

Бесплатные номера Горячей линии по вопросам этики

На территории страны (США, Канада: 1-866-263-1439)

Международная линия: см. инструкции на веб-сайте Горячей линии по вопросам этики: www.stryker.com или ниже:

Прямой вызов — AT&T Direct

Чтобы позвонить в EthicsPoint из места, находящегося за пределами США и Канады:

1. При пользовании внутренней телефонной линией компании Stryker переключитесь на внешнюю линию.
2. Подключившись с внешней линией, наберите номер для данной страны, приведенный на указанном выше веб-сайте.
3. Вы услышите следующее приветствие на английском языке: “AT&T. Please dial the number you are calling now” (AT&T. Наберите номер).
4. После этого наберите 866-263-1439. Это — бесплатный номер. Перед этим номером не требуется набирать “1”.
5. Вы услышите следующее сообщение на английском языке: “Thank you for using AT&T” (Благодарим вас за пользование услугами AT&T). Оставайтесь на линии.
6. После этого вы услышите следующее сообщение EthicsPoint на английском языке: “Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is (EthicsPoint Operator’s name). How may I help you?” (Благодарим вас за звонок на Горячую линию Stryker по вопросам этики. Меня зовут (имя оператора EthicsPoint). Чем я могу вам помочь?)
7. Все звонки обслуживаются на английском языке. Чтобы продолжить разговор на другом языке, назовите свой язык, и переводчик присоединится к разговору в течение 3 минут. Не вешайте трубку в это время.

Если вышеуказанный номер телефона не работает, сообщите об этом через веб-сайт. В своем сообщении укажите, что номер телефона не работал.

Вызовы за счет вызываемой стороны

Чтобы позвонить в EthicsPoint из места, находящегося за пределами США и Канады:

1. Наберите номер международной связи
2. Попросите сделать вызов за счет вызываемой стороны по номеру +1-503-352-0872.
3. Все звонки будут приняты.

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

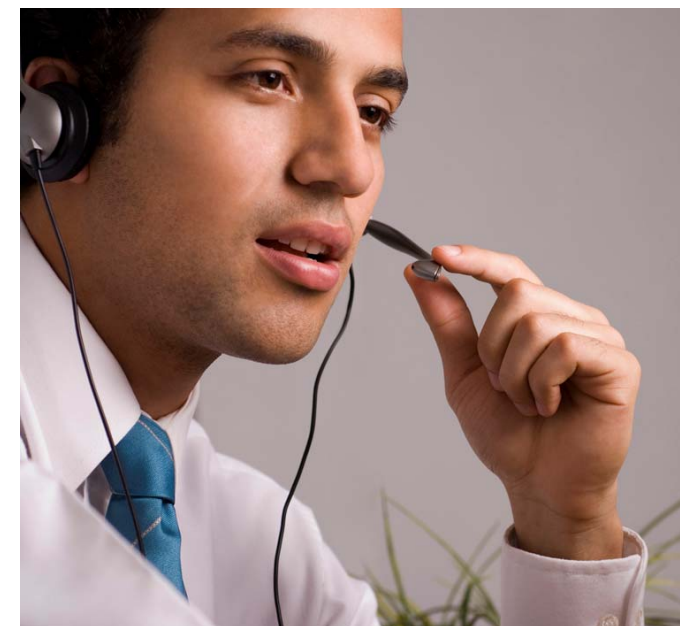
Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Политика в отношении «линии доверия» по вопросам ЭТИКИ

Корпоративная политика номер десять

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

Цель:

Обозначить процедуры и рекомендации в отношении «линии доверия» по вопросам этики.

Сфера применения:

Политика применяется ко всем сотрудникам Stryker Corporation.

Описание:

- Поведение. В Компании принята политика в области равных возможностей при приеме на работу, недопустимости преследований и сексуальных преследований, репрессивных мер, а также в области информирования сотрудниками о случаях недопустимого, неэтичного или незаконного поведения или деятельности. Описание политики содержится в следующих документах: Политика равных возможностей при приеме на работу / Позитивного действия, Кодекс поведения и Кодекс деловой этики, которые все размещены в корпоративной сети интранет. От сотрудников требуется (и является их обязанностью) докладывать руководству о любых случаях поведения или деятельности, которые, по их мнению, способны повлечь за собой юридические или этические проблемы либо нарушить применимые требования законодательства. Это включает в себя, помимо прочего, дискриминацию, преследования, мошенничество, неэтичное или незаконное поведение, репрессивные меры, ненадлежащее поведение в сфере бухгалтерского учета, нарушения, связанные с внутренним бухгалтерским контролем или аудитом, нарушение федерального законодательства о ценных бумагах, правил и норм Комиссии по ценным бумагам и биржам (Securities and Exchange Commission, SEC) или любого другого положения федерального законодательства, относящегося к мошенничеству по отношению к акционерам, а также нарушение любых других законов.
- Комитет «линии доверия» по вопросам этики. Данная Политика в отношении «линии доверия» по вопросам этики осуществляется Комитетом «линии доверия» по вопросам этики («Комитетом»), который состоит из Вице-президента по внутреннему контролю в качестве председателя, Главного юрисконсульта, Вице-президента по персоналу и Главного контролера по соблюдению нормативных требований. Комитет «линии доверия» по вопросам этики был создан для руководства «линией доверия» по вопросам этики и электронной почтой «линии доверия» по вопросам этики, по которой сотрудники могут отправлять конфиденциальные сообщения. Доступ к «линии доверия» по вопросам этики и электронной почте «линии доверия» по вопросам этики есть только у Вице-президента по внутреннему контролю или, в его отсутствие, у другого члена Комитета, назначенного Вице-президентом.

