

Eettinen hotline Internetissä

www.stryker.com

Eettisen hotlinen maksuttomat numerot

Yhdysvalloissa ja Kanadassa: 1-866-263-1439

Kansainväliset puhelut: Katso ohjeita eettisen hotlinen Internet-sivuilta: www.stryker.com tai seuraavasta:

AT&T Direct

Soittaminen EthicsPoint-numeroon Yhdysvaltain ja Kanadan ulkopuolelta:

1. Jos soitat Strykerin sisältä, avaa ulkolinja.
2. Valitse ulkolinjalta edellä mainitulla Internet-sivulla lueteltu puhelinnumero.
3. Kuulet seuraavan viestin englanniksi: "AT&T. Please dial the number you are calling now." (Valitse haluamasi numero nyt.)
4. Kuultuasi kehotteen valitse 866-263-1439. Tämä on maksuton numero. Ennen tätä numeroa ei tarvitse valita etunumeroa "1".
5. Kuulet seuraavan viestin englanniksi: "Thank you for using AT&T." (Kiitos, että valitsit AT&T:n.) Pysy linjalla.
6. Kuulet seuraavan EthicsPoint-viestin englanniksi: "Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is (EthicsPoint-puhelunvälittäjän nimi). How may I help you?" (Kiitos puhelustasi Strykerin eettiseen hotline-palveluun. Nimeni on... Kuinka voin auttaa?)
7. Kaikkiin puheluihin vastataan englanniksi. Jos haluat jatkaa puhelua eri kielellä, ilmoita kieli, jolloin tulkki tulee mukaan 3 minuutin kuluessa. Älä katkaise puhelua tänä aikana.

Jos edellä annettu puhelinnumero ei toimi, lähetä raportti Internet-sivuston kautta. Ilmoita raportissa, että puhelinnumero ei toiminut.

Vastapuhelut

Soittaminen EthicsPoint-numeroon Yhdysvaltain ja Kanadan ulkopuolelta:

1. Valitse kansainvälisen puhelunvälittäjän numero.
2. Pyydä vastapuolen maksamaa puhelua (vastapuhelu) numeroon +1-503-352-0872.
3. Kaikki puhelut otetaan vastaan.

stryker[®]

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

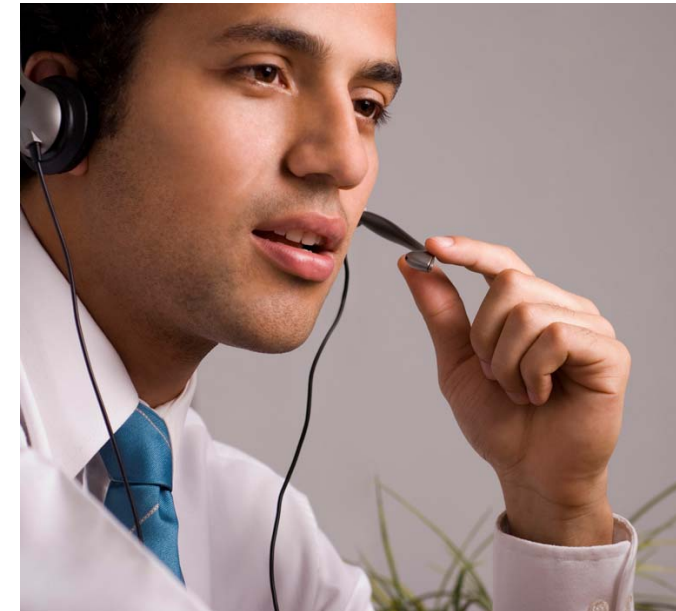
Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

stryker[®]

Eettisen hotline-palvelun menettelytapa

Yrityksen menettelytapa numero 10



**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

Tarkoitus:

Esittää yhteenveto eettistä hotline-palvelua koskevista menettelytavoista.

Käyttöalue:

Näitä menettelytapoja sovelletaan kaikkiin Stryker Corporationin työntekijöihin.

