

Kurumsal Politika 1

Davranış Kuralları

Amaç

Stryker, faaliyetlerini etik kurallara ve hukuka uygun bir biçimde yürütme sorumluluğu ve kararlığı içerisinde faaliyet göstermektedir. Bu Davranış Kuralları kapsamında çalışanlara, yetkililere ve yönetim kurulu üyelerine görev ve sorumluluklarını ifa ederken yol göstermesi ve şirketin etik kurallara ve hukuka uygun bir biçimde faaliyet gösterme sorumluluk ve kararlılığına uygunluğu temin etmesi amaçlanan politika ve prosedürler ortaya konmaktadır.

Kapsam

Bu politika ve prosedürler, Stryker ile yurtiçinde ve yurtdışında faaliyet gösteren tüm iştiraklerinde görev yapan çalışanları ve yetkilileri (bundan böyle, bir arada, "çalışanlar" olarak anılacaktır) ve yönetim kurulu üyelerinin tümü açısından geçerlilik arz etmektedir. Şirket bölümleri, iştirakleri ve operasyon birimleri ile genel merkez tarafından ilâve politika ve prosedürler de yayımlanmıştır ve bundan böyle de yayımlanmaya devam edecektir.

Temel politikalar

- Yasalara uyum:** Şirket iş ve faaliyetlerini tüm kanun, kural ve düzenlemelere uyarak ve kendi yüksek etik standartlarına uygun biçimde yürütecektir.
- İş ortamı:** Şirket ırk, renk, inanç, din, cinsiyet, yaş, engellilik hâli, ulusal köken, soy, uyruk, askerlik hizmeti, medeni hâl ya da kıdem durumu, cinsel yönelim ya da müsaade edilemeyecek nitelikte herhangi bir başka faktör temelinde ayrımcılığın ya da tacizin bulunmadığı, güvenli ve uyuturucudan arındırılmış bir iş yeri ortamı tesis edecek ve idame ettirecektir.
- Ürün imalatı:** Şirket güvenli ve etkin ürünler üretme sorumluluk ve kararlığı içerisinde faaliyet göstermektedir. Şirket, tıbbi cihazlar ve diğer ürünlerin geliştirilmesi ve üretilmesinde, ABD Gıda ve İlaç Dairesi tarafından yayımlanmış olan düzenlemeleri ya da geliştirme ve üretim faaliyetinin yürütüldüğü ülkede geçerli yasa ve düzenlemeleri karşılayan ya da aşan standartlar tesis etmiştir ve bunlara uyacaktır. Şirket, ürünlerinin üretiminde, çevre ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa ve düzenlemeler dâhil olmak üzere, tüm ilgili yasa ve düzenlemelere riayet edecektir.
- Rekabet uygulamaları:** Şirket tüm iş fırsatlarına ilişkin olarak güçlü, adil, etik kurallara uygun ve hukuk çerçevesinde rekabet edecektir. Şirket, faaliyet gösterdiği her bir ülkede rekabet ve ticareti düzenleyen tüm tröst (kartelleşme) karşıtı ve diğer yasalara uyacak ve rakipleri ile fiyatlandırma, maliyet, üretim planları, iş stratejileri ya da diğer özel ya da gizli bilgiler hakkında müzakereler yapmayacaktır.
- Pazarlama ve satış:** Şirket ürün ve hizmetlerine ilişkin olarak doğru beyanlarda bulunacak ve ürün ve hizmetlerinin pazarlama ve satışını düzenleyen ilgili ve meri mevzuattan kaynaklı ve yasal gerekliliklere uyacaktır.
- Bilgilerin kaydedilmesi ve bildirilmesi:** Doğru bilgilendirmenin, şirketin yasal ve mevzuattan kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirebilmesi açısından zorunlu olduğu bilinciyle; tüm çalışanlar ve yönetim kurulu üyeleri tüm bilgileri doğru bir biçimde ve dürüstçe kaydedip raporlayacaktır. Hiçbir çalışan ya da yönetim kurulu üyesi şirket adına, hatalı olduğunu bildiği ya da hatalı olduğuna inanmak için nedeninin bulunduğu herhangi bir belge ya da beyanı imzalamayacak ya da sunmayacak yahut bir başkasının imzalamasına ya da sunmasına izin vermeyecektir.
- Ödemeler:** Şirket ve çalışanları ile yönetim kurulu üyeleri resmi ya da resmi olmayan yetkililere, çalışanlara, müşterilere, kişilere ya da kurumlara herhangi bir uygunsuz ödeme yapmayacak; tedarikçilerden, müşterilerden ya da şirket ile iş ilişkisi tesis etme amacındaki herhangi bir şahıstan herhangi bir uygunsuz ödeme talep ya da kabul etmeyecektir.
- Adil iş yapma:** Her bir çalışan ve yönetim kurulu üyesi; şirketin müşterileri, tedarikçileri, rakipleri, bağımsız denetçiler ve diğer çalışanlarla iş ilişkilerini adilane biçimde yürütecek ve manipülasyon, gizleme, imtiyazlı bilgilerin suiistimali, maddi olgular hakkında yanlış beyanda bulunma ya da herhangi bir başka adil olmayan tasarruf ya da uygulama yoluyla hiç kimseden adilane olmayan bir biçimde yararlanmayacaktır.
- Gizli bilgiler:** Hiçbir çalışan ya da yönetim kurulu üyesi şirket bünyesinde çalışması ya da şirketle ilişkisi sonucunda elde ettiği herhangi bir gizli ya da özel bilgiyi kişisel kazancı için kullanmayacak ya da herhangi bir üçüncü şahsa ifşa etmeyecektir. Gizli ya da özel bilgiler, ifşa edildikleri takdirde rakiplerce yararlanılabilecek ya da şirket ya da müşterileri açısından zararlı olabilecek, kamuya açık olmayan her türlü bilgiyi kapsamaktadır. Hiçbir çalışan ya da yönetim kurulu üyesi, kamuya açık olmayan bilgileri esas alarak şirket hisse senetlerini satın almayacak, atmayacak ya da bunlar üzerinde herhangi bir işlem yapmayacaktır.
- Siyasi bağışlar:** Şirket taraflara ya da kişilere, yasal olabileceği hâllerde dahi, hiçbir kurumsal siyasi bağış yapmayacaktır; ancak şirket çalışanlarının ve yönetim kurulu üyelerinin toplumla ilgili meselelere katılım göstermelerini ve yurttaşlık sorumluluklarının gereğini yapmalarını teşvik eder.

