

회사 정책 10

윤리 핫라인

목적

이 정책의 목적은 윤리 핫라인을 통해 불만사항을 보고하고 조사를 처리하는 것과 관련된 절차와 지침을 설명하는 데 있습니다.

범위

이 정책은 모든 사업장에 있는 모든 Stryker 직원에게 적용됩니다. 본 정책의 어떤 조항이 Stryker의 특정 사업장에 적용되는 현지 법률에 위배되는 경우, 해당 사업장은 현지 법률을 준수하기 위해 본 정책에 대한 부록을 채택할 수 있습니다. 단, 해당 부록은 최고 준법 책임자, 법률 고문 또는 법률 고문 대행에 의해 결정된 바에 따라 본 정책에 포함된 원칙을 따라야 합니다. 현지 부록을 시행하지 못한 지역에서는 현지 법률을 준수하는 이 정책의 모든 조항이 효력을 그대로 유지하게 됩니다.

기본 정책

1. 행위

- 1.1. Stryker는 직원이 부적절하거나, 비윤리적이거나, 불법적인 행위 또는 활동을 보고할 수 있는 정책을 마련하고 있으며, 이는 Stryker의 행동 강령 및 다른 회사 정책에서 참조할 수 있으며, 그 내용 전체는 Stryker 인터넷 사이트와 Stryker 회사 인트라넷에 게시됩니다.
- 1.2. 직원들은 법적 또는 윤리적 문제를 야기할 수 있거나 적용 법률이나 회사 정책을 위반할 수 있는 일체의 의심스럽거나 알려진 부적절한 행위 또는 활동을 경영진에 보고해야 합니다. 이와 같은 행동이나 활동에는 차별, 괴롭힘, 사기, 비윤리적이거나 불법적인 행동, 보복, 회계, 내부 회계 관리 또는 감사 사안과 관련된 부적절한 행동, 미국 증권 거래 위원회의 연방 증권법, 규칙 및 규정 위반 또는 주주에 대한 사기와 관련된 일체의 법률 위반, 그리고 일체의 기타 법률 위반이 포함되나 이에 국한되지 않습니다.

2. 윤리 핫라인: Stryker는 윤리 핫라인을 통해 직원들과 직원 이외의 사람들이 규정 불이행에 대한 우려사항이나 그러한 혐의를 기밀로 보고하고, 원하는 경우 익명으로 보고할 수 있는 다양한 방법을 제공합니다. 윤리 핫라인으로 제출된 모든 보고서는 전문적이고 기밀을 유지하는 방식으로 각 보고서를 처리하는 것에 대해 책임을 지는 Stryker 내부의 적절한 사람에게 전달됩니다.

3. 윤리 핫라인 위원회: 이 정책은 윤리 핫라인 위원회("위원회")에 의해 관리되며, 이는 최소한 법률 고문, 글로벌 인사 담당 부사장, 내부 감사 담당 부사장 및 최고 준법 책임자로 구성됩니다. 위원회는 윤리 핫라인 관리에 대한 책임을 집니다. 위원회 회원 및 그 피지명인은 윤리 핫라인 및 보고서에 접근할 수 있습니다.

