

Gratis nummers van de Ethics Hotline

Vanuit de VS en Canada: 1-866-263-1439

Vanuit andere landen: zie de instructies voor de Ethics Hotline op internet: www.stryker.com of hieronder:

AT&T Direct

Om EthicsPoint te bellen van buiten de VS en Canada:

1. Als u vanuit een bedrijf van Stryker belt, vraagt u een buitenlijn aan.
2. Bel via de buitenlijn het telefoonnummer voor uw land vermeld op de bovenstaande website.
3. U hoort de volgende begroeting in het Engels: "AT&T. Please dial the number you are calling now." ("AT&T. Toets nu het nummer in dat u wilt bellen.")
4. Na deze boodschap toetst u 866-263-1439. Dit is een gratis nummer. U hoeft niet op "1" te drukken vóór dit nummer.
5. U hoort in het Engels: "Thank you for using AT&T." ("Bedankt voor uw gebruik van AT&T.") Blijf aan de lijn.
6. U hoort de volgende begroeting van EthicsPoint in het Engels: "Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is (EthicsPoint Operator's name). How may I help you?" ("Bedankt voor uw gebruik van de Stryker Ethics Hotline. Mijn naam is (naam van de medewerker bij EthicsPoint). Hoe kan ik u van dienst zijn?")
7. Alle gesprekken worden in het Engels beantwoord. Om in een andere taal te vervolgen, vermeldt u uw taal. Binnen 3 minuten wordt een tolk opgeroepen die aan het gesprek zal deelnemen. Blijf aan de lijn; hang niet op.

Als het bovenstaande telefoonnummer niet werkt, kunt u het geval online melden via de website. Vermeld in uw verslag dat het telefoonnummer niet werkte.

Collect calls

Om EthicsPoint te bellen van buiten de VS en Canada:

1. Bel de dienst voor internationale gesprekken.
2. Vraag een collect call aan voor het nummer +1-503-352-0872.
3. Alle gesprekken worden aangenomen.

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

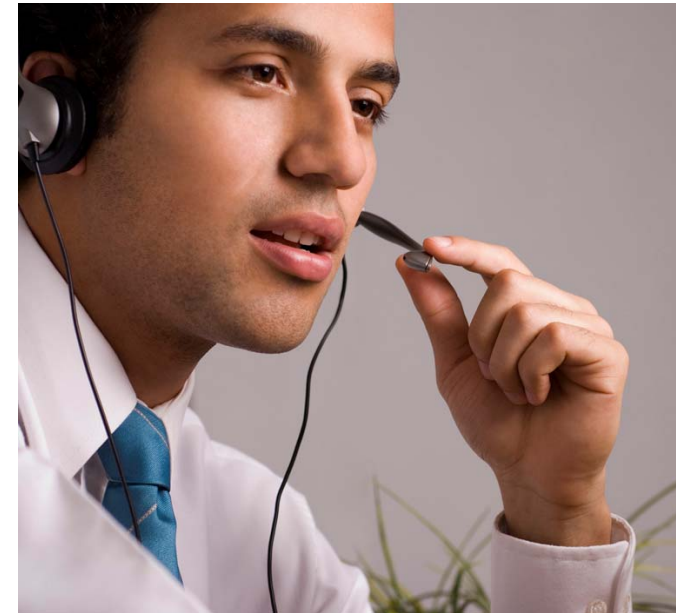
EMS Equipment

Beleidsregel voor de hotline voor ethische zaken

Tiende beleidsregel van de maatschappij

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

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



Doelstelling:

Beschrijven van de procedures en richtlijnen rond het beleid van de hotline voor ethische zaken.

Bereik:

Dit beleid is van toepassing op alle werknemers van Stryker Corporation.

Omschrijving:

1. **Gedrag.** De maatschappij heeft beleidsregels voor gelijke tewerkstellingskansen, pesterijen en seksuele intimidatie, niet-vergelding en het rapporteren door werknemers van onbehoorlijk, onethisch of onwettig gedrag of activiteiten, die zijn beschreven in ons beleid voor gelijke tewerkstellingskansen/positieve discriminatie, onze gedragscode en onze deontologie, en die alle te lezen zijn op het intranet van de maatschappij. Alle werknemers moeten (en hebben de verantwoordelijkheid) om aan het management ieder gedrag of iedere activiteit te rapporteren, indien zij menen dat deze tot wettelijke of ethische problemen zal leiden of een schending betekent van de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen. Dit omvat, zonder beperking, discriminatie, pesterijen, fraude, onethisch of onwettig gedrag, vergelding, onbehoorlijk gedrag betreffende boekhouding, interne boekhoudkundige controle of externe controle, schending van de federale effectenwetten, de regels en bepalingen van de toezichthoudende beursinstantie in de Verenigde Staten (Securities and Exchange Commission of "SEC") of enige andere bepaling in de federale wetgeving betreffende fraude tegen aandeelhouders en schending van enige andere wetten.
2. **Comité voor de hotline voor ethische zaken.** Deze beleidsregel over de hotline voor ethische zaken valt onder de verantwoordelijkheid van het comité voor de hotline voor ethische zaken (het "comité") dat bestaat uit de vice-president Interne controle, als de voorzitter van het comité, en de algemene juridische adviseur, de vice-president Personeelszaken en de Chief Compliance Officer. Het comité voor de hotline voor ethische zaken is opgericht als verantwoordelijke voor de hotline voor ethische zaken via telefoon en e-mail waar werknemers een vertrouwelijk bericht kunnen achterlaten. Toegang tot de hotline voor ethische zaken en de e-mailhotline voor ethische zaken is voorbehouden aan de vice-president Interne controle of, in zijn/haar afwezigheid, een ander lid van het comité dat door de vice-president wordt aangesteld.

