines lois des États-Unis et de certains autres pays s'appliquent au-delà de leurs frontières et s'étendent aux activités de Sotera Health dans le monde entier. Dans certains cas, il pourrait y avoir un conflit entre les lois applicables de deux ou plusieurs pays. Lorsque vous rencontrez un tel conflit ou lorsque vous avez des questions au sujet des exigences qui s'appliquent à vous, consultez les Services juridiques pour obtenir des conseils.



- ▶ Poser des questions et exprimer ses préoccupations



## Responsabilité de comprendre le présent code

Il est de votre responsabilité de comprendre le présent code, ainsi que les politiques et les procédures qui s'appliquent à votre travail. Les questions sont encouragées. Veuillez communiquer avec votre directeur, les Services juridiques, ou le Service des ressources humaines pour obtenir des conseils si vous avez une question ou que vous vous trouvez dans une position qui pourrait compromettre ou violer les principes du présent code.

## Responsabilité d'encourager une culture de conformité

Chez Sotera Health, nous sommes tous des leaders. En tant que leaders, nous avons tous la responsabilité d'encourager une culture de conformité, d'équité, d'honnêteté et de responsabilité. Il est attendu des leaders de notre compagnie qu'ils montrent l'exemple, en mots et en actions, pour renforcer l'importance d'un comportement éthique et conforme aux normes, et créer un milieu dans lequel chacun d'entre nous est à l'aise de poser des questions et d'aborder des problèmes. Les leaders doivent s'assurer qu'il n'est jamais acceptable d'atteindre des résultats commerciaux au détriment de nos valeurs, de l'éthique ou de la conformité avec le présent code. Chaque directeur et superviseur doit soutenir ouvertement les demandes relatives à l'application du présent code. Les employés sont tenus de coopérer pleinement si on leur demande de prendre part à une demande de renseignements.

**Exercer des représailles ou prendre des mesures indésirables contre quiconque ayant exprimé une véritable préoccupation quant au respect du présent code, de la loi ou des politiques, ou qui a aidé à résoudre un problème d'intégrité, constitue une violation du présent code. Cela signifie que vous ne ferez pas l'objet de mesures disciplinaires, ne perdrez pas votre travail ou ne subirez pas d'autres conséquences négatives pour avoir exprimé vos préoccupations ou avoir posé des questions au sujet des obligations éthiques ou juridiques de la compagnie, tant que vous agissez de bonne foi. Les actes répréhensibles doivent être signalés immédiatement à votre directeur, à un représentant de l'éthique ou à la ligne d'éthique mondiale. En outre, la divulgation non autorisée d'une enquête ou d'une personne identifiée dans une enquête est une violation du présent code.**

## Responsabilité de signaler une préoccupation

L'une des responsabilités les plus importantes de chacun d'entre nous est l'obligation d'exprimer ses préoccupations quant à une violation suspectée ou avérée du présent code ou à des comportements contraires à l'éthique ou illégaux. Même l'apparence d'une irrégularité peut s'avérer très dommageable pour la compagnie. Rester silencieux et ne pas signaler une préoccupation peut causer des dommages importants à Sotera Health, une perte de confiance des clients ou d'autres intervenants à l'égard de la compagnie, des amendes et d'autres pénalités pour la compagnie, ainsi que des amendes ou une peine d'emprisonnement pour des employés, des dirigeants ou des directeurs. Les renseignements et le diagramme ci-dessous décrivent les grandes lignes les différentes avenues qui sont à votre disposition pour signaler une préoccupation.



Comme première étape, vous devez communiquer avec votre **supérieur immédiat ou votre directeur** pour obtenir de l'assistance au sujet de votre préoccupation. Si vous préférez ne pas aller vers votre directeur ou votre superviseur, n'hésitez pas à discuter de vos préoccupations avec les Services juridiques, le **Service des ressources humaines** ou un **membre de l'équipe de la haute direction**. Les préoccupations au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes et des questions de vérification, ou d'autres préoccupations d'ordre financières peuvent également être signalées en communiquant avec le **contrôleur général** ou le **directeur financier** de Sotera Health. Vous pouvez également transmettre un signalement aux **représentants de l'éthique** désignés par la compagnie (p. ex., l'avocat-conseil de Sotera Health et le dirigeant principal des ressources humaines, appelés collectivement « représentants de l'éthique ») ou encore, faire un signalement au moyen de la **ligne d'éthique mondiale**. Les détails sur la marche à suivre pour faire un signalement sont indiqués dans l'annexe A.

Si vous avez des préoccupations ou si vous prenez connaissance d'une violation potentielle relative à la fraude, aux conflits d'intérêts, à la corruption, aux commissions clandestines ou à de fausses réclamations, vous devez les signaler aux Services juridiques, à un représentant de l'éthique ou, le cas échéant, au moyen de la ligne d'éthique mondiale. Veuillez communiquer avec l'avocat-conseil si vous avez des questions à ce sujet.

**Pour obtenir des directives supplémentaires :** Si vous avez une question concernant les pratiques commerciales ou une préoccupation quant à une présumée violation, il existe de nombreuses ressources que vous pouvez consulter pour obtenir des conseils. Le schéma ci-dessus et l'annexe A ci-joint décrivent diverses options. N'hésitez pas à aller vers la ressource avec laquelle vous êtes le plus à l'aise.

## Ligne d'éthique mondiale

La ligne d'éthique mondiale constitue l'un des moyens de signaler une préoccupation ou d'obtenir des renseignements ou des conseils anonymement, dans la mesure où la loi le permet. La ligne d'éthique mondiale est exploitée par des représentants spécialement formés qui travaillent pour un fournisseur de services tiers (NAVEX Global, Inc.) et sont indépendants de Sotera Health. Les représentants de la

ligne d'éthique mondiale écouteront vos préoccupations, poseront des questions et passeront en revue les renseignements fournis. Ils partageront l'information avec un représentant de l'éthique de notre société qui examinera la question ou la préoccupation. L'appelant peut faire en sorte de communiquer directement avec un représentant de l'éthique par l'entremise du fournisseur de services de la ligne d'éthique mondiale. La confidentialité sera conservée dans la mesure du possible, à la lumière des exigences légales applicables. La portée et l'anonymat des signalements qui peuvent être soumis par l'entremise de la ligne d'éthique mondiale peuvent être limités par la loi dans certains territoires de compétences. Ces restrictions sont décrites dans notre FAQ, disponible sur le site Web de la ligne d'éthique mondiale au [www.soterahealth.ethicspoint.com](http://www.soterahealth.ethicspoint.com). **Veillez consulter l'annexe A du présent code pour obtenir les coordonnées de la ligne d'éthique mondiale qui s'appliquent à votre région.** De plus, la politique de dénonciation de Sotera Health (ou la politique de confidentialité de la ligne d'éthique de Sotera Health UE en Europe), qui est disponible sur les sites intranet de la compagnie, offre de plus amples renseignements et des procédures concernant les préoccupations liées à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et aux questions de vérification, et, là où la loi le permet, à la violation du présent code, des lois et des règlements.

## Enquêtes

Les problèmes et les infractions présumées au code qui sont signalés seront examinés rapidement et avec le plus grand degré de confidentialité et d'anonymat possible selon les circonstances particulières et les limites imposées par la loi locale. Si l'enquête indique qu'une violation du présent code a pu se produire, la compagnie prendra les mesures appropriées.

## Renseignements sur les politiques et sur l'éthique sur les sites intranet de la compagnie

Les sites intranet de la compagnie contiennent des renseignements supplémentaires sur les politiques et les principes énoncés dans le présent code. Cela comprend des références aux documents plus détaillés sur la politique, des références vers d'autres sites avec des renseignements connexes, et des questions et réponses qui abordent des situations ou des préoccupations qui surviennent fréquemment. Voir les exemples ci-dessous :

**Question :** *On me demande de faire quelque chose que je suis inconfortable de faire. Que devrais-je faire?*

**Réponse :** *Vous n'avez pas à participer à quelque chose qui vous rend inconfortable. Communiquez avec l'une des ressources identifiées dans le schéma ci-dessus pour discuter de la question et parvenir à une solution.*

**Question :** *Si j'exprime un problème de pratiques commerciales, serai-je en difficulté?*

**Réponse :** *Non. Vous ne serez pas réprimandé pour avoir exprimé une préoccupation authentique. Vous avez l'obligation de remettre en question les situations qui, selon vous, pourraient contrevenir au code, à toute politique ou à une obligation juridique, et nous nous attendons à ce que vous le fassiez.*

## Dérogations

La société peut renoncer à l'application des principes énoncés dans le présent code uniquement lorsque les conditions justifient l'octroi d'une dérogation en fonction des intérêts de la compagnie. Toute dérogation concernant un employé doit être approuvée par l'avocat-conseil. Les dérogations au code pour les membres du conseil d'administration et les cadres dirigeants ne peuvent être accordées que par les membres du conseil d'administration qui ne sont pas impliqués dans la dérogation proposée. « Conseil d'administration » signifie le conseil de gouvernance des directeurs de Sotera Health Topco Parent, LP.





## ► Intégrité personnelle



## Normes de conduite

Sotera Health mène toutes ses activités de manière éthique, avec intégrité, confiance, respect et traitement équitable. Ces normes doivent guider notre conduite dans chaque décision que nous prenons et qui affecte la compagnie. Peu importe les pressions associées à la conduite des activités, il est de notre devoir de faire preuve de responsabilité et d'agir avec intégrité, en respectant les normes d'éthique professionnelle les plus rigoureuses. Cela signifie qu'il faut éviter même l'apparence d'irrégularité dans le cadre de la mise en œuvre des activités de la société.

## Engagement envers l'intégrité

La conformité est la responsabilité de chacun. Les employés de Sotera Health sont chacun personnellement responsables d'atteindre leurs objectifs avec intégrité et en conformité aux lois et aux politiques applicables. À moins d'interdiction par la loi locale, nous exigeons que tous les employés reconnaissent leur engagement à respecter le présent code et toutes les politiques de la société.

