

## 倫理ホットラインインターネット

[www.stryker.com](http://www.stryker.com)

## 倫理ホットライン・フリーダイヤル

国内通話 ( 米国、カナダ: 1-866-263-1439 )

国際通話 : 次の倫理ホットラインインターネットのサイト上にあるインストラクションをご覧ください。 [www.stryker.com](http://www.stryker.com) または下記をご覧ください。

### AT&Tダイレクト

米国およびカナダ国外からEthicsPointに電話をかける場合は、以下の方法に従ってください。

1. もしStrykerからの社内通話であれば、外線にアクセスしてください。
2. 外線からの場合、上記のインターネットサイトに掲示されている、自国用の電話番号をダイヤルしてください。
3. 以下のあいさつが英語で流れます。(こちらはAT&Tです。ご希望の電話番号をダイヤルしてください。 )」
4. 上記のあいさつ後、866-263-1439をダイヤルします。これはフリーダイヤルの番号です。この番号の前に「1」をダイヤルする必要はありません。
5. 以下の文章が英語で流れます。AT&Tをご利用いただきありがとうございます。 )」電話を切らずにそのままお待ちください。
6. 以下のEthicsPointのあいさつが英語で流れます。(Stryker倫理ホットラインにお電話をいただきまして、ありがとうございます。担当の ( EthicsPointオペレーターの名前 ) と申します。ご用件をお伺いします。 )
7. すべての通話は英語で行われます。別の言語で通話を続ける場合は、ご希望の言語をお伝えください。3分以内に通訳の者が通話に参加します。この間、電話を切らずにお待ちください。

上記の電話番号が通じなければ、ウェブサイトを通じてオンラインでその旨を報告してください。報告の際に、電話番号が通じなかったことを伝えてください。

### コレクトコール

米国およびカナダ国外からEthicsPointに電話をかける場合は、以下の方法に従ってください。

1. 国際オペレーターに電話をかけてください。
2. +1-503-352-0872に電話をかけるよう、コレクトコール ( 料金先方払い ) のリクエストをしてください。
3. すべての通話が認められます。

stryker®

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

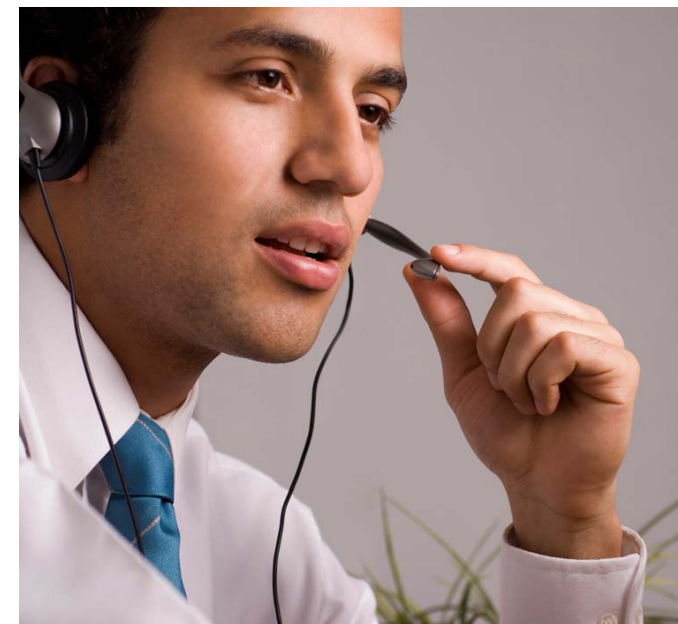
Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

stryker®

# 倫理ホットライン方針

## 企業方針第十条



Copies of all Corporate Policies  
may be found on  
[www.stryker.com/corporatepolicies](http://www.stryker.com/corporatepolicies)

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

[www.stryker.com](http://www.stryker.com)

Policy Date: 6/8/06

## 目的：

倫理ホットライン方針に関する手続きおよびガイドラインの概説。

## 適用範囲：

この方針はStryker株式会社の全従業員に適用されます。

## 記述：

1. **行為** 会社には、企業イントラネットに記載されている雇用機会均等 / 差別撤廃措置方針、行動規範および倫理規定に提示されている、雇用機会均等、いやがらせや性的いやがらせ、報復の禁止、および疑わしい不適當、不道德、あるいは不正な行為や活動の従業員による報告に関する方針があります。従業員は、法的あるいは倫理的な問題が生じる可能性がある場合、あるいは適用される法的な必要条件に違反すると思われる行為あるいは活動をすべて管理者に報告することが要求されます（またその責任があります）。これには、差別、いやがらせ、詐欺、不道德な行為または違法な行為、報復、会計や内部会計統制あるいは監査問題に関する不適當な行為、連邦証券法、証券取引委員会（「SEC」）あるいは株主への詐欺行為に関係のある連邦法他の規定の規則および規制の違反、およびその他の法律の違反等が含まれますが、これに限られません。