3. Meldingen.

3.1 Een werknemer kan verdacht onbehoorlijk, onethisch of onwettig gedrag of activiteiten melden aan de president of het directielid dat de leiding heeft over de betreffende afdeling, het dochterbedrijf of de werklocatie, of aan de CEO, de financiële directeur, de vice-president Personeelszaken, de algemene juridische adviseur of de Chief Compliance Officer van de maatschappij, zoals wordt uitgelegd in de gedragscode. Indien een werknemer verdacht onbehoorlijk, onethisch of onwettig gedrag of activiteiten liever niet op deze wijze meldt, kan de werknemer het gedrag of de activiteit direct rapporteren aan een lid van het comité voor de hotline voor ethische zaken of anoniem via de hotline voor ethische zaken via telefoon of e-mail van de maatschappij.

3.2 De vice-president Interne controle of een ander lid van het comité dat door de vice-president is aangesteld, zal ten minste om de twee werkdagen alle boodschappen die zijn ontvangen op de hotline voor ethische zaken via telefoon of e-mail, nazien en deze boodschappen opnemen in een vertrouwelijk logboek dat de vice-president bijhoudt en dat de volgende gegevens bevat:

- datum van het bericht;
- contactnummer of andere informatie (indien gegeven);
- samenvatting van de gerapporteerde kwesties;
- werkgebied(en) waarop de kwestie van toepassing is;
- (eventuele) naam (namen) van opgegeven persoon (personen);
- persoon naar wie de kwestie wordt verwezen, en datum van de verwijzing;
- te nemen actie;
- datum voor opvolging/oplossing;
- status.

3.3 Het comité voor de hotline voor ethische zaken vergadert ten minste op maandelijkse basis om alle zaken in het logboek en hun status of afwikkeling na te zien.

3.4 De vice-president Interne controle stelt ten minste op kwartaalbasis, of vaker indien vereist, een verslag op met een overzicht van de activiteiten voor de voorzitter van het controlecomité van de raad van bestuur. Voor zaken die verband houden met controle en procedures voor openbaarmaking, interne controle over de financiële verslagen of een transactie met een verbonden partij, dient de vice-president Interne controle voor iedere zaak een afzonderlijk verslag op te stellen. De vice-president Interne controle zal van ieder verslag voor de voorzitter van het controlecomité een kopie maken voor de CEO en voor de andere leden van het comité.

4. Vergelding.

4.1 In de beleidsregels van de maatschappij wordt iedere vorm van vergelding uitdrukkelijk verboden tegen een werknemer die: (1) in goed vertrouwen en wegens wettige doeleinden verdacht onbehoorlijk, onethisch of onwettig gedrag door iemand in het bedrijf rapporteert of doet rapporteren, of helpt bij het onderzoek ervan, (2) op wettige wijze informatie geeft of doet geven, of hulp verleent aan een onderzoek van een federale toezichthoudende of wetgevende instantie of de politie in verband met mogelijke schendingen van de effectenwetten, de regels en bepalingen van de SEC of de wetten tegen fraude, of (3) een rechtszaak aanhangig maakt of doet aanhangig maken, of deelneemt aan of een getuigenverklaring aflegt in een aanhangig gemaakte of te maken rechtszaak die verband houdt met dergelijk gedrag.

4.2 Indien een werknemer meent dat hij of zij het slachtoffer is van vergeldingsmaatregelen (bedreiging en intimidatie inbegrepen), dient hij of zij dit onmiddellijk te melden aan zijn of haar direct leidinggevende of manager. Indien een werknemer een dergelijke vorm van vergelding liever niet aan de directe overste of manager meldt, kan de werknemer deze vergelding direct rapporteren aan een lid van het comité voor de hotline voor ethische zaken of anoniem via de hotline voor ethische zaken van de maatschappij.

5. Onderzoeken

5.1 Zodra een werknemer verdacht onbehoorlijk, onethisch of onwettig gedrag of activiteiten, of een vorm van vergelding beschreven in dit beleid heeft gerapporteerd, zal de maatschappij de zaak onderzoeken en de werknemer op de hoogte houden van de afwikkeling, in de mate dat dit wettelijk is toegestaan of onder de omstandigheden aangewezen is. Wegens de vertrouwelijke aard van dergelijke onderzoeken is het echter mogelijk dat bepaalde details over het onderzoek of de genomen actie niet kunnen worden gegeven.

5.2 Alle onderzoeken worden op een zorgvuldige manier behandeld. Vertrouwelijkheid wordt gehandhaafd in zoverre mogelijk en aangewezen in de gegeven omstandigheden, en in het licht van de belangrijke privacybelangen van alle betrokkenen.

5.3 De maatschappij zal alle inspanningen leveren om alle meldingen van werknemers onder dit beleid te behandelen en alle eraan verbonden onderzoeken tijdig af te ronden.

5.4 De maatschappij zal in de arbeidsvoorwaarden voor een werknemer geen wijzigingen aanbrengen die leiden tot ontslag, degradatie, opschorting, bedreiging, pesterij of enige vorm van discriminatie op basis van een wettige actie van deze werknemer bij het in goed vertrouwen rapporteren van een klacht.