11. **Kurumsal fırsatlar:** Çalışanlar ve yönetim kurulu üyelerinin şirkete karşı, bu yönde fırsat ve imkânlar ortaya çıktığı takdirde, şirketin meşru çıkarlarını ilerletip artırma gibi ödevleri bulunmaktadır. Çalışan ve yönetim kurulu üyelerinin şirkete ait mülkiyet unsurlarının, bilgilerin ya da kurumsal mevkilerinin kullanımı yoluyla ortaya çıkan kişisel fırsatlardan, kendi amaç ve çıkarları için faydalanmaları, şirkete ait kurumsal mülkiyet unsurlarını, bilgileri ya da kurumsal mevkilerini kişisel kazanç için kullanmaları ya da şirket ile rekabet içine girmeleri yasaktır.
12. **Çıkar çatışmaları:** Hiçbir çalışan ya da yönetim kurulu üyesi, şirketin, kendisinin sadakatinden yoksun kalmasına, görevlerinin uygun ve makbul biçimde ifasının engellenmesine, şirkete karşı görevlerinin objektif ve etkin bir biçimde ifasının güçleşmesine yol açabilecek ya da şirket açısından zararlı olabilecek hiçbir faaliyet içinde bulunmayacak ya da hiçbir harici çıkarı haiz olmayacaktır. Çalışanlar ve yönetim kurulu üyelerinin, kendileri açısından söz konusu olabilecek, bilfiil mevcut yahut potansiyel her türlü çıkar çatışmasını, çözümlenmek üzere derhal başkana ya da ilgili bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yöneticiye yahut şirketin icra kurulu başkanına açıklamaları gerekmektedir. Bir şahsın özel çıkarının şirketin çıkarlarına mani olduğu ya da mani olduğu yönünde bir izlenim hâsil olduğu hâllerde çıkar çatışması meydana gelir; çıkar çatışması, aynı zamanda, bir çalışan ya da yönetim kurulu üyesinin yahut bunların herhangi bir aile bireyinin, söz konusu çalışan ya da yönetim kurulu üyesinin şirket bünyesindeki mevkii sayesinde uygunsuz kişisel çıkar elde ettikleri hâllerde de söz konusu olabilir. Bilfiil mevcut ya da potansiyel çıkar çatışmaları örnekleri aşağıdaki hâlleri kapsar:
 - 12.1. Bir çalışan ya da yönetim kurulu üyesinin, şirket bünyesindeki çalışma performansını etkileyen bir harici pozisyonu ya da mevkii haiz olduğu ya da harici bir faaliyet içinde bulunduğu hâller.
 - 12.2. Bir çalışan ya da yönetim kurulu üyesinin yahut bunların herhangi bir aile bireyinin şirketin rakibi olan, şirketin bir tedarikçisi ya da bayii olan yahut şirket ile bir iş ortaklığı (ortak girişim) içerisinde bulunan herhangi bir kuruluş tarafından istihdam edildiği, böyle bir kuruluşa danışmanlık ettiği yahut böyle bir kuruluş bünyesinde mülkiyet (hissedarlık) yahut sair paya (halka açık bir şirketin hisse senetlerine yapılan itibari yatırımlar hariç olmak üzere) sahip olduğu hâller.
 - 12.3. Bir çalışan ya da yönetim kurulu üyesinin yahut bunların herhangi bir aile bireyinin, şirket tarafından olası bir birleşme, devralma (iktisap) ya da iş ortaklığı (ortak girişim) adayı olarak değerlendirilmekte olduğunu bildiği bir kurum ya da kuruluş bünyesinde herhangi bir pay edindiği hâller.
13. **Şirket mülklerinin korunması ve usule uygun kullanımı:** Hırsızlık, özensizlik ve israf, şirketin kârlılığı üzerinde doğrudan etkilidir. Tüm çalışan ve yönetim kurulu üyeleri şirket varlıklarının korunması için uygun ve gerekli tedbirleri alacak ve bunların, meşru iş amaçları doğrultusunda verimli bir biçimde kullanılmasını temin edecektir.