## Conflits d'intérêts

Sotera Health respecte le droit de tous les employés à s'engager dans des activités personnelles à l'extérieur de leur milieu de travail. À titre d'employé de la société, chacun d'entre nous a la responsabilité d'éviter les activités qui entrent en conflit ou qui ont apparence de conflit avec nos responsabilités au travail ou avec les intérêts de Sotera Health. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un employé a un intérêt personnel, comme un intérêt financier ou de fidélité, qui est ou pourrait être incompatible avec les intérêts de la compagnie ou influencer les décisions prises dans le cadre des activités de la compagnie. Toute activité ou transaction de l'employé qui pourrait présenter un conflit d'intérêts (ou même l'apparence d'un conflit) doit être évitée. Les conflits d'intérêts réels ou potentiels doivent être abordés avec les cadres supérieurs (qui doivent être d'un palier supérieur aux parties impliquées) et avec les Services juridiques. Toute dérogation pour un conflit possible doit être approuvée par les Services juridiques et être documentée. Toute dérogation fournie par la direction avant la mise en œuvre du présent code demeure en vigueur aux fins de conformité au présent code.

Voici quelques exemples d'activités qui sont ou qui pourraient être des conflits d'intérêts :

- Participer à l'emploi, gérer votre propre entreprise, ou toute autre activité qui interfère avec votre capacité à consacrer le temps et l'attention requise aux responsabilités de votre poste chez Sotera Health.
- Détenir un intérêt financier important, direct ou indirect, chez un client actuel ou potentiel, un fournisseur, un distributeur ou un concurrent de Sotera Health, ou servir à titre d'employé, de conseiller ou de directeur de cette entreprise.
- Diriger les activités de Sotera Health vers un fournisseur chez qui un membre de sa famille est un employé, un propriétaire ou un directeur, ou chez qui un membre de sa famille a un intérêt financier important, directement ou indirectement.

- Superviser la rémunération ou le rendement au travail d'un membre de sa famille.
- Concurrencer Sotera Health en votre propre nom, ou pour toute situation où vos intérêts personnels enlèvent à Sotera Health des possibilités de ventes ou d'achats de produits, de services ou d'intérêts.
- Utiliser la propriété de Sotera Health, ses renseignements ou votre situation au sein de la compagnie à des fins personnelles ou à l'avantage d'amis ou de la famille.

**Propriété d'autres entreprises :** Nos investissements personnels peuvent provoquer un conflit d'intérêts. À titre d'employé de la compagnie, vous ne devriez pas avoir un « intérêt financier important » dans toute entreprise qui fait affaire avec Sotera Health, qui veut faire affaire avec Sotera Health ou qui est un concurrent de Sotera Health sans le consentement préalable écrit du président de votre unité commerciale et des Services juridiques. Un « intérêt financier important » comprend : 1) Un employé ou un membre de la famille d'un employé qui est propriétaire, directement ou indirectement, de plus de 1 % des actions en circulation d'une telle entreprise; 2) un investissement dans cette entreprise qui représente plus de 5 % du total de vos actifs (ou des actifs du membre de votre famille); ou 3) vous recevez une importante partie de votre rémunération totale de la part de cette entreprise en particulier.

**Membres de la famille :** Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des membres de la famille ont des postes influents chez un client, un fournisseur, un distributeur ou un concurrent de Sotera Health ou qu'ils ont un « intérêt financier important » (voir ci-dessus) chez un client, un fournisseur, un distributeur, un partenaire d'affaires ou un concurrent de Sotera Health. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, dans de telles circonstances, et avant de faire affaire avec cette organisation, divulguez et discutez de la situation avec les cadres supérieurs et les Services juridiques. L'approbation, si elle est accordée, doit être documentée.

Les membres de la famille comprennent :

- Votre conjoint(e)
- Vos parents
- Vos enfants
- Vos frères et sœurs
- Votre belle-famille
- Votre partenaire de vie

ou l'un ou l'autre de leurs parents, enfants, frères et sœurs ou partenaires.

**Membres du conseil :** Les employés de la compagnie qui occupent un poste de directeur d'une autre société, de membre du conseil d'administration d'un organisme à but non lucratif ou de membre permanent d'un organisme gouvernemental peuvent créer un conflit d'intérêts. Avant d'accepter une nomination à un conseil ou un comité de toute organisation dont les intérêts peuvent entrer en conflit avec Sotera Health, vous devez en discuter avec votre directeur, le président de votre unité commerciale et les Services juridiques.

En règle générale, Sotera Health permettra aux employés d'occuper des postes d'administrateurs à l'externe attendu que :

- Le poste d'administrateur n'entre pas en conflit avec Sotera Health ni avec les engagements quotidiens de la personne chez Sotera Health;

- le poste d'administrateur est approuvé par écrit par le président de votre unité commerciale et les Services juridiques.

### Délit d'initié

La loi et la politique de la compagnie interdisent aux employés, aux dirigeants et aux directeurs qui ont des renseignements non publics importants à propos des stocks ou d'autres titres de sociétés (y compris nos fournisseurs et clients), en raison de leur relation avec la compagnie, de faire commerce des titres de la compagnie ou de ceux des autres sociétés. Cela inclut les titres de créance émis par la société. En outre, il est interdit aux employés, aux dirigeants et aux directeurs de recommander, de « laisser entendre » ou de suggérer à quiconque d'acheter ou de vendre des actions ou d'autres titres de toute compagnie sur la base de renseignements non publics importants. La violation des lois de délit d'initié peut entraîner des amendes et des sanctions pénales graves, ainsi que des mesures disciplinaires par la compagnie, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les renseignements sont « non publics » s'ils n'ont pas été rendus accessibles au grand public au moyen d'un communiqué de presse ou d'un autre moyen de distribution générale. Les renseignements sont « importants » si un investisseur raisonnable considère qu'ils sont importants dans la décision d'acheter, de conserver ou de vendre des actions ou d'autres valeurs mobilières. Règle générale, tout renseignement qui pourrait affecter la valeur des actions ou d'autres titres doit être considéré comme important. Les lois contre le délit d'initié sont spécifiques et complexes. Si vous n'êtes pas certain des contraintes entourant votre achat ou la vente de titres de toute autre entreprise que vous connaissez grâce à votre relation avec la compagnie, vous devez consulter l'avocat-conseil avant de faire un tel achat ou une telle vente.

### Participation à des activités politiques

Les employés peuvent participer à des activités politiques de leur choix, pourvu qu'ils le fassent pendant leurs temps libres et qu'ils utilisent leurs propres ressources, et que ces activités ne créent pas de conflit réel ou potentiel avec les responsabilités de l'employé. Les employés ne seront pas traités différemment en raison de leur parti ou de leur appartenance politique, ni à la suite de contributions ou d'absence de contributions politiques personnelles.

L'utilisation des fonds de la compagnie, directement ou indirectement, ou l'utilisation des actifs ou des installations de la compagnie au profit des représentants de tout palier du gouvernement, d'un parti politique ou de candidats politiques n'importe où dans le monde est interdite sauf si cette utilisation a été préalablement approuvée par le directeur financier et l'avocat-conseil, conformément aux procédures de la compagnie. En aucun cas la compagnie ne remboursera les contributions politiques personnelles faites par les employés, les représentants ou les conseillers.

**Question :** *Plusieurs de mes collègues de travail et moi-même appuyons fermement un certain candidat à la fonction publique. Pouvons-nous travailler de concert pour soutenir ce candidat?*

**Réponse :** *Bien entendu. Sotera Health encourage la participation au processus politique, dans la mesure où cela est conforme aux lois applicables. Toutefois, vous ne pouvez pas servir des fonds de la compagnie, du matériel ou de l'équipement pour appuyer le candidat, ni faire pression sur les autres employés ou sur les subordonnés afin de soutenir le candidat. Ne participez pas à des activités politiques lorsque vous êtes sur les lieux de travail.*

## Relations gouvernementales et lobbying

Sotera Health traite avec tous les organismes gouvernementaux de façon directe, ouverte et honnête. Tout contact avec le personnel du gouvernement aux fins d'influence de la législation ou d'élaboration de règles, y compris en lien avec toute question de marketing ou d'approvisionnement, peut être considéré comme activité de lobbying. La définition du lobbying est encore plus large selon certaines lois et comprend nos activités normales de marketing. Les lois sur l'enregistrement des lobbyistes aux États-Unis, au Canada et dans d'autres territoires de compétences nécessitent habituellement que les lobbyistes et les participants inscrits divulguent leurs interactions avec certaines autorités publiques.

Les employés sont responsables d'adhérer à toutes les lois sur le lobbying et aux lois et aux politiques connexes relatives aux dons, et de se conformer à toutes les exigences de signalement. Avant de participer à de telles activités, les employés doivent consulter les Services juridiques et obtenir l'approbation préalable de leur président d'unité commerciale pour faire du lobbying ou autoriser quiconque (par exemple, un conseiller ou un exécutant) à faire du lobbying ou autrement dialoguer avec les représentants du gouvernement au nom de Sotera Health.

## Personnes-ressources pour les médias et communications publiques

Les employés ne doivent pas faire de déclarations aux médias au sujet des activités de la compagnie, de ses clients potentiels ou de ses résultats. Toutes les communications, tous les communiqués de presse et toutes les divulgations concernant Sotera Health auprès de tout représentant de la communauté financière ou des médias, y compris les reporters, les journalistes, les auteurs, les commentateurs, les investisseurs, les négociateurs et les analystes, doivent être autorisées par le directeur marketing de Sotera Health. Aucune publicité, page d'accueil Internet, publication sur un babillard électronique, diffusion par courriel, ou toute autre représentation publique au nom de Sotera Health ne peut être diffusée, à moins qu'elle n'ait été préalablement approuvée par un cadre supérieur. Seuls les porte-parole des médias sociaux spécifiquement désignés, qui sont spécialement formés et autorisés, peuvent parler au nom de Sotera Health sur les forums des médias sociaux, à moins d'avoir obtenu une autorisation spéciale de la part des cadres dirigeants.

**Question :** *Si je reçois un appel d'un journaliste qui est à la recherche de renseignements à propos de la compagnie, et que sa question relève de mes compétences, que devrais-je faire?*

**Réponse :** *Les appels provenant des médias doivent être adressés au directeur marketing.*

## Protection des renseignements commerciaux et de la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle de la compagnie, y compris ses brevets, ses marques de commerce, ses droits d'auteur, ses secrets de fabrication, sa technologie de l'information (logiciels et données) et tous ses dossiers créés ou mis à jour (à la fois sur papier et en format électronique), est extrêmement précieuse pour la compagnie et pour son succès continu. La perte, le vol, la divulgation ou l'utilisation non autorisée de la propriété intellectuelle de la compagnie menace ses affaires et lui cause des dommages. La politique de Sotera Health est de préserver la propriété intellectuelle et les renseignements exclusifs de la compagnie ainsi que les renseignements de tiers en notre possession, y compris les renseignements de nos clients et de nos fournisseurs. L'utilisation ou la divulgation non autorisée de renseignements non publics sur la compagnie ou sur des tiers concernant les plans, les stratégies, les coûts ou les prix, les contrats en cours ou les produits qui n'ont pas encore été annoncés (entre autres choses) pourrait compromettre la position concurrentielle de la compagnie ou entraîner la violation des lois régissant les valeurs mobilières ou entraîner la compagnie à violer des obligations en matière de confidentialité envers des tiers.

