

Etiklinjen på Internet

www.stryker.com

Etiklinjens avgiftsfria nummer

Inrikes (USA och Kanada: 1-866-263-1439)

Internationellt: Se instruktionerna på etiklinjens webbplats:

www.stryker.com eller nedan:

AT&T Direct

Så här ringer du till EthicsPoint utanför USA och Kanada:

1. Slå numret för extern linje om du ringer inifrån Stryker.
2. Från en extern linje slår du telefonnumret för ditt land enligt det som visas på webbplatsen som anges ovan.
3. Du får höra följande hälsning på engelska: "AT&T. Please dial the number you are calling now." ("AT&T. Slå det nummer dit du ringer nu.")
4. Efter prompten slår du 866-263-1439. Det är ett avgiftsfritt nummer. Du behöver inte slå en etta före numret.
5. Du får höra följande på engelska: "Thank you for using AT&T." ("Tack för att du använde AT&T.") Dröj kvar på linjen.
6. Du får höra följande EthicsPoint-hälsning på engelska: "Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is (EthicsPoint-operatörens namn). How may I help you?" ("Tack för att du ringde Stryker Ethics Hotline. Jag heter Hur kan jag stå till tjänst?")
7. Alla samtal besvaras på engelska. För att fortsätta ditt samtal på ett annat språk anger du ditt språk så kommer en tolk på linjen inom tre minuter. Lägg inte på under den här tiden.

Om telefonnumret som anges ovan inte fungerar kan du rapportera online via webbplatsen. Ange i rapporten att telefonnumret inte fungerade.

Samtal som betalas av mottagaren

Så här ringer du till EthicsPoint utanför USA och Kanada:

1. Ring upp en internationell operatör
2. Begär ett samtal som betalas av mottagaren till +1-503-352-0872.
3. Alla samtal tas emot.

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

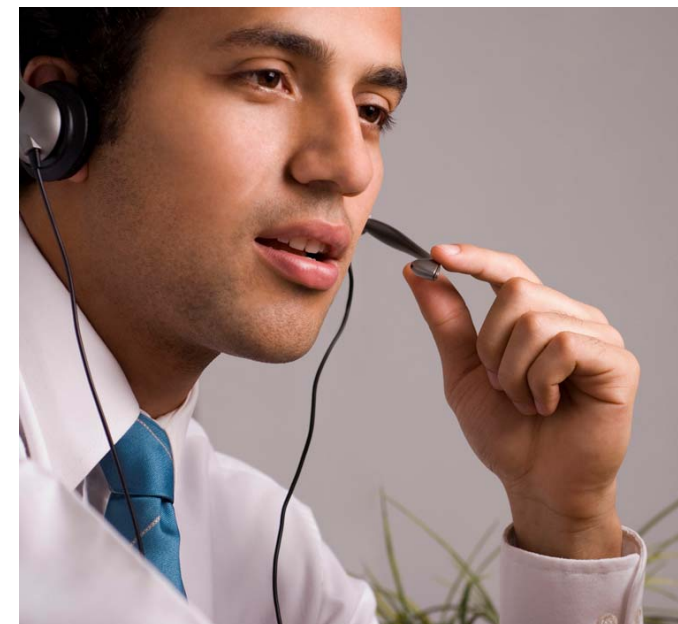
stryker[®]

Etiklinjens policy

Bolagspolicy nummer tio

**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



Syfte:

Att beskriva förfaranden och riktlinjer för etiklinjens policy.

Omfattning:

Denna policy gäller alla anställda hos Stryker Corporation.

Beskrivning:

- Beteende.** Företagets policy inkluderar regler om jämställdhet, trakasseri och sexuell trakasseri, repressalier och rapportering till arbetsgivaren om olämpligt, oetiskt och olagligt beteende. Allt detta beskrivs i vår Equal Employment Opportunity/Affirmative Action Policy (jämställdhetspolicy), Code of Conduct and Code of Ethics (affärsnormer) och har anslagits på bolagets intranät. Personalen måste (och är ansvariga för att) rapportera till företagsledningen allt beteende och alla aktiviteter som de tror kan leda till juridiska och etiska problem, eller som de anser strider mot lagen. Detta inkluderar bl.a. diskriminering, trakasseri, bedrägeri, oetiskt eller olagligt beteende, repressalier, olämpligt beteende i samband med redovisning, interna redovisningskontroller och revisionsfrågor, brott mot federala (USA) värdepapperslagar, samt lagar, förordningar och regler som utfärdats av amerikanska SEC (Securities and Exchange Commission) eller andra federala, juridiska bestämmelser avseende bedrägeri gentemot aktieägare och brott mot alla andra lagar.
- Kommittén för etiklinjens policy.** Denna policy för etiklinjen administreras av vår Ethics Hotline Committee ("Kommittén") som består av vår Vice President, Internal Audit (vice VD för internrevision) som ordförande, General Counsel (bolagsjuristen), Vice President, Human Resources (vice VD för personalavdelningen) och Chief Compliance Officer (huvudansvarig för efterlevnad). Kommittén för etiklinjens policy skapades i syfte att administrera vår telefonlinje för affäretik och e-postfunktionen för densamma, som personalen kan kontakta med konfidentiella meddelanden. Åtkomst till vår etiklinje och vår e-postfunktion för etiklinjen är begränsad till vår vice VD för internrevision, eller, när han/hon inte finns tillgänglig, en annan kommittémedlem utsedd av vice VD:n.
- Rapportering.**
 - 3.1 En anställd kan rapportera misstänkta olämpliga, oetiska, olagliga beteenden eller aktiviteter till VD:n eller till den person som är ansvarig för gällande division, verksamhetsenheten, gällande dotterbolag eller till företagets Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, vice VD för