3. Информирование о нарушениях.

- 3.1 Сотрудник может сообщить о любых подозрениях в связи с ненадлежащим, неэтичным или незаконным поведением или деятельностью Президенту или руководителю соответствующего организационного или производственного подразделения или филиала, а также Генеральному директору, Финансовому директору, Вице-президенту по персоналу, Главному юрисконсульту или Главному контролеру по соблюдению нормативных требований компании, как это изложено в Кодексе поведения. Однако если сотруднику неудобно сообщать о подозрениях относительно ненадлежащего, неэтичного или незаконного поведения описанным способом, он может доложить о таком поведении либо деятельности непосредственно члену Комитета «линии доверия» по вопросам этики или анонимно через «линию доверия» по вопросам этики или электронную почту «линии доверия» по вопросам этики.
- 3.2 Не реже чем один раз в два рабочих дня Вице-президент по внутреннему контролю или другой член Комитета, назначенный Вице-президентом, должен рассматривать сообщения, полученные через «линию доверия» по вопросам этики и электронную почту «линии доверия» по вопросам этики, и фиксировать их в конфиденциальном журнале, который ведется Вице-президентом и содержит следующие данные:
 - дата сообщения;
 - контактный номер или другая информация (если была предоставлена);
 - краткое изложение проблемы;
 - сферы деятельности, к которым относится проблема;
 - идентифицированные лица (если таковые имеются);
 - лицо, которому проблемы переданы на рассмотрение, и дата такой передачи;
 - необходимые меры;
 - дата контроля / разрешения проблемы, а также
 - текущее состояние.
- 3.3 Не реже чем раз в месяц Комитет «линии доверия» по вопросам этики должен собираться для рассмотрения вопросов, указанных в журнале, и их текущего состояния или снятия их с контроля.
- 3.4 Не реже чем раз в квартал или чаще (в случае необходимости) Вице-президент по внутреннему контролю должен готовить сводный отчет о деятельности и представлять его Председателю аудиторского комитета при Совете директоров. Вице-президент по внутреннему контролю будет докладывать по всем вопросам, относящимся к контролю и процедурам раскрытия информации, внутреннему контролю финансовой отчетности или к сделкам между аффилированными лицами. Вице-президент по внутреннему контролю должен предоставить экземпляр каждого сделанного доклада Председателю аудиторского комитета, Генеральному директору и другим членам Комитета.

4. Репрессии.

- 4.1 Политика Компании запрещает любые формы репрессий, направленных против сотрудников, которые: (1) с честными и законными намерениями сообщают, побуждают к сообщению или помогают в расследовании подозреваемых случаев ненадлежащего, неэтичного или противозаконного поведения или деятельности сотрудников Компании; (2) на законных основаниях передают или побуждают к передаче информации федеральным контрольным, правоохранительным или законодательным органам, либо помогают таким органам в проведении расследований, в отношении возможных нарушений законов о ценных бумагах, правил и норм Комиссии по ценным бумагам и биржам, а также законов о недопущении мошенничества; или (3) обращаются с заявлением, побуждают к обращению с заявлением, помогают, участвуют или дают показания в любых судебных делах, открытых или находящихся в очереди на открытие в отношении такого поведения.
 - 4.2 Если сотрудник считает, что против него были приняты репрессивные меры (в том числе угрозы или преследования), то он должен сообщить об этом своему непосредственному начальнику или менеджеру. Если сотруднику неудобно сообщать о таких репрессивных мерах своему непосредственному начальнику или менеджеру, то сотрудник может сообщить о репрессивных мерах сразу кому-либо из членов Комитета «линии доверия» по вопросам этики или анонимно через «линию доверия» по вопросам этики.
- ## 5. Расследования.
- 5.1 После сообщения сотрудником о подозреваемом ненадлежащем, неэтичном или противозаконном поведении или деятельности или репрессивных мерах, оговоренных в данной политике, Компания проведет соответствующее расследование, о ходе которого будет информировать сотрудника в объеме, разрешенном законом или иным образом соответствующим обстоятельствам. Однако в связи с конфиденциальным характером подобных расследований может оказаться невозможным раскрытие конкретных деталей расследования или предпринятых действий.
 - 5.2 Все расследования будут проводиться с учетом деликатности вопроса. Конфиденциальность будет сохраняться в степени, допускаемой законом и соответствующей обстоятельствам, с учетом заинтересованности в конфиденциальности информации всех заинтересованных лиц.
 - 5.3 Компания будет прилагать все усилия к тому, чтобы принимать меры в отношении всех без исключения фактов информирования согласно данной политике и своевременно проводить все связанные с такими фактами расследования.
 - 5.4 Компания не будет увольнять, понижать в должности, отстранять от обязанностей, угрожать, оскорблять сотрудников или иначе нарушать их права, зафиксированные в договоре найма, из-за каких-либо законных действий таких сотрудников, направленных на добросовестное информирование о своих жалобах.