Les employés doivent prendre des précautions pour éviter la divulgation non autorisée de renseignements confidentiels. En conséquence, les employés doivent prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les formalités administratives et les documents commerciaux sont produits, copiés, transmis, stockés et mis au rebut par des moyens conçus pour réduire au minimum le risque que des personnes puissent obtenir l'accès non autorisé à des renseignements confidentiels, en conformité avec les politiques et procédures applicables de la compagnie à l'égard de la confidentialité et de la conservation des dossiers. Les employés ne doivent pas divulguer de renseignements confidentiels dans des endroits publics (en personne, par téléphone cellulaire, ou dans des communications ou des publications sur Internet).

Les renseignements confidentiels ne doivent être diffusés qu'aux personnes qui ont besoin de ces renseignements. Si vous avez des renseignements confidentiels sur un fournisseur, un client ou un autre tiers, il est important de limiter le partage cette information pour les personnes, à l'intérieur et à l'extérieur de la société, qui sont autorisées et qui ont besoin de ces renseignements pour effectuer leurs tâches. Nous disposons de politiques spécifiques qui pourraient s'appliquer. Par exemple, Nordion a adopté une politique de pare-feu exigeant que certains renseignements confidentiels de clients ne soient pas partagés avec le secteur du processus de stérilisation de Sotera Health, car cela pourrait violer les lois sur la concurrence et certaines obligations contractuelles. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la politique de pare-feu de Nordion, veuillez consulter la politique de protection des renseignements confidentiels des clients de Nordion sur l'intranet de Nordion ou sur demande auprès des Services juridiques.

Quiconque a eu accès aux renseignements confidentiels doit les garder confidentiels à tout moment, pendant son emploi chez Sotera Health et après que l'emploi ait pris fin pour quelque raison que ce soit. Bien entendu, rien dans le présent code ne vise à interdire aux employés de s'engager dans une activité concertée là où ils sont protégés par la loi (y compris de discuter des conditions d'emploi), de coopérer à toute enquête gouvernementale ou de signaler une violation de la loi à toute entité gouvernementale.

**Question :** *J'ai reçu des renseignements confidentiels sur un concurrent, par le biais du système de courriels de Sotera Health, qui ne m'était pas adressé et qui, je crois, m'a été envoyé par erreur. Que devrais-je faire?*

**Réponse :** *Portez-le à l'attention de votre directeur ou de votre superviseur et des Services juridiques. Les Services juridiques vous conseilleront en fonction de la nature de son contenu. En règle générale, il est préférable de laisser l'expéditeur du courriel savoir qu'il a été envoyé par erreur, puis de supprimer le courriel.*

**Directives supplémentaires :** Consultez les politiques et procédures de l'unité commerciale de Sotera Health qui fournit des renseignements supplémentaires relatifs à la collecte, à l'utilisation et à la divulgation de renseignements confidentiels.

Vous pouvez également communiquer avec les Services juridiques si vous avez une question concernant les renseignements confidentiels et (ou) des documents.

Tous les documents, les écrits, les inventions, les dossiers, le code des logiciels ou des applications, ou toute autre propriété intellectuelle et produit du travail créé par les employés de la compagnie dans le cadre de leurs fonctions ou avec des ressources de la compagnie sont considérés comme des « œuvres réalisées contre rémunération » qui sont la propriété de la compagnie (sauf dans les cas où les lois et les règlements locaux contiennent des exigences obligatoires qui diffèrent des dispositions du présent code).

**Question :** *J'ai utilisé mes connaissances du travail et ma compréhension acquise des technologies de stérilisation pour élaborer un programme de logiciel pour améliorer l'efficacité du processus de stérilisation. Je l'ai fait pendant mes temps libres. Dois-je dire à la compagnie ce que j'ai mis au point?*

**Réponse :** *Oui, peu importe le moment où le programme logiciel a été mis au point, vous avez utilisé votre connaissance du travail et votre compréhension acquise des processus des technologies de stérilisation au cours de votre travail au sein de la compagnie. Par conséquent, conformément à la politique de la compagnie, vous devez divulguer le logiciel à la compagnie et permettre à la société de protéger ses intérêts ou son utilisation, si la compagnie le désire.*

**Directives supplémentaires :** Si vous croyez que vous avez créé ou mis au point quelque chose de nouveau et d'innovateur, avisez votre directeur ou les Services juridiques.

## Données personnelles

Sotera Health s'engage à maintenir la confidentialité des renseignements personnels sur les employés et les renseignements personnels des autres, comme les clients, les fournisseurs, les anciens clients et les utilisateurs des produits. Nous restreindrons l'accès à ces renseignements, le cas échéant, et les utiliserons uniquement lorsque cela s'avérera nécessaire à des fins commerciales légitimes et conformes à la loi applicable. En règle générale, dans la mesure exigée par la loi, toute collecte de renseignements personnels sur une personne ne sera effectuée qu'une fois que l'on aura indiqué de quelle manière et pour quelle raison ces renseignements seront recueillis et utilisés, et lorsque cela s'avère nécessaire, une fois que l'on aura obtenu le consentement la personne visée pour cette utilisation. Toute autre utilisation ou divulgation de renseignements personnels ne doit pas être entreprise sans l'obtention d'un consentement supplémentaire ou sans avoir une base juridique pour le faire. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les politiques de confidentialité applicables de la compagnie. Veuillez communiquer avec un membre des Services juridiques si vous avez des questions à ce sujet.

## Exactitude des dossiers et divulgations

Il est important d'avoir des dossiers commerciaux précis, car ils sont utilisés pour la prise de décision et la planification stratégique. Les clients, les organismes gouvernementaux, les organismes de réglementation, les investisseurs et les créanciers comptent sur l'intégrité de nos dossiers commerciaux. Ces dossiers servent de base pour la gestion de la société et sont importants pour respecter nos obligations. La Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis (« FCPA »), la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers du Canada et l'U.K. Bribery Act (2010), en plus de la législation dans d'autres pays, imposent également des exigences et des normes comptables aux entreprises. Les dossiers commerciaux de Sotera Health, y compris toutes les entrées connexes à ses livres de compte, doivent refléter honnêtement et de façon cohérente les transactions de la société, conformément à toutes les exigences applicables. Les employés doivent se conformer au système de contrôles internes de Sotera Health et être tenus responsables de leur contenu.

Il est important de faire preuve de jugement et de bon sens lors de la préparation de tout dossier de Sotera Health. Consignez les faits correctement, honnêtement et objectivement et n'omettez pas les faits permettant d'éviter que l'information ne soit trompeuse. Ne faites pas de fausses déclarations et ne tentez pas de cacher ou d'omettre de consigner des fonds, des actifs ou des transactions.

Notre société est engagée à maintenir les normes les plus strictes en matière d'intégrité et d'éthique. Notre politique est de fournir une enquête uniforme et constante, de consigner et de divulguer toute existence de fraude ou d'apparence de fraude. Sotera Health ne tolérera aucune fraude.



Une fraude se définit comme la fausse représentation ou l'omission intentionnelle d'un fait avéré dans un but de gain personnel ou pour inciter une autre personne à agir au détriment de celle-ci, y compris pour lui causer des dommages ou pertes financières. Certaines des actions qui constituent une fraude ou une fraude éventuelle comprennent :

- La contrefaçon ou l'altération de tout document ou compte appartenant à la compagnie
- La contrefaçon ou l'altération d'un chèque, d'une ébauche de banque ou de tout autre document financier
- La consignation intentionnelle de résultats financiers falsifiés
- L'irrégularité dans la manipulation ou la consignation de l'argent ou des transactions financières

Pour aider à assurer l'intégrité de ses dossiers, Sotera Health exige que vous vous conformiez aux politiques et procédures financières et comptables de l'entreprise qui, entre autres, exigent que :

- Aucune consignation ne soit effectuée dans les livres et dossiers de Sotera Health de manière intentionnellement fausse ou trompeuse;
- Toutes les transactions soient appuyées par la documentation appropriée;
- Les factures reçues de la part de nos fournisseurs, entrepreneurs et conseillers représentent clairement et de façon juste les biens et services reçus par la société;
- Les modalités de vente et les autres transactions commerciales soient reflétées avec précision dans la documentation de ces transactions et que tous ces documents se reflètent précisément dans les livres et dossiers de la compagnie;
- Toutes les recettes des ventes soient enregistrées, conformément aux politiques de reconnaissance des recettes;
- Aucun argent comptant, autres actifs ou dettes ne soient maintenus à quelque fin que ce soit dans un fonds consigné ou « officieux »;
- les actifs et passifs de la société soient reconnus et décrits conformément aux pratiques courantes de Sotera Health et aux principes comptables généralement reconnus.

La violation des lois liées à la comptabilité et des pratiques financières peut entraîner des amendes, des pénalités et une peine d'emprisonnement, et elles peuvent entraîner une perte de foi publique envers la compagnie.

Si vous prenez conscience de toute mesure liée aux pratiques comptables ou financières, ou encore de dossiers qui selon vous pourraient s'avérer inappropriés ou inexacts, vous devez en aviser immédiatement la compagnie, en utilisant l'un des canaux identifiés dans le présent code.

**Question :** *J'examinais des approbations de notes de frais et j'ai constaté qu'un employé a soumis le même reçu plusieurs fois pour remboursement. Je sais que cette personne est très respectée dans l'organisation et qu'elle est amie avec mon directeur. Que devrais-je faire?*

**Réponse :** *Cela pourrait être un cas possible de fraude qui doit être examiné. Vous pouvez en discuter avec votre directeur ou avec le patron de votre directeur, le cas échéant, en expliquant la nature délicate, ou communiquer avec votre représentant du Service des ressources humaines, des Services juridiques ou la ligne d'éthique mondiale.*

**Directives supplémentaires :** Veuillez consulter les politiques anticorruption et antifraude de la compagnie sur l'intranet de la compagnie ou de votre unité commerciale, ou communiquer avec l'avocat-conseil pour obtenir de plus amples renseignements. Ces politiques peuvent également être appelés politiques concernant l'influence répréhensible des fonctionnaires étrangers.