Kuvaus:

- Käytös.** Yhtiöllä on ohjeet koskien tasa-arvoa työhönotossa, kiusaamista, seksuaalista häirintää ja kustotoimien tuomitsemista sekä työntekijöiden raportointia sääntöjenvastaisesta, epäeettisestä tai laittomasta käytöksestä ja toimista. Kaikki nämä ohjeet löytyvät yrityksen intranetistä seuraavien otsikoiden alta: Tasa-arvo työhönotossa, Menettelyohjeet ja Tapasäännöstö. Työntekijöiden edellytetään raportoivan (ja heillä on velvollisuus raportoida) sellaisesta käytöksestä tai sellaisista toimista, joiden he uskovat aiheuttavan juridisia tai eettisiä ongelmia tai rikkovan sovellettavaa lakia. Näihin sisältyvät muun muassa syrjintä, häirintä, petos, epäeettinen tai oikeudenvastainen käytös, kustotoimet, sääntöjenvastainen kirjanpitoon, sisäiseen laskentatoimen valvontaan tai tilintarkastukseen liittyvä toiminta, liittovaltion arvopaperimarkkinoita koskevan lain rikkomisen, SECin (Yhdysvaltain arvopaperimarkkinoita valvova komitea) sääntöjen ja määräysten rikkomukset tai liittovaltion lain muiden säännösten rikkomisen osakkeenomistajien etujen suhteen sekä muiden lakien rikkomisen.
- Eettisen hotline-palvelun komitea.** Eettisen hotline-palvelun menettelyohjeita hoitaa eettisen hotline-palvelun komitea ("komitea"), johon kuuluvat sisäisen tarkastuksen varapääjohtaja puheenjohtajana, lakiasian johtaja, henkilöstöosaston varapääjohtaja ja chief compliance officer. Eettisen hotline-palvelun komitea perustettiin hoitamaan eettistä hotline-palvelua ja eettistä hotline-sähköpostia, joihin työntekijät voivat lähettää luottamuksellisia viestejä. Näihin palveluihin pääsy on rajoitettu sisäisen tarkastuksen varapääjohtajalle tai hänen poissaollessaan jollekin toiselle varapääjohtajan nimeämälle komitean jäsenelle.

3. Raportointi.

3.1 Työntekijä voi raportoida epäilyistä sääntöjenvastaisesta, epäeettisestä tai lainvastaisesta käytöksestä tai toimista kyseisestä jaostosta, tytäryhtiöstä tai toimintayksiköstä vastaavalle pääjohtajalle tai johtoryhmän jäsenelle tai toimitusjohtajalle, talousjohtajalle, henkilöstöosaston

varapääjohtajalle, lakiasian johtajalle tai yrityksen chief compliance officerille tapasäännösten ohjeiden mukaan. Jos työntekijä ei kuitenkaan tunne sopivaksi raportoida epäilyistä sääntöjenvastaisesta, epäeettisestä tai lainvastaisesta käytöksestä tai toiminnasta näitä tapoja noudattaen, hän voi raportoida kyseisestä käytöksestä tai toiminnasta suoraan eettisen hotline-palvelun komitean jäsenelle tai nimettömästi yrityksen eettiseen hotline-palveluun tai eettistä hotline-sähköpostia käyttäen.

3.2 Vähintään joka toinen päivä sisäisen tarkastuksen varapääjohtaja tai joku hänen nimeämänsä komitean jäsen tarkistaa eettiseen hotline-palveluun tulleet ilmoitukset ja lukee eettiseen hotline-sähköpostiin tulleet viestit sekä kirjaa viestit varapääjohtajan pitämään luottamukselliseen rekisteriin, joka sisältää seuraavat tiedot:

- viestin päiväys
- henkilön puhelinnumero tai muut yhteystiedot (jos ilmoitettu)
- yhteenveto esitetyistä ongelmista
- toiminta-alue(et), johon/joihin ongelmat liittyvät
- nimetyt henkilöt (jos sellaisia on)
- sen henkilön nimi, jonka hoitoon asia on annettu, ja päivä, jolloin tehtävä on annettu
- toimenpiteet, joihin aiotaan ryhtyä
- seuranta/ratkaisupäivä
- tilanne.