2. **倫理ホットライン委員会** この倫理ホットライン方針は、議長の内部監査副社長、法律顧問、人事部副社長および最高コンプライアンス責任者で構成される、倫理ホットライン委員会（「委員会」）によって管理されます。倫理ホットライン委員会は、従業員が機密でメッセージを残すことができる倫理ホットラインおよび倫理ホットライン電子メールを管理するために設立されました。倫理ホットラインおよび倫理ホットライン電子メールへのアクセスは、内部監査副社長、あるいは副社長が不在の場合には、副社長に指名された委員に制限されています。

## 3. 報告

3.1 従業員は、不適當、不道德、あるいは不正な行為や活動を、行動規範に記載されているように、社長あるいは適用される部門、従属あるいは運営ユニットを管理する役員に、

あるいは会社の最高経営責任者、最高財務責任者、人事部副社長、法律顧問または最高コンプライアンス責任者に報告することができます。しかしながら、従業員にとってそのような方法で疑わしい不適當、不道德、あるいは不正な行為や活動を報告することに抵抗がある場合は、倫理ホットライン委員会の委員に直接報告するか、会社の倫理ホットラインあるいは倫理ホットライン電子メールに匿名でそのような行為や活動を報告することができます。

3.2 少なくとも一日おきに、内部監査副社長あるいは副社長によって指名された委員が、倫理ホットラインおよび倫理ホットライン電子メールで受取ったメッセージを調査し、副社長によって維持管理される機密の業務日誌に、次のデータを含むそうしたメッセージを記録します：

- メッセージの日付
- 連絡先番号あるいは他の情報（提供された場合）
- 取上げられた問題の要約
- 問題が当てはまる運営エリア
- 特定された個人名（もしあれば）
- 問題を問い合わせる人の氏名と照会の日付
- 講じられる処置
- 追跡調査 / 解決の日付
- 現状

3.3 少なくとも月に1回、倫理ホットライン委員会は、業務日誌に確認される問題、およびその状況や処分を検討するために会合を開きます。

3.4 少なくとも四半期に1回、または要求される場合はそれよりも頻繁に、内部監査副社長は、取締役会の監査委員会の議長に簡略な活動報告書を作成します。情報開示の管理および手続き、財務報告書あるいは関連する当事者の処理に関する内部統制に関連する問題に関しては、内部監査副社長が、個々にそのような項目について報告します。内部監査副社長は、最高経営責任者および委員会の他の委員に、監査委員会議長に提出する各報告書の写しを提供します。

## 4. 報復

4.1 会社の方針によって、次に挙げる従業員に対する報復が明確に禁止されます：（1）誠実にかつ正当な目的で、

会社の誰かによる疑わしい不適當、不道德、あるいは不正な行為や活動を報告するか、報告させる原因となる、あるいはそのような調査を支援する。（2）証券法、SEC規則または規制、あるいは詐欺に関する法律に違反している可能性があることに関連して、連邦規制や法の執行機関、あるいは立法部によって行われる調査に情報を提供するか、提供させる原因となる、あるいはそのような調査を支援する。（3）告訴するか、告訴される原因となる、告訴された訴訟手続きを支援、参加あるいは証言する、あるいはそのような行為に関連して告訴される予定がある。

4.2 従業員が報復されている（脅迫やいやがらせを含む）と思われる場合は、そのような従業員は、自身の上司あるいは管理者にそれを報告するべきです。従業員は、自身の上司あるいは管理者にそのような報復があることを直接報告することに抵抗がある場合は、倫理ホットライン委員会の委員に直接、あるいは匿名で会社の倫理ホットラインにそのような報復があることを報告することができます。

## 5. 調査

5.1 従業員が疑わしい不適當、不道德、あるいは不正な行為や活動、あるいはこの方針が定める報復を報告すると、会社は直ちに調査を開始し、法律によって許可され、そうでなければ状況に応じて適切な範囲まで、従業員とその処分についての情報を共有します。しかしながら、そのような調査の機密性により、調査あるいは取られた措置の特定の詳細な情報を提供することが可能でない場合があります。

5.2 すべての調査は、人間関係に配慮して慎重に行われます。関係者全ての重要なプライバシーの権利を考慮して、状況に応じてできるだけ可能かつ適切な限り、機密性が守られます。

5.3 会社はこの方針に従って、全従業員の開示情報に対処し、時宜を得た方法で関連する調査を全て完了するよう努力します。

5.4 会社は、従業員との雇用契約に基づき、苦情を善意で報告するという合法的な行為に対し、従業員を解雇、降職、停職、脅迫、いやがらせをしたり、あるいはどのような方法でも差別するということはしません。