## Gestion des dossiers

Un dossier doit être conservé tant qu'il existe un besoin commercial ou une obligation juridique de préserver le dossier. Nous nous conformerons à toutes les exigences statutaires, réglementaires ou contractuelles applicables, ainsi qu'aux « mises en suspens pour des raisons juridiques » en lien avec les litiges, vérifications et enquêtes en instance ou prévisibles, ou, selon les directives du conseiller juridique de la compagnie. Les dossiers seront mis au rebut de manière conforme à leur degré de confidentialité et de nature délicate tel que requis par les renseignements contenus dans le dossier. De plus, les dossiers relatifs à des contrats gouvernementaux aux É.-U. sont susceptibles de faire l'objet de tenue de dossiers aux exigences rigoureuses. Veuillez passer en revue le code d'éthique gouvernemental des États-Unis sur les sites intranet de la société pour obtenir des recommandations supplémentaires concernant ces exigences.

Pour obtenir des recommandations supplémentaires sur la gestion des dossiers en général, les employés peuvent accéder à la politique de conservation des dossiers de leur unité commerciale sur le site intranet, ou communiquer avec les Services juridiques.

## Médias électroniques et systèmes de communication

Tous les médias électroniques et les systèmes de communication, y compris la messagerie électronique, l'intranet, l'accès à Internet et la messagerie vocale, sont des biens de la compagnie et doivent être utilisés à des fins commerciales appropriées. Sotera Health et nos unités commerciales avons des politiques concernant l'utilisation des médias électroniques et les systèmes de communication pour prévenir les dommages à la société, comme la perte de réputation, la réduction de la productivité et l'imposition de sanctions financières. Ces politiques peuvent être consultées sur l'intranet de l'unité commerciale pertinente.

Conformément à nos politiques de compagnie et sous réserve de la loi applicable, Sotera Health peut accéder et contrôler toute communication personnelle ou donnée créée ou stockée sur les médias électroniques et les systèmes de communication fournis par Sotera Health. Comme les lois concernant l'accès aux données personnelles varient selon les régions, nous encourageons les employés à passer en revue les politiques sur la protection des renseignements personnels et des données de leur unité commerciale et de la compagnie applicables à leur région pour obtenir des recommandations supplémentaires. Toute attente en matière de confidentialité est limitée lorsque vous utilisez les systèmes de communication de la compagnie.

## Protection des biens de la compagnie

Chacun d'entre nous est responsable d'utiliser adéquatement, de protéger et de conserver la propriété et les biens de la compagnie, ainsi que la propriété de nos clients, de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qui sont en notre possession. Cette obligation se poursuit même après la fin de l'emploi d'une personne chez Sotera Health.

Tous les employés sont tenus d'assurer l'utilisation efficace des biens de la compagnie à des fins commerciales légitimes. Le vol, la négligence et le gaspillage ont une incidence directe sur la rentabilité de Sotera Health. La propriété de la compagnie, comme le matériel informatique, les dispositifs cellulaires, les espaces de bureaux, les meubles, les fournitures de bureau ainsi que les produits et l'inventaire, doit être utilisée uniquement pour des activités liées à l'emploi. L'utilisation personnelle accessoire est permise seulement dans la mesure permise en vertu des politiques de la compagnie.



- ▶ Intégrité au sein de la compagnie



## Intégrité au sein de la compagnie

En conformité avec nos valeurs, chez Sotera Health nous apprécions nos effectifs diversifiés et passionnés partout dans le monde. Nous nous engageons à favoriser un environnement de travail productif. Nous partageons tous la responsabilité de continuer à créer un milieu de travail positif, reposant sur le travail d'équipe, la confiance, la communication et le respect.

Notre société s'engage à appliquer des pratiques équitables en matière d'emploi et à favoriser un milieu de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Nous croyons que l'égalité des chances et l'équité de traitement de toutes les personnes sont des valeurs humaines fondamentales. Nos pratiques de gestion sont fondées sur le principe visant à reconnaître les gens pour leurs contributions. Nous cherchons à fournir un environnement de travail où tous les employés ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Les employés qui ont le meilleur succès chez Sotera Health atteignent d'excellents résultats en vivant nos valeurs.

Nous nous conformons aux lois applicables en matière d'emploi partout où nous sommes actifs. Cela comprend de se conformer aux lois qui interdisent la discrimination en matière d'emploi et à celles qui interdisent le travail des enfants ou le travail forcé. De plus, les employés doivent consulter les politiques applicables à leur unité commerciale au sujet de la conduite appropriée en milieu de travail, pour obtenir des directives supplémentaires.

## Équité

Notre politique est d'embaucher, de former, de promouvoir et d'indemniser les personnes selon le mérite, les compétences liées à l'emploi et les capacités. Sotera Health s'engage à assurer l'équité d'accès à l'emploi sans discrimination ou harcèlement sur la race, la couleur, l'origine, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'invalidité ou toute autre condition protégée par la loi.

## Diversité

Nous apprécions les différences entre nos employés. Les différences individuelles enrichissent le milieu de travail et améliorent notre capacité d'attirer des employés et de travailler avec les clients et les fournisseurs dans le marché mondial d'aujourd'hui.

## Aucun harcèlement

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, y compris sexuel ou psychologique, et comprend les gestes physiques et les échanges verbaux. Ce comportement peut être adopté par un employé ou un non-employé (comme les clients, les travailleurs temporaires, les partenaires d'affaires ou les visiteurs), ou encore être dirigé vers ces personnes, et peut survenir peu importe l'intention. Le harcèlement peut prendre la forme d'avances sexuelles, de demandes de faveurs sexuelles, de remarques ou de blagues déplacées, de gestes offensants, d'exhibitionnisme, de contacts physiques ou de comportements intimidants, d'intimidation, de menaces et d'exigences, parmi les autres comportements passifs ou dissimulés.

Nous avons tous le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement de quelque nature que ce soit. Sotera Health est fermement engagée à créer un milieu de travail dans lequel tous les gens sont libres de comportements qui créent un environnement de travail intimidant, dégradant, hostile ou déplaisant. Tout type de harcèlement par ou contre nos employés est interdit. Nous sommes tous responsables de nous assurer que le harcèlement n'est pas toléré dans le milieu de travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques anti-harcèlements applicables à votre unité commerciale, consultez le site intranet de votre unité commerciale ou communiquez avec votre représentant du Service des ressources humaines.

**Question :** *Une personne au sein de mon groupe de travail a affiché au mur de son cubicule un calendrier qui contient des photos de mannequins en maillot de bain. Cette personne ne croit pas qu'il s'agit d'un problème, car le calendrier se trouve dans son cubicule et non dans un espace commun. Je dois travailler avec cette personne sur une base quotidienne et je trouve cela offensant. Que devrais-je faire?*

**Réponse :** *Dites clairement à votre collègue que vous trouvez le calendrier offensant et demandez-lui de le retirer. Sotera Health considère qu'un calendrier avec ce type de contenu ne convient pas à notre milieu de travail professionnel. Si le calendrier n'est pas retiré, vous devez en discuter avec votre directeur, avec votre représentant des ressources humaines ou avec un représentant de l'éthique.*

## Lois en matière d'emploi et salaires

Notre compagnie s'est engagée à respecter toutes les lois et la réglementation applicable concernant les salaires et les heures, ainsi que d'autres lois régissant la relation employeur-employé et le milieu de travail. Pour vous aider à vous assurer que tout le travail effectué pour Sotera Health est rémunéré correctement, les personnes qui sont rémunérées sur la base des heures travaillées doivent consigner et communiquer leurs heures de travail avec précision, conformément à la procédure locale établie. Il est contre notre politique et il peut être illégal en vertu des exigences fédérales et provinciales de la loi aux États-Unis et dans la plupart des autres pays, pour la compagnie ou l'un de ses employés ou mandataires de payer ou de recevoir quoi que ce soit qui ait de la valeur de la part de toute organisation de main-d'œuvre dans le cadre de son rôle de représentant de la compagnie. Les employés de la compagnie ne peuvent pas intervenir ou exercer des représailles contre un autre employé qui cherche à faire appel à ses droits en vertu des lois régissant le travail et les relations avec les employés.

## Pratiques de travail

Nous nous engageons à faire respecter les droits de la personne fondamentaux et nous croyons que tous les êtres humains dans le monde doivent être traités avec dignité, équité et respect. Notre compagnie emploiera uniquement les fournisseurs et les entrepreneurs qui font preuve d'un engagement sérieux envers la santé et la sécurité de leurs travailleurs et qui mènent leurs activités conformément avec les lois en matière de droits de la personne. Sotera Health ne tolère ni n'utilise la main-d'œuvre esclave ou la traite des êtres humains, dénonce tout traitement dégradant des personnes ou toutes conditions de travail risquées, et appuie la fabrication de nos produits à partir de matériaux provenant de sources légales et éthiques. Veuillez consulter notre code d'éthique et de conduite des fournisseurs sur les sites intranet de la compagnie pour obtenir des directives supplémentaires sur les principes que nos fournisseurs doivent respecter.

## Milieu de travail sans drogue

La possession, l'utilisation, la vente ou la distribution d'une drogue illicite ou d'un médicament réglementé illégal dans le milieu de travail ou dans le cadre de son travail au sein de la compagnie hors des locaux est strictement interdite. Les drogues illicites et les médicaments réglementés ont un effet nuisible sur le rendement des employés, compromettent la sécurité des collègues de travail et constituent un risque pour les activités et les intérêts de la compagnie. La consommation d'alcool peut avoir un effet nuisible sur le rendement et la sécurité de l'employé et constitue un risque pour les activités et les intérêts de la compagnie. Sotera Health se réserve le droit d'effectuer, pour des motifs raisonnables, une recherche sur les articles appartenant à la compagnie, y compris, mais sans s'y limiter les espaces de travail, les bureaux, les ordinateurs et les casiers en, tout temps, et d'effectuer des tests aléatoires de drogues et d'alcool, dans la mesure permise par les lois.