4. 보고

- 4.1. 직원들은 법적 또는 윤리적 문제를 야기할 수 있거나 적용 법률이나 회사 정책을 위반할 수 있는 일체의 의심스러운 또는 알려진 부적절한 행동이나 활동을 보고해야 합니다.
- 4.2. 직원은 Stryker의 사업 윤리 강령에 명시된 직원의 직속 상사, 인사부의 적절한 담당자, 직원이 근무하는 곳의 법률 준수 담당 부서, 사장이나 해당 사업장을 담당하는 중역("담당 중역") 또는 Stryker의 CEO, 최고 재무 책임자, 법률 고문, 글로벌 인사 담당 부사장, 내부 감사 담당 부사장 또는 최고 준법 책임자에게 이와 같은 행동이나 활동을 보고할 수 있습니다.
- 4.3. 이와 같은 행동이나 활동에 대한 보고를 받는 일체의 매니저 또는 다른 Stryker 담당자는 준수 또는 법률 담당 부서 또는 위원회에 이 보고서를 전달해야 합니다.
- 4.4. 직원이 이와 같은 방식으로 일체의 의심스러운 또는 알려진 부적절하거나, 비윤리적이거나, 불법적인 행동이나 활동을 보고하는 데 불편함을 느끼는 경우, 해당 직원은 윤리 핫라인을 통해 이와 같은 행동이나 활동을 보고할 수 있습니다.
- 4.5. 모든 사안은 취합 방식과 상관없이 윤리 핫라인에 입력되어 추적됩니다.
- 4.6. 위원회는 정기적으로 모임을 갖고 위원회의 지위나 배치를 포함하여 윤리 핫라인의 모든 사안을 검토합니다. 최고 준법 책임자는 Stryker 이사회의 관련 위원회에 윤리 핫라인 사안을 보고합니다.

5. 보복 금지

5.1. Stryker의 정책은 다음에 해당되는 직원에 대한 일체의 보복 행위를 명시적으로 금지합니다.

- 선의에 입각하여, 합법적인 목적을 위해 Stryker의 누군가에 의해 법적 또는 윤리적 문제를 야기할 수 있거나 적용 법률이나 회사 정책을 위반할 수 있는 일체의 의심스럽거나 알려진 부적절한 행위 또는 활동을 보고하거나, 보고하게 하거나, 관련 조사에 협조하는 경우,
- 증권법, SEC 규칙이나 규정 또는 사기 관련 법률의 위반 가능성과 관련하여 연방 규제 기관이나 법 집행 기관 또는 입법 기관에 의해 실시되는 조사에서 합법적으로 정보를 제공하거나, 제공하게 하거나, 이에 협조하는 경우, 또는
- 이와 같은 행동과 관련하여 이미 제기되었거나 앞으로 제기될 일체의 소송에서 증거를 제출하거나, 제출하게 하거나, 이를 지원하거나, 이에 관여하거나, 법정에서 증언을 하는 경우.

5.2. Stryker는 선의에 입각한 법적 불만사항 보고와 관련하여 직원 고용 계약 조건에 반하는 직원의 해고, 강등, 정직, 위협, 괴롭힘 또는 어떠한 방식의 차별도 하지 않습니다.

5.3. 직원이 보복(위협이나 괴롭힘 포함)을 당했다고 믿는 경우, 해당 직원은 직속 상사나 매니저에게 이를 보고해야 합니다. 직원이 자신의 직속 상사나 매니저에게 이와 같은 보복 행위를 보고하는 데 불편함을 느끼는 경우, 해당 직원은 인사부, 법률 준수 담당 부서의 적절한 관리진, 담당 중역 또는 위원회 회원에게 직접 보복 행위를 보고하거나 윤리 핫라인을 통해 보고할 수 있습니다.

6. 조사

6.1. 직원이 법적 또는 윤리적 문제를 야기할 수 있거나 적용 법률이나 회사 정책을 위반할 수 있는 의심스러운 또는 알려진 부적절한 행위나 활동 또는 이 정책에서 식별된 보복 행위를 보고하는 경우, Stryker는 법률 허용 범위 또는 상황에 적절한 범위까지 해당 사안을 조사하고 해당 직원에게 처리 상태를 계속 알릴 것입니다. 하지만, 이와 같은 조사의 기밀 특성상, 실시한 조사나 조치에 대한 구체적인 정보를 제공하지 않을 수도 있습니다.

6.2. 모든 조사는 가능한 범위까지, 그리고 상황에 따라 적절한 범위까지, 모든 관련 당사자의 사생활 보호 측면을 고려하여 기밀로 처리될 것입니다. Stryker는 시기 적절한 방식으로 모든 직원에 대해 드러난 사안을 처리하고, 이 정책에 따라 실시된 일체의 모든 관련 조사를 완료하고자 노력할 것입니다.