

מדיניות תאגידית 10

הקו החם לענייני אתיקה

המטרה

מטרת מדיניות זו היא להסביר את הנהלים והקווים המנחים הקשורים לדיווח תלונות ולטיפול בחקירות באמצעות הקו החם לענייני אתיקה.

היקף

מדיניות זאת חלה על כל עובדי Stryker בכל המקומות. אם תנאי כלשהו במדיניות זו אינו עולה בקנה אחד עם החוק המקומי החל על יחידה עסקית מסוימת של Stryker, אותה יחידה עסקית רשאית ליישם נספח למדיניות זו על מנת לעמוד בדרישות החוק המקומי, ובתנאי שהנספח יתאים לעקרונות הכלולים במסגרת מדיניות זו, כפי שנקבע על ידי הממונה הראשי על ציות ואכיפה ועל ידי היועץ המשפטי הראשי או סגנו. במקרה שלא מיישמים נספח מקומי, כל התנאים במדיניות זו העולים בקנה אחד עם החוק המקומי יישארו בתוקף.

עקרונות מדיניות בסיסיים

1. התנהגות

- 1.1. ל-Stryker יש נוהלי מדיניות בנוגע לדיווח עובדים על התנהגות או פעילות לא ראויה, לא אתית או בלתי חוקית, שניתן למצוא בקוד ההתנהגות של Stryker ובנוהלי מדיניות אחרים של החברה, אשר כולם מפורסמים באתר האינטרנט של Stryker וברשת האינטראנט הפנימית של התאגיד.
- 1.2. העובדים נדרשים לדווח להנהלה על כל התנהגות או פעילות החשודה או הידועה כלא נאותה שעלולה לגרום לבעיות משפטיות או אתיות או להוות הפרה של החוקים הנוהגים או של נוהלי המדיניות של החברה. התנהגות או פעילות מעין זאת כוללת, בין השאר, אפליה; הטרדה; הונאה; התנהגות לא אתית או בלתי חוקית; מעשה נקמנות; התנהגות לא נאותה בנוגע לחשבונאות, בקורות החשבונאות הפנימית או עניינים הקשורים לביקורת ספרים; הפרה של חוק ניירות הערך הפדרלי; של החוקים והתקנות של הוועדה לניירות ערך ולבורסות של ארה"ב ("SEC") או של כל חוק אחר הקשור להונאה נגד בעלי מניות והפרה של כל חוק אחר.
2. קו חם לענייני אתיקה: ל-Stryker יש קו חם לענייני אתיקה המעניק לעובדים ומי שאינם עובדי החברה מספר ערוצים שדרכם ניתן לדווח על חששות או טענות בנושאי אי-ציות ואכיפה באופן חסוי, ובמקרה צורך, באופן אנונימי. כל הדו"חות הנשלחים לקו החם לענייני אתיקה מועברים לאנשים המתאימים ב-Stryker, האחראים לוודא שכל דיווח מטופל באופן מקצועי וחסוי.
3. וועדת הקו החם לענייני אתיקה: מדיניות זו מנוהלת ע"י וועדת הקו החם לענייני אתיקה ("הוועדה"), המורכבת, לפחות, מהיועץ המשפטי, סגן הנשיא והממונה הראשי על משאבי אנוש, סגן הנשיא לביקורת פנימית, והממונה הראשי על ציות ואכיפה. הוועדה אחראית על ניהול הקו החם לענייני אתיקה. לחברי הוועדה ולנציגיהם יש גישה לקו החם לענייני אתיקה ולדו"חות.
4. דיווח
 - 4.1. העובדים נדרשים לדווח על כל התנהגות או פעילות החשודה או הידועה כלא נאותה שעלולה לגרום לבעיות משפטיות או אתיות או להוות הפרה של החוקים הנוהגים או של נוהלי המדיניות של החברה.
 - 4.2. עובד רשאי לדווח על התנהגות או פעילות מעין זאת לממונה הישיר של העובד, לפקידים המתאימים במחלקת משאבי אנוש, במחלקה המשפטית ובמחלקה לציות ואכיפה באתר של העובד, לנשיא או למנכ"ל היחידה העסקית הרלוונטית ("המנהל הבכיר האחראי") או למנכ"ל, לסמנכ"ל הכספים, ליועץ המשפטי, לסגן הנשיא והממונה הראשי על משאבי אנוש, לסגן הנשיא לביקורת פנימית, או לממונה הראשי על ציות ואכיפה של Stryker כמתואר בקוד ההתנהגות של Stryker.
 - 4.3. כל מנהל או איש סגל בחברה המקבל דו"ח בנוגע להתנהגות או פעילות מעין זאת, חייב להביא לאלתר דו"ח זה לתשומת לבם של אנשי מחלקת ציות ואכיפה או המחלקה המשפטית או לוועדה.
 - 4.4. אם עובד מסוים לא חש בנוח לדווח בדרך זאת על התנהגות או פעילות כלשהי הידועה או החשודה כלא ראויה, לא אתית או בלתי חוקית, רשאי העובד לדווח על התנהגות או פעילות מעין זאת באמצעות הקו החם לענייני אתיקה.
 - 4.5. כל העניינים, ללא קשר לדרך קבלתם, יירשמו ויתקיים אחריהם מעקב בקו החם לענייני אתיקה.
 - 4.6. הוועדה תיפגש באופן קבוע על מנת לבחון את ענייני הקו החם לענייני אתיקה כולל הסטטוס או ההסדרה שלהם. הממונה הראשי על ציות ואכיפה ידווח בנוגע לענייני הקו החם לענייני אתיקה לוועדה הרלוונטית בדירקטוריון של Stryker.
5. איסור על מעשי התנכלות:
 - 5.1. נוהלי המדיניות של חברת Stryker אוסרים מפורשות על כל סוג של מעשה התנכלות נגד עובדים אשר:
 - בתום לב ולמטרות חוקיות מדווחים, גורמים לדיווח, או מסייעים בחקירה של התנהגות או פעילות כלשהי החשודה או הידועה כבלתי ראויה שעלולה לגרום לבעיות משפטיות או אתיות או להוות הפרה של החוקים הנוהגים או של כללי המדיניות של החברה ע"י אדם כלשהו במסגרת Stryker.
 - מעבירים מידע על פי חוק, או גורמים להעברתו, או המסייעים בחקירה שמתבצעת על ידי גוף אכיפה רגולטורי פדרלי או חוקי או גוף מחוקק, בנוגע להפרה אפשרית של חוקי ניירות הערך, כללי או תקנות ה-SEC, או חוקים הקשורים להונאה.
 - מגישים, או גורמים להגשה, מסייעים, משתתפים, או נותנים עדות בתביעה משפטית כלשהי המתקיימת או שעתידה להתקיים הקשורה להתנהגות מעין זאת.
 - 5.2. Stryker לא תפטר, תדיח, תשעה, תאיים, תטריד, או תפלה בכל אופן אחר עובד כלשהו בתנאים ובהתניות של העסקתו בהתבסס על פעולות חוקיות כלשהן שנוקט אותו עובד בהתייחס לדיווח על תלונות בתום לב.