## Événements autorisés par la compagnie

Certains événements sociaux ou commerciaux autorisés par la compagnie peuvent inclure la consommation d'alcool. Les employés ont l'obligation de surveiller et de limiter leur consommation d'alcool, en veillant à ce que toute consommation soit effectuée de manière responsable et seulement avec modération. Lorsque vous assistez à des événements autorisés par la compagnie, en tant que représentants de notre compagnie, il est attendu de nous tous de continuer à démontrer les valeurs de notre compagnie tout en maintenant notre solide réputation et nos principes.

## Environnement, santé et sécurité

Nous nous engageons à respecter l'environnement, à offrir à nos employés un lieu de travail sécuritaire et sain, et nous nous efforçons de préserver la santé dans son ensemble dans tout ce que nous faisons. Comme il est énoncé dans nos valeurs, Sotera Health estime que la protection permanente de nos employés, la prise de responsabilités au sein de nos collectivités et la mise en œuvre de pratiques écologiques sont indispensables pour atteindre nos objectifs stratégiques.



En conséquence, la compagnie s'engage à :

- Fournir et maintenir des installations et des activités où la santé et la sécurité sont promues et où les dangers sont identifiés et contrôlés;
- Gérer ses établissements et ses opérations de façon telle que leurs effets potentiels sur l'environnement sont contrôlés et réduits;
- Respecter ou surpasser, le cas échéant, les exigences en matière d'environnement, de santé et de sécurité (« ESS »);
- Fournir aux employés de la formation et de l'éducation appropriée en matière d'ESS.
- Établir des objectifs mesurables relatifs à l'ESS et surveiller ses progrès en vue de leur atteinte;
- Intégrer la gestion de l'ESS dans tous les aspects de ses activités;
- Prendre en compte le rendement en matière d'ESS lors de la sélection des fournisseurs, des entrepreneurs et des partenaires d'affaires;
- Surveiller et améliorer constamment son rendement en matière d'ESS, ainsi que son système de gestion de l'ESS;
- Signaler aux responsables de l'ESS de la compagnie, comme l'exigent ses normes et ses politiques, toute blessure en milieu de travail, tout rejet dans l'environnement ou toute situation qui peut présenter un risque de blessure ou de déversement.

Sotera Health est responsable envers ses employés de créer des lieux de travail où les risques relatifs à l'ESS sont gérés et où les dangers sont contrôlés. Nous nous engageons envers les collectivités au sein desquelles nous œuvrons, envers nos clients et envers ceux qui comptent sur nos produits et services, à respecter ou à surpasser toutes les normes applicables en matière d'ESS. Le personnel de la compagnie est responsable de travailler en toute sécurité et en respectant les exigences définies dans les programmes locaux ou corporatifs relatifs à l'ESS.

Chez Sotera Health, chacun d'entre nous est responsable d'assurer une gestion et un rendement sains en matière d'ESS. Individuellement et collectivement, nous travaillons ensemble pour élaborer des programmes permettant d'atteindre un rendement exemplaire en matière d'ESS qui sert d'exemple positif pour d'autres organismes dans les pays où notre compagnie exerce ses activités.

**Directives supplémentaires :** Pour obtenir plus de détails sur les programmes et les politiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité, consultez le site intranet de votre unité commerciale. Si vous avez des questions, vous pouvez communiquer avec l'équipe responsable de l'ESS de votre unité commerciale.



- ▶ Intégrité lors des transactions avec les clients, les fournisseurs et les autres



## Intégrité lors des transactions avec les clients, les fournisseurs et les autres

Chez Sotera Health, nous sommes honnêtes, fiables et responsables dans tout ce que nous faisons. Dans nos relations avec nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires et les autres tiers, nous respectons les normes d'éthique commerciale et professionnelle les plus strictes. Alors que nous travaillons fort pour répondre aux besoins de nos clients avec la meilleure qualité et le plus grand soin, conformément à notre valeur d'engagement envers le client, nous honorons nos responsabilités de bons citoyens corporatifs.

**Dans nos relations avec les autres personnes, y compris les gouvernements, les entités gouvernementales, les entreprises d'État, les représentants du gouvernement ou tout autre tiers, nous ne participons pas à la corruption ou aux activités illicites de toute nature, et nous nous engageons à respecter et à nous conformer à toutes les lois et à tous les règlements anticorruption applicables. Nous prenons des décisions fondées sur le mérite et nous nous attendons à ce que les autres fassent de même.**

## Paievements inappropriés, corruption, mesures anticorruption

Sotera Health interdit expressément de prendre part, directement ou indirectement, à toute forme de corruption. Cette interdiction est absolue et s'applique en tout temps et dans tous les pays où la compagnie exerce ses activités, qu'il existe ou non une loi applicable qui interdit de tels paievements.

Nous ne sommes pas autorisés à donner, à recevoir, à promettre, à offrir ou à autoriser un tiers à donner ou à recevoir « quoi que ce soit de valeur » ou encore des « paievements de facilitation », conformément à ce qui est défini ci-dessous, que ce soit directement ou indirectement, par l'entremise d'un agent, d'un représentant ou d'un employé d'un client actuel ou potentiel, d'un fournisseur, d'un conseiller ou d'un représentant du gouvernement ou d'une entreprise d'État, afin d'obtenir ou de conserver des activités commerciales ou de garantir un avantage inapproprié.

Les paievements de « quoi que ce soit de valeur » comprennent :

- Les espèces ou les quasi-espèces
- Les prêts
- Les cadeaux et les pourboires
- Les services
- Les offres d'emploi
- Les frais de déplacement et d'hébergement
- Les divertissements
- Les contributions politiques
- Les dons de bienfaisance
- Les subventions
- Les commandites
- Les honoraires

ou tout autre article de valeur, dans le but d'exercer une influence inadéquate ou d'obtenir un avantage inadéquat.

Les « paiements de facilitation » (aussi désigné sous le nom « soudoiment ») sont des paiements versés à une personne (y compris à un gouvernement ou à un fonctionnaire d'une société d'État), pour obtenir ou accélérer l'exécution d'une action. Dans la plupart des cas, les paiements de facilitation sont illégaux, même s'ils sont coutumiers et de valeur symbolique. Les paiements de facilitation ne comprennent pas les paiements effectués à une entité gouvernementale et traités par un représentant officiel afin d'accélérer des services officiels, comme prévu par la loi locale, comme un paiement versé pour le service express d'émission de passeport, qui est offert à tous les clients. Dans tous les cas, même dans les cas où les paiements de facilitation peuvent être autorisés en vertu d'une loi applicable, ils ne sont jamais autorisés en vertu du présent code. De la même façon, les pots-de-vin ou autres paiements illicites ou inappropriés dans le cadre du travail au sein de la compagnie sont strictement interdits. Par exemple, le paiement d'une gratification à un agent des douanes afin d'accélérer le dédouanement de nos produits, afin d'aider nos clients, constitue un pot-de-vin et est interdit.

Les demandes de paiements inusités (y compris, mais sans s'y limiter, les paiements de commission plus élevés que d'habitude) doivent être signalées aux Services juridiques avant le paiement. Soyez vigilants et gardez l'œil ouvert pour détecter les stratagèmes complexes. Si des préoccupations surgissent, communiquez avec les Services juridiques pour obtenir des conseils. Dans de tels cas, une diligence raisonnable supplémentaire sera probablement nécessaire pour s'assurer de la légitimité de tous les paiements et des personnes avec qui nous faisons affaire pour nous assurer qu'ils sont de bonne foi et qu'ils sont légitimes.

**N'oubliez pas que Sotera Health obtient des contrats en offrant des produits et des services de qualité à des prix raisonnables et que cela suffit à créer des occasions d'affaires. Toute occasion d'affaires qui nécessite des cadeaux inusités ou de l'hébergement pour être remportée est une occasion d'affaires que nous ne voulons pas et qu'il ne faut pas poursuivre. Sotera Health doit refuser les occasions d'affaires qui la pousseraient à compromettre ses valeurs ou à violer les lois applicables pour les acquérir.**

**Relations avec le gouvernement :** Les lois, règlements et règles en matière d'éthique en ce qui concerne l'acquisition de biens et services, le paiement des frais d'honoraires et les cadeaux ou autres dons offerts aux clients gouvernementaux ou aux entreprises d'État, ou aux représentants gouvernementaux et aux employés des entreprises d'État, sont variés et complexes et sont généralement plus stricts que ceux indiqués ci-dessus. De nombreux gouvernements et entreprises d'État ont mis en œuvre des règles, des politiques et (ou) des lois qui régissent le comportement éthique dans les relations avec les fonctionnaires et les employés. Lorsque nous interagissons avec ces personnes, il est important non seulement de continuer à agir honnêtement et de manière transparente, mais également d'être familier avec ces lois et règlements en matière d'éthique. Par exemple, pour obtenir des recommandations supplémentaires sur les interactions avec les représentants du gouvernement aux États-Unis, veuillez consulter le code d'éthique gouvernemental des États-Unis.

En outre, Sotera Health doit suivre les lois anticorruption internationales applicables, y compris la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis (FCPA), la U.K. Bribery Act (2010), la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers du Canada et les autres lois des autres territoires de compétences des pays dans lesquels nous œuvrons. En règle générale, ces lois interdisent la corruption des représentants de gouvernements étrangers, de partis politiques et de candidats dans le but de gagner ou de conserver des occasions d'affaires, et exigent que la tenue de dossiers appropriée et le contrôle interne de la comptabilité soient observés en tout temps.

**La compagnie s'attend à ce que toutes ses filiales, y compris les entités aux États-Unis et ailleurs, se conforment à la FCPA ainsi qu'aux autres lois anticorruption qui s'appliquent. Avant de faire une déclaration contractuelle concernant la conformité la loi anticorruption, veuillez d'abord consulter les Services juridiques.**

Aucun cadeau, paiement de quelque nature que ce soit ou article de n'importe quelle valeur ne peut être effectué ou offert à un fonctionnaire ou à un employé du gouvernement ou d'une entreprise d'État sans le consentement préalable écrit de l'avocat-conseil (ou du directeur corporatif de la conformité pour l'unité commerciale de Nordion). La définition d'un « fonctionnaire étranger » est vaste et peut inclure un large éventail d'employés dans les secteurs contrôlés par l'État de certaines économies.

**Directives supplémentaires :** Si vous avez des questions, à savoir si une activité est restreinte ou interdite, veuillez consulter les politiques anticorruptions de l'unité commerciale et de la compagnie sur l'intranet. Veuillez communiquer avec les Services juridiques avant d'entreprendre une relation avec des employés de toute entité ou organisme détenu ou contrôlé par le gouvernement dans tout territoire de compétences.

