

## Корпоративная политика 10

### Политика в отношении линии доверия по вопросам этики

#### Цель

Цель настоящей политики заключается в том, чтобы обозначить процедуры и рекомендации, связанные с подачей жалоб и проведением расследований с помощью «линии доверия» по вопросам этики.

#### Охват

Политика применяется ко всем сотрудникам Stryker во всех регионах. В случае если какое-либо положение настоящей политики не соответствует местному закону, применимому к конкретному структурному подразделению Stryker, такое структурное подразделение может принять приложение к настоящей политике с целью соблюдения местного закона при условии, что данное приложение будет соответствовать принципам, содержащимся в настоящей политике, как определено должностным лицом по обеспечению соблюдения законодательства и генеральным юрисконсультom или заместителем генерального юрисконсульта. Там, где местное приложение не принимается, все положения настоящей Политики, которые соответствуют местному законодательству, должны остаться в силе.

#### Основные политики

##### 1. Поведение

- 1.1. В Stryker принята политика в области информирования сотрудниками о случаях недопустимого, неэтичного или незаконного поведения или деятельности, которые описаны в Кодексе поведения Stryker и прочих корпоративных политиках, размещенных на веб-сайте и в корпоративной внутренней сети Stryker.
- 1.2. От сотрудников требуется 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 или политики компании. 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.

##### 2. Горячая линия по вопросам этики. В Stryker имеется горячая линия по вопросам этики, которая предоставляет сотрудникам компании и прочим лицам множество способов сообщить о проблеме или высказать опасения по поводу несоблюдения политики компании при соблюдении полной конфиденциальности или, при желании, анонимности. Все сообщения, направленные по «горячей линии» по вопросам этики, направляются соответствующим лицам в Stryker, которые отвечают за профессиональное и конфиденциальное рассмотрение каждого такого сообщения.

##### 3. 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 нормативно-правовых требований. Комитет отвечает за управление «горячей линией» по вопросам этики. Члены комитета и назначенные ими лица имеют доступ к «горячей линии» по вопросам этике и сообщениям.

##### 4. Передача сообщений

- 4.1. От сотрудников требуется 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 или политики компании.
- 4.2. 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 нормативно-правовых требований компании, как это изложено в Кодексе поведения.

- 4.3. Любой менеджер или другой сотрудник Stryker, который получает сообщение о таком поведении или действии, должен незамедлительно передать данное сообщение в Отдел соблюдения нормативно-правовых требований компании, или Юридический отдел, или Комитет.
- 4.4. Если сотруднику неудобно сообщать о подозрениях относительно ненадлежащего, неэтичного или незаконного поведения описанным способом, он может доложить о таком поведении либо деятельности через «горячую линию» по вопросам этики.
- 4.5. Все проблемы, независимо от способа передачи информации, будут приняты и впоследствии отслеживаться в рамках «горячей линии» по вопросам этики.
- 4.6. Комитет должен регулярно собираться для рассмотрения вопросов, указанных в журнале горячей линии по вопросам этики, их текущего состояния или снятия их с контроля. Главный контролер по соблюдению нормативно-правовых требований компании обязуется отчитываться по вопросам, связанным с «горячей линией» по вопросам этики, перед соответствующим комитетом Совета директоров Stryker.
5. Отсутствие ответных мер
- 5.1. Политика Stryker запрещает любые формы репрессий, направленных против сотрудников, которые:
- С честными и законными намерениями сообщают, побуждают к сообщению или помогают в расследовании подозреваемых или известных случаев ненадлежащего, неэтичного или противозаконного поведения или деятельности сотрудников Stryker или фактов нарушения применимых законов или политик компании.
  - 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.
  - 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.
- 5.2. Stryker 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.
- 5.3. Если сотрудник считает, что против него были приняты репрессивные меры (в том числе угрозы или преследования), 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 соответствующего руководителю Отдела кадров, в Юридический отдел или Отдел соблюдения нормативно-правовых требований компании, исполнительному руководителю или кому-либо из членов Комитета или через «горячую линию» по вопросам этики.
6. Расследование
- 6.1. 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 конфиденциальностью таких расследований, может оказаться невозможным предоставить конкретные подробности расследования или принятых мер.
- 6.2. Все расследования будут проводиться на условиях полной конфиденциальности в той мере, в какой это возможно при текущих обстоятельствах в свете личных интересов всех участвующих сторон. Stryker 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.