5.3. אם עובד כלשהו מאמין שסבל ממעשה התנכלות (כולל איומים והטרדות), עליו צריך לדווח על הדבר לממונה או המנהל הישיר שלו. אם עובד חש שלא בנוח לדווח על מעשה התנכלות מעין זה לממונה או למנהל הישיר שלו, העובד רשאי לדווח על מעשה ההתנכלות ישירות למנהל המתאים במחלקת משאבי אנוש, במחלקה המשפטית ובמחלקת ציות ואכיפה, למנהל הבכיר האחראי, או לחבר הוועדה או באמצעות הקו החם לענייני אתיקה.

6. חקירות

6.1. לאחר שעובד מדווח על התנהגות או פעילות החשודה או הידועה כלא ראויה שעלולה לגרום לבעיות משפטיות או אתיות או להוות הפרה של החוקים הנוהגים או של נהלי המדיניות של החברה או לגרום למעשה התנכלות כמתואר במדיניות זו, Stryker תקיים חקירה ותעדכן את העובד בנוגע להסדרת העניין במידה המותרת על פי החוק או המתאימה באופן אחר על פי הנסיבות. עם זאת, בשל האופי החסוי של חקירות מעין אלה, ייתכן שלא נוכל למסור פרטים ספציפיים על החקירה או על הצעדים שננקטו.

6.2. כל החקירות יתבצעו בסודיות, במידה האפשרית והמתאימה על פי הנסיבות, לאור הדרישה לפרטיות מצד כל הצדדים המעורבים. Stryker תעשה כל מאמץ לטפל בכל החשיפות של העובדים ולהשלים חקירות רלוונטיות כלשהן או את כולן המתבצעות בהתאם למדיניות זו מבלי להתמהמה.