

公司政策 10

道德熱線

目的

本政策旨在說明透過道德熱線進行投訴舉報及調查處理的相關程式及指導方針。

適用範圍

本政策適用於各地 Stryker 的所有員工。如本政策中的任何條款不符合 Stryker 某一業務單位適用的當地法律規定，該業務單位可在本政策新增附錄以符合當地法律規定，所新增附錄應符合本政策包含的原則（由法規遵循長及法律總顧問或副法律總顧問確定）。如未新增當地附錄，本政策中符合當地法律的所有條款均應保留有效。

基本政策

1. 行為

- 1.1. Stryker 已制定有關員工舉報不當、不道德以及違法行為或活動的政策（詳見 Stryker《行為準則》和其他公司政策），這些政策均發佈在 Stryker 網站和 Stryker 公司內部網上。
- 1.2. 員工應向管理層報告他們認為會引起法律或道德問題，或違反適用法律或公司政策的可疑或已知的任何不當行為或活動。歧視、騷擾、欺詐、不道德或非法行為、報復、與會計、內部會計控制或審計事務有關的不當行為、違反聯邦證券法、美國證券交易委員會（「SEC」）的法規或與欺詐股東有關的任何其他法律的行為以及違反任何其他法律的行為。

2. 道德熱線：Stryker 設有道德熱線，為員工或非公司員工提供多種以保密的方式（如果需要，可匿名）對違規行為提出疑慮或舉報的途徑。向道德熱線提出的所有舉報均被轉往 Stryker 內部適當人員，以確保透過專業、保密的方式進行處理。

3. 道德熱線委員會：本政策由道德熱線委員會（簡稱「委員會」）管理，委員會至少由法律總顧問、副總裁兼人力資源長、內部審計副總裁及法規遵循長。該委員會負責管理道德熱線。委員會成員及其指定人員有權訪問道德熱線和報告內容。

4. 報告

- 4.1. 員工應報告任何可能引起法律或道德問題，或違反適用法律或公司政策的可疑或已知的不當行為或活動。
- 4.2. 員工應將此類行為或活動報告給直屬上司、人力資源部相關人員、所在地法律與法規遵循部門、相關業務單位的總裁或執行主管（「主管人員」）或 Stryker《行為準則》所述的 Stryker 執行長、財務長、法律總顧問、副總裁兼人力資源長、內部審計副總裁或法規遵循長。
- 4.3. 接到此類行為或活動報告的任一位經理或其他 Stryker 人員須立即告知法規遵循或法律部門或委員會。
- 4.4. 如員工認為不便以此方式報告疑似或已知的不當、不道德或違法的行為或活動，則員工可透過道德熱線進行報告。
- 4.5. 所有問題，不論透過何種方式獲知，均透過道德熱線進行處理和追蹤。
- 4.6. 道德熱線委員會應定期召開會議，審閱所有報告的道德熱線問題，包括其狀況或處理情況等。法規遵循長將向 Stryker 董事會相關委員會彙報道德熱線相關問題。

5. 禁止報復

- 5.1. Stryker 政策明確禁止以任何方式對下述員工進行報復：
 - 出於善意和法律目的的報告、被報告、對任何公司人員因涉嫌或已知的不正當、不道德或違反相關法律或公司政策的行為或活動而進行的調查提供幫助的員工。
 - 就可能違反證券法、SEC 法規或規則，或者涉及欺詐的法律相關事件中，在任何聯邦監管機構、執法機構或立法機構實施的調查中，依法提供或被要求提供資訊或協助其進行調查的員工。
 - 提出（被要求提出）、協助、參與與此類行為有關的訴訟、或為已提出或將提出的訴訟作證的員工。
- 5.2. 如員工善意依法報告，Stryker 不會因為員工依法善意報告投訴的合法行為而對其進行解雇、降職、停職、威脅、騷擾，或以任何方式在雇用條件方面對該員工區別對待。
- 5.3. 如員工認為自己受到報復（包括受到威脅或騷擾），應向其直屬上司或經理呈報。如員工不便將此類報復行為上報直屬上司或經理，可直接上報人力資源部、法律與法規遵循部門相關主管、主管人員或委員會成員，或透過道德熱線報告。

6. 調查

- 6.1. 如有員工報告了有嫌疑或已知的不正當、不道德或違法行為或活動，違反公司政策或本政策提及的報復行為，則 Stryker 將依法或在適合的範圍內進行調查，並將處理情況適度告知該員工。但由於此類調查具有保密性，可能無法提供有關該調查或所採取行動的特定細節資訊。
- 6.2. 所有調查均根據各當事人的隱私權益和具體情況盡可能以保密的方式進行。Stryker 將盡力處理所有員工的報告，並根據此項政策的規定，及時完成所有相關的調查。