Uyum

1. Başkan ya da her bir bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yönetici, kendi sorumluluğu altındaki çalışanların bu Davranış Kurallarını anlayıp bunlara uymalarını temin etmekle ve bu uyumun beklendiği ve ödüllendirildiği bir çalışma ortamı oluşturmakla sorumludur.
2. Bir üst düzey yöneticinin ya da yönetim kurulu üyesinin söz konusu olduğu hâllerde, bu Davranış Kurallarında ortaya konan ilişkin herhangi bir politika ya da prosedürden feragat kararı ancak şirketin Yönetim Kurulu ya da Yönetişim ve Atama Komitesi tarafından verilebilecek olup; derhâl hissedarlara açıklanacaktır.
3. Bu politikalara ve prosedürlere ilişkin herhangi bir ihlalin derhâl başkan ya da her bir bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yöneticiye ya da şirketin icra kurulu başkanına, finans icra yetkilisine, baş hukuk müşavirine ya da uyum icra yetkilisine bildirilmesi gerekmektedir. İhlaller, aynı zamanda, şirketin Etik Danışma Hattı Politikası içerisinde açıklandığı biçimde de bildirilebilir. Böyle bir bildirimde bulunan kişi ya da kişilerin kimlikleri, "bilme gerekliliği" temelinde kendilerine açıklanacak kişiler dışında, gizli tutulacaktır. İhlal bildirimleri kimlik belirtilmeksizin yapılabilir. Başkan ya da her bir bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yönetici, finans icra yetkilisi, baş hukuk müşaviri ve uyum icra yetkilisi; kendilerine ulaşan her türlü bildirimden icra kurulu başkanını haberdar edecektir.
4. Her bir bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yetkililerin, yönetim kurulu üyelerinin, yöneticilerin ve diğer ilgili çalışanların, belirli aralıklarla, bu kapsamda ortaya konan politikaları anladıklarını ve bunlara uymakta olduklarını ve bilgileri dâhilinde bu politikalara ilişkin herhangi bir ihlalin söz konusu olmadığını ya da bu gibi ihlallerin tümünün gereğince bildirilmiş olduğunu yazılı olarak teyit etmeleri gerekecektir.
5. Şirket, bu politikalara ilişkin her türlü ihlal iddiasını derhâl araştıracaktır. Herhangi bir politikanın ihlaline, bir ihlali bildirmiş olan herhangi bir şahsa karşı misillemede bulunulmasına ya da bu politikalara herhangi bir biçimde uyulmamasına hoşgörü gösterilmeyecek ve böyle bir durumda, gereği hâlinde iş akdinin feshi dâhil olmak üzere disiplin yaptırımlarına başvurulacaktır.
6. Bu Davranış Kurallarına ilişkin sorular başkana ya da ilgili bölümden, iştirakten ya da operasyon biriminden sorumlu yöneticiye yahut Stryker'in icra kurulu başkanına, finans icra yetkilisine, baş hukuk müşavirine ya da uyum icra yetkilisine yöneltilmelidir.