Les sanctions pour les infractions aux lois anticorruption, ou même une simple mise en accusation pour une violation potentielle, sont graves et potentiellement dévastatrices pour une entreprise et les personnes concernées. Les sanctions peuvent inclure des amendes importantes et (ou) une peine d'emprisonnement pour les individus concernés. Les dirigeants et employés des compagnies peuvent être poursuivis, même si la compagnie pour laquelle ils travaillent n'est pas poursuivie.

**Embauche de tiers :** En tant qu'entreprise d'envergure mondiale, Sotera Health peut embaucher des tiers pour agir en son nom. Sotera Health s'efforce de sélectionner des tiers qui mèneront leurs affaires pour le compte de la compagnie d'une manière qui respecte et honore nos valeurs. En menant des activités de diligence raisonnable appropriées avant d'embaucher un tiers, Sotera Health se place dans une meilleure position pour prendre des décisions éclairées sur les tierces parties qu'elle embauchera.

Puisque les lois anticorruption stipulent que Sotera Health peut être tenue responsable pour les actions d'un tiers, quel qu'il soit, dans le cas où il y a une violation des lois ou des règlements anticorruption, il est particulièrement important que Sotera Health sélectionne soigneusement ses tiers. Avant de proposer que la compagnie entre dans une relation avec un tiers (par exemple,

un fournisseur ou un fournisseur de services), le parrain commercial responsable ainsi que son directeur sont chacun responsables de s'assurer que le niveau approprié d'enquêtes et de vérifications concernant le tiers a été effectué, y compris les vérifications de diligence raisonnable en matière de réputation, de rendement et, le cas échéant, de finances et de conformité. Une fois qu'une relation avec un tiers a été approuvée, le parrain commercial maintient l'obligation continue de surveiller et de contrôler les activités du tiers pour s'assurer qu'il se comporte de manière appropriée et qu'il ne place pas la compagnie dans une situation à risque de quelque manière que ce soit.

**Directives supplémentaires :** Consultez les politiques spécifiques de la compagnie et les documents connexes pour obtenir de plus amples renseignements sur la conformité anticorruption et la diligence raisonnable des antécédents. Par exemple, les membres de l'unité commerciale de Nordion peuvent consulter la page sur l'anticorruption de son intranet ou le directeur corporatif de la conformité pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme anticorruption de Nordion et sur les points énumérés ci-dessus.

## Invitations et divertissements offerts à la clientèle

Les invitations et les divertissements appropriés (p. ex., réception, repas, événement sportif ou culturel) offerts aux partenaires d'affaires actuels ou potentiels sont généralement acceptables lorsqu'ils sont clairement destinés à renforcer les relations commerciales et à faciliter l'atteinte des objectifs commerciaux. Il faut éviter l'apparence d'irrégularité lors de l'invitation ou du divertissement des personnes (ou en acceptant des invitations ou des divertissements avec des individus) qui font affaire ou qui cherchent à faire affaire avec la compagnie. Les dépenses impliquées doivent être modérées, raisonnables et de bon goût et n'être pas autrement interdites par la loi ou par une politique de la société. Les repas somptueux ou les divertissements inappropriés doivent toujours être évités. Lors de ces événements, des sujets de nature commerciale doivent faire l'objet de discussions et des employés de la compagnie doivent être présents. Les dépenses liées aux invitations ou aux divertissements offerts à la clientèle (ou reçus) doivent être correctement documentées, reçus à l'appui, et elles doivent être soumises conformément à politique de la société sur comptabilité et la consignation.

Consultez les politiques applicables de la compagnie envers les dépenses et les politiques anticorruption en ce qui a trait aux rapports, aux approbations et aux consignations requises des dépenses pour le divertissement ou l'invitation des fonctionnaires et employés gouvernementaux et les employés du secteur privé. De plus, dans le cadre des relations avec les fonctionnaires et employés gouvernementaux, passez en revue la section ci-dessus concernant les relations avec le gouvernement, consultez vos politiques locales et soyez conscient de la réglementation et des restrictions locales qui s'appliquent à ces fonctionnaires et employés gouvernementaux. Si vous faites affaire avec un employé ou un représentant du gouvernement des États-Unis, veuillez consulter le code d'éthique gouvernemental des États-Unis.

Il arrive que nos partenaires d'affaires offrent des formations et des possibilités de participation à des programmes éducatifs qui comprennent des événements ou des voyages et de l'hébergement sans frais pour vous ou pour la compagnie. Il est généralement déconseillé d'accepter ces types d'invitations aux frais du fournisseur. Cependant, occasionnellement, votre présence à un tel événement est importante afin d'établir une relation d'affaires et pourrait être préférable pour la compagnie. Dans ces cas, avant d'accepter, les employés doivent obtenir l'approbation écrite de leur directeur et consulter les politiques de dépenses et les politiques anticorruption applicables de la compagnie pour connaître les conditions de participation qui s'appliquent. Par exemple, si la valeur de l'invitation peut être plus grande que simplement modérée ou s'il n'est pas certain que d'accepter cette invitation pourrait créer un conflit d'intérêts, il est nécessaire d'obtenir au préalable l'approbation du Service juridique.

**Question :** *Je n'ai pas le temps de vérifier toutes les factures et les notes de frais qui arrivent sur mon bureau. C'est certainement la responsabilité des personnes qui ont préparé la documentation et qui me l'ont soumise de s'assurer qu'elle est correcte. Mon hypothèse est-elle vraie?*

**Réponse :** *Non. Chacun d'entre nous est chargé de s'assurer que tous les rapports et les factures sont précis et remplis correctement. Si vous approuvez une facture ou des notes de frais, vous êtes responsable de leur exactitude.*

## Cadeaux

Cette section s'applique aux interactions avec les représentants des organismes non gouvernementaux et les autres parties en général. Des politiques supplémentaires peuvent s'appliquer, comme le code distinct de Sotera Health pour le code d'éthique gouvernemental des États-Unis ou nos politiques anticorruption.

La politique de la compagnie est de déconseiller la réception et l'offre de cadeaux par les employés, directement ou indirectement, provenant de personnes ou à des personnes qui font affaire ou cherchent à faire affaire avec l'entreprise. Nous pouvons donner ou recevoir des cadeaux uniquement dans des circonstances exceptionnelles. Dans ces circonstances limitées, des cadeaux d'une valeur nominale et de nature promotionnelle peuvent être donnés ou reçus lorsque ce n'est pas interdit par la loi ou par une politique de la compagnie, à condition que :

- (1) le cadeau est raisonnablement relié à un objet commercial;
- (2) il est légal selon la loi locale et conformément aux pratiques commerciales locales;
- (3) il est permis en vertu des politiques internes de l'organisation du destinataire;
- (4) le cadeau est de faible valeur, ce qui signifie petite, faible ou sans importance;
- (5) il est fourni sans attente de recevoir un avantage ou un bénéfice en retour;
- (6) il est fourni de façon transparente sans la possibilité d'endommager la réputation de l'une ou l'autre des parties;
- (7) il est limité à l'individu faisant partie de l'organisation qui reçoit l'objet et ne s'étend pas à l'époux/l'épouse ou aux membres de la famille de cette personne; et
- (8) il n'est pas conçu pour influencer un choix commercial du destinataire.

Dans tous les cas, de la documentation adéquate est nécessaire pour refléter les principaux éléments de la transaction,



y compris le destinataire du cadeau/la personne offrant le cadeau, l'organisation du destinataire du cadeau/de la personne offrant le cadeau et le poste du destinataire/de l'offrant, ainsi que la nature du cadeau et sa valeur.

Le bon sens devrait dicter ce qui est considéré comme extravagant ou excessif. Si une tierce partie désintéressée peut croire que le cadeau a influencé le jugement du destinataire, dans ce cas le cadeau est trop important. Toutes les relations commerciales de Sotera Health doivent être indépendantes et ne doivent entraîner aucune irrégularité perçue ou réelle.

Recevoir un cadeau ou des espèces (ou l'équivalent en espèces, comme un cadeau payé à l'avance ou une carte de crédit) de la part d'un employé d'un partenaire d'affaires ou d'un membre de la famille d'un tel employé, ou offrir un cadeau ou des espèces à un tel employé, et ce, en lien avec une transaction d'affaires de Sotera Health, est strictement interdit.

## Sélection et utilisation des fournisseurs de tierce partie et approvisionnement

Conformément à ce qui est énoncé plus en détail dans notre code d'éthique et de conduite des fournisseurs, nous croyons qu'il est important de faire affaire avec des fournisseurs tiers qui adoptent et mettent en œuvre les principes d'éthique commerciale les plus stricts. Nous nous fions à des fournisseurs, à des entrepreneurs et à des conseillers pour nous aider à atteindre nos objectifs. Les fournisseurs de tierce partie sont considérés comme faisant partie de l'équipe de Sotera Health et doivent être traités conformément à nos valeurs. Nous offrons aux tierces parties des occasions équitables de livrer concurrence en vue d'obtenir des contrats avec nous. La manière dont nous sélectionnons nos fournisseurs et le type de fournisseurs que nous sélectionnons reflètent la façon dont nous exerçons nos activités.

Nos décisions d'achat sont fondées sur la valeur totale, qui comprend la qualité, la pertinence, la fiabilité, le rendement, le service, la technologie, le prix et la livraison. Un comportement d'approvisionnement approprié implique :

- D'utiliser les ententes d'approvisionnement (avec effet de levier) à l'échelle régionale ou à l'échelle de la compagnie, le cas échéant.
- D'obtenir des offres concurrentes, le cas échéant, lorsqu'il n'existe pas d'ententes avec effet de levier.
- De confirmer la situation financière et juridique du fournisseur.
- De confirmer la situation du fournisseur en ce qui concerne la qualité, l'environnement, la santé et la sécurité sur une base régulière.
- De s'assurer que le fournisseur possède les assurances, les certificats, les permis et la formation appropriés pour les produits ou les services respectifs faisant l'objet de l'approvisionnement.