personalavdelningen, bolagsjuristen eller Chief Compliance officer (huvudansvarig för efterlevnad), enligt anvisningarna i vår Affärskodex. Men om en anställd inte känner sig komfortabel att rapportera sina misstankar om olämpligt, oetiskt eller olagligt beteende på detta sätt kan han/hon även rapportera beteendet direkt till en medlem av vår Ethics Hotline Committee (kommittén för etiklinjen), eller anonymt genom företagets Ethics Hotline (etiklinjen) eller e-postfunktionen för etiklinjen.

3.2 Minst varje arbetsdag kommer vice VD för internrevision eller annan kommittémedlem utsedd av vice VD:n att gå igenom sådana meddelanden som kommit in på vår etiklinje eller vår e-postfunktion för etiklinjen och registrera sådana meddelanden i en konfidentiell logg som vice VD:n är ansvarig för. Följande data registreras:

- datum då meddelandet inkom;
- kontaktnummer eller annan information (om så angavs);
- sammanfattning av problemen;
- arbetsområde som omfattas av problemet;
- identifierad(e) individ(er) (om tillämpligt);
- person som frågorna hänvisats till och delegeringsdatum;
- rekommenderad åtgärd;
- uppföljnings-/lösningsdatum; samt
- status.

3.3 Minst en gång i månaden sammanträder kommittén för etiklinjen för att behandla frågor som identifierats i loggen, inklusive status och vidtagna åtgärder.

3.4 Minst en gång i kvartalet, oftare om anhållan därom görs, kommer vice VD för internrevision att ge ut en sammanfattande aktivitetsrapport till granskningskommitténs ordförande inom styrelsen. Vice VD för internrevision rapporterar om frågor som är relaterade till kontroller och funktioner i samband med publicering, intern kontroll av finansiell rapportering eller transaktioner från relaterade parter. Vice VD för internrevision kommer att skicka en kopia av varje framställd rapport till ordföranden för granskningskommittén, VD och övriga kommittémedlemmar.

4. **Repressalier.**

4.1 Företagets policy förbjuder uttryckligen alla former av repressalier mot anställda som: (1) i god tro och av lagliga skäl rapporterar, initierar rapportering eller assisterar i utredningen av misstänkta olämpliga, oetiska eller olagliga beteenden eller handlingar av någon inom företaget; (2) lagligen tillhandahåller, initierar tillhandahållandet av

information till en utredning, eller assisterar vid en utredning som utförs av en federal myndighet, polismyndighet eller ett lagstiftande organ gällande eventuella brott mot värdepapperslagar, SEC-regler och -förordningar eller lagar avseende bedrägeri; eller (3) registrerar, låter registrera, assisterar vid, deltar i eller ger vittnesmål i samband med processer som väcks eller som kommer att väckas avseende sådant beteende.

4.2 Om en anställd anser att han eller hon har utsatts för repressalier (inklusive hot eller trakasseri), bör han eller hon rapportera detta till sin närmaste chef. Om en anställd inte känner sig komfortabel att rapportera sådana repressalier till sin närmaste förman eller chef, kan han/hon rapportera repressalierna direkt till en medlem av kommittén för etiklinjen eller anonymt genom företagets etiklinje.

5. **Utredningar**

5.1 När en anställd rapporterar misstänkt olämpliga, oetiska eller olagliga beteenden eller handlingar av samma art, enligt definitionen i denna policy, kommer företaget att utreda och informera den anställde om resultatet i den mån det är tillåtet enligt lag eller annars är lämpligt under omständigheterna. På grund av sådana utredningars konfidentiella natur är det kanske inte möjligt att avslöja specifika detaljer om utredningen eller om de åtgärder som vidtas.

5.2 Alla utredningar kommer att göras med all den diskretion som situationen kräver. Konfidentialitet kommer att iaktas i den mån det är möjligt och lämpligt under rådande förhållanden med tanke på alla inblandade parter intresse.

5.3 Enligt denna policy kommer företaget också att sträva efter att beakta alla avslöjanden av personalen och utföra utredningar om dessa på ett tidsenligt sätt.

5.4 Företaget kommer inte att avskeda, degradera, suspendera, hota, trakassera eller på något sätt diskriminera en anställd enligt anställningsvillkoren pga eventuella lagliga handlingar som vidtagits av en sådan anställd avseende inlämnandet av klagomål i god tro.