3.3 Eettisen hotline-palvelun komitea tapaa vähintään kerran kuussa ja arvioi rekisterissä olevia asioita, niiden tilannetta tai tilaa.

3.4 Sisäisen tarkastuksen varapääjohtaja tekee yhteenvetoden toimintaraportista johtoryhmän tilintarkastuskomitean puheenjohtajalle vähintään neljä kertaa vuodessa tai tarvittaessa useammin. Mikäli ongelma liittyy tietojen paljastamisen valvontaan ja siihen liittyviin menettelytapoihin, tilinpäätösraportoinnin sisäiseen valvontaan tai vastaavan tahon toimiin, sisäisen tarkastuksen varapääjohtaja raportoi ongelmasta. Sisäisen tarkastuksen varapääjohtaja toimittaa jokaisesta tilintarkastuskomitean puheenjohtajalle tehdystä raportista kopion toimitusjohtajalle ja muille komitean jäsenille.

4. Kustotoimet.

4.1 Yrityksen menettelytavoissa kielletään nimenomaan kaikki kustotoimet työntekijöitä vastaan, jotka: (1) hyvässä uskossa ja lainmukaisuuden hengessä raportoivat tai aiheuttavat raportoinnin tai auttavat kenen tahansa yrityksessä työskentelevän epäilyssä sääntöjenvastaisen,

epäeettisen tai laittoman käytöksen tai toiminnan tutkimisessa; (2) lainmukaisesti toimittavat tietoja tai aiheuttavat tietojen toimittamisen tai auttavat tutkimuksessa, jonka suorittaa liittovaltiota säätelevä tai lakia valvova elin tai mikä tahansa muu lainsäädäntöelin, mahdollisissa arvopaperimarkkinoita koskevan lain, SECin sääntöjen tai petostentorjuntaa koskevan lain rikkomuksissa; tai (3) nostavat kanteen tai aiheuttavat kanteen nostamisen, auttavat, osallistuvat tai toimivat todistajina oikeudenkäynnissä, joka liittyy yllämainittuun käytökseen.

4.2 Jos työntekijä uskoo, että häntä vastaan on ryhdytty kustotoimiin (tai häntä on uhkailtu tai häiritty), hänen pitää raportoida asiasta lähimmälle esimiehelleen tai päällikölle. Jos työntekijä ei tunne sopivaksi raportoida kustotoimista lähimmälle esimiehelleen tai päällikölle, hän voi raportoida kustotoimista suoraan eettisen hotline-palvelun komitealle tai nimettömästi yrityksen eettiseen hotline-palveluun.

5. Tutkimukset.

5.1 Kun työntekijä raportoi tässä menettelytapaohjeessa mainitusta epäilyistä sääntöjenvastaisesta, epäeettisestä tai laittomasta käytöksestä tai toiminnasta tai kustotoimista, yritys tutkii asian ja pitää työntekijän ajan tasalla tilanteesta lainmukaisessa laajuudessa tai olosuhteiden sallimissa rajoissa. Tutkimusten luottamuksellinen luonne saattaa kuitenkin rajoittaa tutkimuksen yksityiskohdista tai sen vaatimista toimenpiteistä kertomista.

5.2 Kaikki tutkimukset suoritetaan hienotunteisesti. Luottamuksellisuus säilytetään siinä määrin kuin se on mahdollista ja sopivaa kyseisessä tilanteessa, kaikkien asianosaisten yksityisyyttä kunnioittaen.

5.3 Yritys pyrkii käsittelemään työntekijöiden paljastuksia tämän menettelytapaohjeen mukaisesti ja suorittamaan kaikki niihin liittyvät tutkimukset mahdollisimman nopeasti.

5.4 Yritys ei irtisano ketään, alenna kenenkään arvoasemaa, erota ketään määrääjäksi, uhkaile, häiritse eikä millään tavalla syrji ketään työntekijää työsuhdetta koskevien ehtojen suhteen sen perusteella, että työntekijä on lain mukaisesti hyvässä uskossa raportoinut epäkohdista.