- De s'assurer que le fournisseur confirme qu'il a pris des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin d'assurer la conformité aux lois de protection des données applicables.
- De confirmer qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts entre le fournisseur, notre compagnie et de nos employés respectifs.
- D'évaluer le niveau de rendement du fournisseur sur une base régulière.
- De s'assurer que les bons de commande et les contrats indiquent clairement les services ou les produits qui seront fournis, la base d'obtention des paiements et les taux ou les frais applicables.
- De s'assurer que les frais ou le prix payé par Sotera Health représentent la valeur des produits ou des services fournis.
- D'éviter les ententes réciproques ou les échanges de faveurs.
- De s'assurer que les paiements ne soient effectués qu'à l'entrepreneur ou à la société qui a réellement fourni les produits ou services, et les paiements doivent être effectués dans le pays d'origine du fournisseur, où il œuvre, ou là où les marchandises ont été vendues ou les services fournis, à moins d'avoir obtenu une autorisation préalable auprès du Service des finances et du Service juridique.
- Notre compagnie ne fera pas sciemment appel à des fournisseurs qui participent aux activités suivantes :
  - Fournir des produits ou des services dangereux;
  - Violer des lois ou des règlements;
  - Utiliser le travail fait par des enfants ou le travail forcé; ou
  - Utiliser des punitions physiques pour punir les employés, même si cela est permis par la loi locale.

► Concurrencer avec intégrité



## Concurrence et relations équitables

L'objectif des lois sur la concurrence, qui peuvent également être connues sous le nom de lois antitrust, lois sur le monopole, lois sur le commerce équitable ou de lois sur le cartel, est de créer des règles du jeu équitables au sein du marché et de favoriser une concurrence loyale. Les acheteurs de produits et de services doivent être en mesure de choisir parmi une variété de produits et de services à des prix concurrentiels. Sotera Health rivalisera vigoureusement avec intégrité au sein du marché et se conformera aux lois sur la concurrence et aux lois antitrust dans tous les pays où elle exerce ses activités. L'objectif de Sotera Health est d'offrir des produits et des services qui sont concurrentiels en termes de qualité, de fiabilité et de prix qui peut être atteint sans compromettre l'intégrité de l'entreprise.

Toute personne qui agit au nom de Sotera Health ne conclura pas d'ententes, formelles ou informelles, qui visent à limiter artificiellement ou à restreindre la concurrence, et n'échangeront pas de renseignements sur la concurrence avec des concurrents au sujet du marketing, de la distribution et de la vente de produits et de services. Les ententes illégales comprennent celles qui imposent des restrictions artificielles, comme la fixation des prix, le trucage des offres, l'abus de position dominante, la répartition des clients parmi les concurrents, et le refus de vendre inapproprié. En outre, les conventions qui visent à établir les prix de revente d'un produit ou d'un service ou à conditionner la vente des produits/services selon une entente d'achat d'autres produits/services de la compagnie, sont souvent illégales et ne sont pas permises sans approbation préalable des Services juridiques.

Ces principes s'appliquent aux activités de notre compagnie à l'échelle mondiale. La concurrence de Sotera Health au sein du marché repose uniquement sur le mérite de ses produits et services, sur les prix que nous facturons et sur la fidélité de la clientèle que nous gagnons. Notre objectif est d'entretenir des relations équitables avec tous les clients, de les conserver comme clients et d'attirer de nouveaux clients parce que nous fournissons des produits et des services que désirent les clients, à des prix qu'ils trouvent intéressants. Les clients qui sont également nos concurrents doivent être traités équitablement et ne doivent pas être désavantagés.

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence sont complexes et varient d'un pays à l'autre. Nous devons éviter les situations qui risquent d'aller à l'encontre des principes de la saine concurrence, ainsi que des situations qui contreviennent à la loi. Les communications avec les concurrents peuvent être un aspect qui présente des risques importants. En règle générale, les sujets suivants ne doivent pas faire l'objet de discussions avec les concurrents :

- Prix ou politiques de tarification
- Taux de location
- Soumissions
- Contrats
- Promotions
- Coûts
- Profits
- Modalités ou conditions de vente
- Redevances
- Garanties
- Renseignements sur le client
- Marchés territoriaux
- Inventaire
- Capacités ou plans de production
- Stratégies de distribution ou de vente
- Marges

Si vous avez des questions à propos des sujets que vous pouvez aborder lors d'un salon commercial, d'une réunion d'association professionnelle, d'une réunion sur les exigences réglementaires du secteur, ou d'autres tribunes semblables où vous pourriez interagir avec des concurrents, n'hésitez pas à consulter les Services juridiques. Pour les réunions des associations professionnelles, insistez toujours pour qu'un ordre du jour écrit soit fourni à l'avance et qu'un procès-verbal écrit adéquat soit préparé. Lors de la participation à l'un ou l'autre des forums où des concurrents sont présents, les employés doivent prendre des précautions spéciales pour ne pas entamer, participer ou même être présents pendant des discussions inappropriées relatives aux sujets de nature sensible énumérés ci-dessus. Consignez précisément toute interaction que vous pourriez avoir eue avec un concurrent et conservez ce document.

*Ne vous engagez jamais dans une discussion avec un concurrent qui pourrait avoir apparence d'irrégularité.*

**Pour obtenir des recommandations supplémentaires, veuillez passer en revue la politique sur la loi antitrust ou sur la loi sur la concurrence qui s'applique à votre entreprise.**

**Question :** *Si je ne parle pas de niveaux de prix spécifiques, puis-je m'entendre avec un concurrent pour que nous ne nous engagions pas dans une guerre de prix?*

**Réponse :** *Non. Toute entente entre concurrents qui concerne les prix exigés, par nous ou par eux, ou qui limite autrement la concurrence, constitue une violation des lois sur la concurrence, peu importe si les prix spécifiques sont une partie intégrante de l'entente.*

Nous utiliserons uniquement des moyens légaux et réglementaires pour recueillir des renseignements commerciaux et marketing concernant les concurrents. Il est interdit de faire de fausses déclarations ou des déclarations trompeuses au sujet des concurrents Sotera Health. Sotera Health ne provoque ni ne sollicite des renseignements confidentiels de la part d'anciens employés ou d'employés actuels d'un concurrent. Par exemple, les employés doivent s'abstenir de partager, à l'intérieur ou à l'extérieur de la compagnie, des renseignements de nature sensible sur un concurrent qui auraient pu être recueillis lors de foires commerciales ou de réunions d'associations professionnelles. Consultez les Services juridiques si vous avez des préoccupations à propos de discussions que vous pourriez avoir eues lors d'une réunion d'association professionnelle ou ailleurs.

**Question :** *Ma conjointe a un poste chez une entreprise d'impression locale. L'un de ses travaux était d'imprimer des feuilles de prix pour un concurrent de Sotera Health et elle a trouvé des copies éliminées dans la poubelle et me les a données. J'aimerais donner cette information à mon directeur afin qu'il puisse l'utiliser. Y a-t-il un problème avec cela?*

**Réponse :** *Oui, il y en a un. Vous êtes entré en possession d'information de prix de la concurrence en raison de l'emploi de votre partenaire auprès de l'entreprise d'impression. Rien n'indique que le concurrent a rendu l'information publique ou qu'il ne désire pas conserver la confidentialité de ces renseignements. Vous devez déchiqueter ou autrement mettre adéquatement au rebut ces renseignements et vous ne devez pas les utiliser ni les partager à l'interne.*

**Question :** *Dans les entrevues avec des personnes qui ont travaillé ou travaillent pour une entreprise concurrente, est-il juste de profiter de cette occasion pour demander des renseignements non publics qui pourraient être utiles à Sotera Health?*

**Réponse :** *Il n'est PAS conforme à notre code de conduite de demander à un candidat ou à un nouvel employé des renseignements de nature potentiellement sensible, non publics, au sujet de notre concurrent et cela pourrait poser un risque juridique à la compagnie. De plus, lorsque l'on s'attend raisonnablement à ce qu'un tiers observe une obligation de confidentialité envers son employeur/ancien employeur ou envers un tiers, vous ne devez pas vous renseigner ou autrement chercher à obtenir des renseignements faisant en sorte que cette personne viole son obligation de confidentialité.*

Les gouvernements nationaux et provinciaux appliquent des lois sur la concurrence. En plus des dommages à la réputation, la violation de ces lois pourrait donner lieu à des pénalités graves, incluant de très grosses amendes pour la compagnie et des amendes et des peines d'emprisonnement pour les personnes. Comme il peut être compliqué d'appliquer les lois antitrust et les lois sur la concurrence en situation réelle, la consultation préalable et la coordination étroite avec les Services juridiques de Sotera Health sont essentielles pour s'assurer que ces lois sont respectées et que les problèmes sont évités. En outre, les Services juridiques peuvent émettre des directives précises de temps à autre pour certaines régions géographiques ou certains secteurs d'activité, au besoin.

Pour obtenir des recommandations supplémentaires, veuillez passer en revue la politique sur les lois antitrust ou sur les lois sur la concurrence applicables à votre unité commerciale.

**Directives supplémentaires :** N'hésitez pas à consulter votre directeur ou votre superviseur ou un membre des Services juridiques pour toute question ou pour évaluer les situations qui ne sont pas couvertes par ces directives.

## Éthique publicitaire

C'est notre responsabilité de représenter Sotera Health et nos produits avec précision dans notre matériel marketing, de publicité et de vente. Les messages délibérément trompeurs, les omissions de faits importants ou les fausses allégations au sujet de nos produits, des personnes, des concurrents ou de leurs produits, des services ou des employés, ne sont pas conformes à nos valeurs. Il est parfois nécessaire de procéder à des comparaisons de nos produits et de ceux de nos concurrents. Lorsque nous le faisons, nous ferons des énoncés factuels et précis qui peuvent facilement être vérifiés ou sur lesquels on peut raisonnablement compter.

## Prévention du blanchiment d'argent

Sotera Health fera affaire uniquement avec des clients et des fournisseurs renommés qui participent à des activités commerciales légitimes et dont les fonds proviennent de sources légitimes. Les personnes qui participent à des activités criminelles (par exemple, le trafic de drogue, la corruption, la fraude) pourraient essayer de « blanchir » le produit de leurs crimes pour les cacher ou pour faire apparaître les recettes comme légitimes. Sotera Health s'engage à se conformer entièrement à toutes les lois qui luttent contre le blanchiment d'argent dans le monde entier.

Chacune des unités commerciales de Sotera Health doit mettre en œuvre une procédure de « connaissance du client » et prendre les mesures raisonnables afin de s'assurer que la compagnie n'acceptera pas de formes de paiement qui ont été identifiées comme moyen de blanchiment d'argent.

