

公司政策 10

道德热线

目的

本政策旨在说明通过道德热线进行投诉举报及调查处理的相关程序及指引。

适用范围

本政策适用于所有地点的所有 Stryker 员工。如果本政策的任何条文不符合适用于某特定 Stryker 业务单位的当地法律，该业务单位可在本政策添加附录以符合当地法律，所添加附录应符合本政策包含的原则（由首席合规官及法律总顾问或副法律顾问确定）。如未添加附录，本政策中符合当地法律的所有条文均应保持有效。

基本政策

1. 行为

- 1.1. Stryker 已制定有关员工举报不当、不道德以及违法行为或活动的政策（详见 Stryker 行为准则和其他公司政策），这些政策均发布在 Stryker 网站和 Stryker 公司内部网上。
- 1.2. 员工应向管理层报告可能引起法律或道德问题，或违反适用法律或公司政策的可疑或已知的任何不当行为或活动。此类行为或活动包括但不限于：歧视、骚扰、欺诈、不道德或非法行为、打击报复、与会计、内部财务控制或审计事务有关的不当行为、违反联邦证券法、美国证券交易委员会（“SEC”）的规则和法规或与欺诈股东有关的任何其他法律的行为以及违反任何其他法律的行为。

2. 道德热线：Stryker 设有道德热线，为员工或非公司员工提供多种以保密的方式（如果需要，可匿名）对违规行为提出关注或指控的途径。向道德热线提出的所有举报均被转往 Stryker 内部相关人员，该等人员负责确保通过专业、保密的方式处理每个举报。

3. 道德热线委员会：本政策由道德热线委员会（简称“委员会”）管理，委员会至少包含法律总顾问、副总裁和首席人力资源官、内部审计副总裁及首席合规官。该委员会负责管理道德热线。委员会成员及其指定人员有权访问道德热线和举报内容。

4. 举报

- 4.1. 员工应举报任何可能引起法律或道德问题，或违反适用法律或公司政策的可疑或已知的不当行为或活动
- 4.2. 员工应将此类行为或活动举报给直属上司、人力资源部相关人员、所在地法律与合规部门、相关业务单位的总裁或经理（“主管人员”）或 Stryker 行为准则所述的 Stryker 首席执行官、首席财务官、法律总顾问、副总裁和首席人力资源官、内部审计副总裁或首席合规官。
- 4.3. 接到此类行为或活动举报的任何经理或其他 Stryker 人员须立即告知合规或法律部门或委员会。
- 4.4. 如员工不便以此方式举报疑似或已知的不当、不道德或违法行为或活动，可通过道德热线进行举报。
- 4.5. 所有问题，不论通过何种方式获知，均通过道德热线进行处理和跟进。
- 4.6. 道德热线委员会应定期召开会议，审阅通过道德热线举报的所有问题，包括其状况或处理情况等。首席合规官将向 Stryker 董事会相关委员会汇报通过道德热线举报的相关问题。

5. 禁止打击报复

- 5.1. Stryker 的政策明确禁止以任何方式对下述员工进行打击报复：
 - 出于善意并依法进行举报、被要求举报、协助调查 Stryker 任何人士做出的可能引起法律或道德问题或违反适用法律或公司政策的任何可疑或已知的不当行为或活动的员工。
 - 就可能违反证券法、SEC 规则或法规，或者欺诈相关法律的行为依法向、或被要求向任何联邦监管机构或执法机构或立法机构提供信息或协助其进行调查的员工。
 - 提出、被要求提出、协助、参与与此类行为有关的任何诉讼、或为已提出或将提出的诉讼作证的员工。
- 5.2. 如员工善意报告投诉，Stryker 不会因为员工善意报告投诉的合法行为而对其进行解雇、降职、停职、威胁、骚扰，或以任何方式在雇佣条款和条件方面对该员工区别对待。
- 5.3. 如员工认为自己受到打击报复（包括受到威胁或骚扰），应向其直属上司或经理报告。如员工不便将此类打击报复行为上报直属上司或经理，可直接上报人力资源部、法律与合规部门相关领导、道德热线委员会主管人员或成员，或通过道德热线报告。

6. 调查

- 6.1. 如有员工报告了可能引起法律或道德问题或违反适用法律或公司政策的可疑或已知不当行为或活动或本政策确定的打击报复行为，则 Stryker 将依法或在适当的范围内进行调查，并将处理情况适度告知该员工。但由于此类调查具有保密性，可能无法提供有关该调查或所采取行动的特定细节信息。
- 6.2. 所有调查均根据各当事人的隐私权益和具体情况尽可能以保密的方式进行。Stryker 将尽力处理所有员工的披露，并根据本政策的规定，及时完成任何及所有相关的调查。