## Contrôle du commerce international

Sotera Health s'engage à se conformer aux lois applicables de contrôle des importations, des exportations, de la réexportation et du déroutement de ses produits, composants, biens, services et données techniques, y compris les lois sur l'importation et les droits de douane, le contrôle des exportations, les sanctions, les listes noires, les lois anti-boycottage et le déroutement des produits et des technologies. Tout manquement aux lois du commerce international pourrait soumettre Sotera Health et ses employés à des pénalités civiles et criminelles, y compris la suspension ou le refus de privilèges commerciaux. Consultez les Services juridiques dans une transaction lors de laquelle survient un conflit entre les lois américaines et la loi d'un autre pays ou d'une autre région, comme les lois bloquant certaines restrictions américaines adoptées par le Canada, le Mexique et les membres de l'Union européenne.

Les lois suivantes réglementent les transactions et les activités aux États-Unis et ailleurs, et régissent donc la conduite des employés et des représentants de Sotera Health à l'intérieur et à l'extérieur des É.-U. :

**Importations et douanes :** Les lois sur l'importation et les douanes, qui s'appliquent aux transactions à l'intérieur d'une compagnie ainsi qu'aux transactions impliquant des tiers, requièrent que Sotera Health détermine la classification adéquate, la valeur et le pays d'origine de toutes ses importations.

**Contrôle des exportations, sanctions et listes noires** : Les États-Unis, le Canada, l'Union européenne et d'autres pays ont imposé des sanctions et des limites commerciales qui restreignent les activités et les opérations dans certains pays spécifiés, ou qui impliquent ces pays, leurs ressortissants et d'autres entités et personnes désignées. Ces restrictions comportent des interdictions sur les interactions avec les personnes et les entités sur la liste noire, comme les organisations terroristes ou de trafiquants de narcotiques, et couvrent également les activités connexes, comme l'installation et le service. Des lois de contrôle des exportations viennent appuyer les lois de sanctions, et régissent l'exportation et la réexportation de produits, de services et de technologie vers des destinations précisées et vers des utilisateurs finaux à des fins spécifiées. Une « exportation présumée » peut survenir aux États-Unis, dans le cas où des matériaux d'exportation contrôlée sont mis à la disposition d'une personne qui n'est pas américaine, par exemple quiconque autre qu'un citoyen américain ou un résident permanent; d'autres pays, comme le Canada, appliquent des interprétations similaires. En outre, il peut être nécessaire d'obtenir l'autorisation gouvernementale ou des licences.

**Directives supplémentaires** : Vous devez consulter votre équipe de conformité commerciale ou les Services juridiques avant de vous engager dans toute transaction internationale afin de vous assurer que votre transaction est conforme à toutes les lois applicables. Par exemple, les lois applicables limitent les transactions avec la Corée du Nord, la Syrie, l'Iran, la Russie, le Soudan et Cuba. Ces lois peuvent être complexes et changer fréquemment. En cas d'incertitude à savoir si votre transaction est conforme à toutes les obligations juridiques, communiquez avec les Services juridiques, ce qui permettra d'obtenir davantage de conseils d'une fois à l'autre puisque ces lois changent.

**Boycottage** : Sotera Health se conforme à la loi américaine qui interdit la participation à un boycottage international qui n'est pas approuvé par le gouvernement américain. Le champ d'application de ces lois est vaste et complexe, et interdit par exemple : (1) de s'engager à ne pas faire affaire avec certaines parties; (2) de fournir des renseignements sur les relations commerciales avec certaines parties; et (3) de discriminer les personnes ou les entreprises, ou de fournir des renseignements à leur propos, selon leur race, leur religion, leur sexe, leur origine nationale ou leur nationalité. Les autres pays peuvent également avoir des lois contre certains comportements qui peuvent entraîner de la discrimination et un soutien illégal d'activités de boycottage non sanctionnées.

**Déroutement** : La politique de conformité aux lois commerciales de Sotera Health interdit le déroutement de nos produits et technologies. Un déroutement survient lorsqu'une partie prenante d'une transaction ne respecte pas ses déclarations en ce qui concerne la voie commerciale de la transaction, le pays, le territoire, la région ou l'utilisation pour lesquelles les produits achetés, les services fournis ou la technologie seront utilisés ou revendus. Le déroutement retarde la conformité réglementaire en nuisant à notre capacité de retracer nos produits, services et technologies et de nous conformer aux obligations légales concernant l'exportation, entre autres.



## Taxes, tarifs et obligations

Nous respectons et nous conformons aux lois relatives à la taxation des activités de la compagnie, aux tarifs et aux autres obligations ou frais relatifs aux activités d'importation et d'exportation dans tous les pays où nous œuvrons. Nous nous conformons aux exigences de tenue de livres pour soutenir les activités commerciales, y compris les accords de libre-échange, les remboursements, la classification obligatoire, l'évaluation et les décisions d'homologation. Nous sommes responsables de la déclaration et du paiement des taxes légitimes liées aux emplois et aux revenus de Sotera Health.



► Conformité aux lois



## Conformité aux lois

De nombreux secteurs de nos affaires sont soumis à une réglementation gouvernementale élaborée dans le monde entier. La politique de Sotera Health est de respecter ou de surpasser les obligations légales dans chacun des pays où nous menons nos activités.

Il incombe à tous les employés de se familiariser avec les lois et les règlements qui se rapportent à leurs tâches et de les respecter. Entre autres choses, cela comprend notamment les lois et tous les règlements régissant l'emploi, les questions environnementales, la concurrence et la lutte contre la corruption, comme mentionné dans le présent code et autrement dans nos politiques de compagnie. Nos Services juridiques, de l'assurance qualité, des affaires réglementaires, d'environnement, d'hygiène et de sécurité et de la gestion du risque ainsi que d'autres services fonctionnels procèdent à des révisions périodiques pour aider nos entreprises à déterminer s'ils se conforment aux lois et aux règlements applicables et à prendre des mesures correctives au besoin.

**Directives supplémentaires :** Les Services juridiques ou l'un des autres services fonctionnels sont à votre disposition à cette fin.

- ▶ Annexe A –  
Signaler une préoccupation



## Signaler une préoccupation

### 1. Ligne d'éthique mondiale – Coordonnées internationales

La ligne d'éthique mondiale est disponible 24 heures sur 24, 7 jours par semaine pour chaque employé à l'échelle mondiale. Vous pouvez joindre la ligne d'éthique mondiale sans frais aux numéros ci-dessous, ou vous pouvez accéder au site Web au [www.soterahealth.ethicspoint.com](http://www.soterahealth.ethicspoint.com). Pour trouver le code d'accès AT&T de votre emplacement, veuillez accéder au site [www.soterahealth.ethicspoint.com](http://www.soterahealth.ethicspoint.com) ou <http://www.business.att.com/bt/access>. La ligne d'éthique mondiale est exploitée par un fournisseur de services de tierce partie, NAVEX Global, Inc. Les services sont fournis dans la langue locale.

#### Ligne d'éthique mondiale :

Pays	Numéro de téléphone
Belgique	Code d'accès AT&T + 866-831-2542
Brésil	0800-892-0784
Canada	1 888 288-1841
Chine	4006009322
Costa Rica	Code d'accès AT&T + 866-831-2542
Danemark	Code d'accès AT&T + 866-831-2542
France	0800-91-8997
Allemagne	Code d'accès AT&T + 866-831-2542
Hong Kong	Code d'accès AT&T + 866-831-2542
Italie	800-792621
Mexique	001-844-372-9087
Thaïlande	1800-011-615
Royaume-Uni	0808-234-2692
États-Unis	1-888-288-1841

### 2. Représentants de l'éthique de Sotera Health

Avocat-conseil – ligne directe : +1-440-262-1409

Dirigeant principal des ressources humaines – ligne directe : +1-440-262-1411

Par courriel : [Ethics@soterahealth.com](mailto:Ethics@soterahealth.com)

### 3. Services juridiques de Sotera Health

Par courriel : [Legal@soterahealth.com](mailto:Legal@soterahealth.com)

- ▶ Reconnaissance de l'engagement personnel envers le code de conduite mondial de Sotera Health



## Reconnaissance de l'engagement personnel envers le code de conduite mondial de Sotera Health

Je reconnais avoir personnellement reçu une copie du code de conduite mondial de Sotera Health et je confirme l'avoir lu. Je comprends que chaque employé de Sotera Health et de ses filiales est tenu de se conformer à toutes les lois applicables et au code de conduite mondial de Sotera Health. J'affirme que je vais m'efforcer personnellement de mener toutes les activités auxquelles je participe au nom de la compagnie de manière éthique et conforme à l'esprit et à l'intention du code.

Je sais que si j'ai des questions ou des préoccupations concernant la conformité aux lois ou au présent code, je dois rapidement poser mes questions ou faire part de mes préoccupations à mon directeur, à un représentant de l'éthique, aux Services juridiques, à mon représentant du Service des ressources humaines, ou à la ligne d'éthique mondiale là où la loi locale le permet.

Je comprends mon obligation de signaler rapidement à la compagnie toute violation du code de conduite mondial de Sotera Health que je suspecte ou que je connais à l'heure actuelle, ou qui pourrait être soumise à mon attention à l'avenir, y compris de toute violation de la loi.

Si les responsabilités relatives à mon poste comprennent des interactions avec tout représentant du gouvernement des États-Unis ou avec tout employé d'une entité qui est un entrepreneur principal ou un sous-traitant de haut niveau du gouvernement des États-Unis et qui a « transféré » des obligations à la compagnie, je reconnais de plus, par les présentes, mes responsabilités en vertu du Government Code of Business Ethics and Conduct des États-Unis (le « code d'éthique gouvernemental des États-Unis ») en cochant les cases applicables ci-dessous.

- Je confirme que je crois que le code d'éthique gouvernemental des États-Unis s'applique à moi en raison des responsabilités du poste que j'occupe.
- Je confirme que je crois agir en conformité avec le code d'éthique gouvernemental des États-Unis.

En signant ce document, je reconnais également que je comprends que le fait d'adopter des comportements contraires à l'éthique peut justifier la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi ou de l'association avec Sotera Health.

---

*Nom (en caractères d'imprimerie)*

---

*Signature*

---

*Date*

---

*Lieu*







9100 South Hills Blvd, Suite 300  
Broadview Heights, OH 44147  
[soterahealth.com](http://soterahealth.com)

