

# Política corporativa 10

## Línea de ayuda sobre cuestiones éticas

### Objetivo

El objetivo de esta Política es explicar los procedimientos y directrices relacionadas con la notificación de quejas y la gestión de investigaciones a través de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas.

### Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados de Stryker independientemente de su ubicación. Si cualquier disposición de la presente política no cumpliera con las leyes locales correspondiente en una determinada unidad de negocios de Stryker, dicha unidad podrá implantar un Anexo a esta Política para cumplir con las leyes locales, siempre y cuando dicho Anexo cumpla con los principios contenidos en esta Política, según lo determinen el director de cumplimiento y el asesor jurídico o su asistente. Donde un apéndice local no se haya implementado, todas las disposiciones de esta Política que cumplan con las leyes locales seguirán en vigor.

### Políticas básicas

#### 1. Conducta

- 1.1. Stryker cuenta con políticas sobre la notificación por parte de los empleados de conductas o actividades impropias, no éticas o ilegales; dichas políticas se encuentran en el Código de Conducta de Stryker y en otras políticas de la empresa, todas ellas publicadas en el sitio web de Stryker y en la Intranet corporativa de Stryker.
- 1.2. Se exige a los empleados que informen a la dirección de cualquier conducta o actividad impropia de la que tengan conocimiento o sospechen y que pueda provocar problemas éticos o legales, o infringir las leyes vigentes o las políticas de la empresa. Dichas conductas o actividades incluyen, entre otras, la discriminación, el acoso, el fraude, conductas no éticas, conductas ilegales, represalias laborales, conductas impropias en materia de contabilidad, controles contables internos o cuestiones de auditoría, infracciones de las leyes federales de títulos valores, de las reglas y regulaciones de la Comisión de Bolsas y Valores de los EE. UU. (U.S. Securities and Exchange Commission, SEC), delitos contra los accionistas y las infracciones de cualquier otra legislación vigente.

2. **Línea de ayuda sobre cuestiones éticas:** Stryker cuenta con una Línea de ayuda sobre cuestiones éticas para proporcionar, tanto a sus empleados directos como a los no empleados, un medio, dentro de los múltiples a su disposición, para notificar sus preocupaciones o alegaciones de incumplimientos, de manera confidencial y, si lo desean, de manera anónima. Todos los informes recibidos en la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas se dirigen a las personas convenientes dentro de Stryker, que son responsables de garantizar que cada informe se gestione profesionalmente y de forma confidencial.

3. **Comité de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas:** esta política está administrada por el Comité de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas (el "comité"), que se compone, como mínimo, del asesor jurídico, del vicepresidente y directivo de Recursos Humanos, del vicepresidente de auditoría interna y del director de cumplimiento. El Comité es el responsable de administrar la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas. Los miembros del Comité y aquellas personas que este designe tienen acceso a la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas y a los informes enviados a través de ella.

#### 4. Elaboración de informes

- 4.1. Se exige a los empleados que informen de cualquier conducta o actividad impropia de la que tengan conocimiento o sospechen y que pueda provocar problemas éticos o legales, o infringir las leyes vigentes o las políticas de la empresa.
- 4.2. Un empleado puede informar de dichas conductas o actividades a su supervisor inmediato, a los miembros apropiados de los departamentos de Recursos Humanos, Legal y de Cumplimiento en la ubicación del empleado, al presidente o al ejecutivo responsable de su unidad de negocios correspondiente (el "ejecutivo a cargo") o al director ejecutivo, al director financiero, al asesor jurídico, al vicepresidente y directivo de Recursos Humanos, al vicepresidente de auditoría interna o al director de cumplimiento de Stryker, tal y como recoge el Código de Conducta de Stryker.
- 4.3. Cualquier gerente o empleado de Stryker que reciba información sobre dicho tipo de conductas o actividades debe notificarlo inmediatamente al personal del departamento de Cumplimiento, Legal o a los miembros del Comité.
- 4.4. Si un empleado no se siente cómodo informando directamente de cualquier conducta o actividad impropia, no ética o ilegal que conozca o sospeche, según el proceso descrito, el empleado podrá informar de dicha conducta o actividad a través de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas.

- 4.5. Todos los asuntos, independientemente de la vía de notificación, se introducirán y se seguirán a través de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas.
- 4.6. El Comité se reunirá periódicamente para revisar todos los asuntos relacionados con la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas, incluyendo su estado o disposición. El director de cumplimiento informará sobre los asuntos de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas al comité pertinente de la Junta Directiva de Stryker.

## 5. Prohibición de represalias

- 5.1. Las políticas de Stryker prohíben expresamente cualquier forma de represalia contra los empleados que:
- de buena fe y con fines legales, informen, hagan que se informe o ayuden a la investigación de cualquier conducta o actividad impropia llevada a cabo por cualquiera en Stryker y que pueda provocar problemas éticos o legales o infringir las leyes correspondientes o las políticas de la empresa;
  - de forma legal proporcionen o hagan que se proporcione información, o que ayuden en una investigación llevada a cabo por cualquier agencia federal u órgano regulatorio o legislativo, relacionada con posibles infracciones de las leyes de valores, de las reglas o regulaciones de la SEC o de las leyes relativas al fraude;
  - presenten, hagan que se presente, ayuden, participen o proporcionen testimonio en cualquier proceso judicial llevado a cabo o que se vaya a llevar a cabo en relación con dicha conducta.
- 5.2. Stryker no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará o discriminará en modo alguno a ningún empleado en los términos y condiciones de empleo como consecuencia de notificaciones de incumplimientos realizadas de buena fe.
- 5.3. Si cualquier empleado cree que ha sufrido alguna clase de represalia (incluyendo amenazas y acoso), deberá informar de ello a su superior inmediato o a su gerente. Si un empleado no se siente cómodo informando de dichas represalias a su superior inmediato o a su gerente, el empleado podrá informar directamente a los directores apropiados del departamento de Recursos Humanos, Legal y de Cumplimiento, al ejecutivo a cargo o a un miembro del Comité, o podrá hacerlo también a través de la Línea de ayuda sobre cuestiones éticas.

## 6. Investigaciones

- 6.1. Cuando un empleado informe de una conducta o actividad impropia de la que tenga conocimiento o sospeche que pueda dar lugar a problemas legales o éticos o que pueda infringir las leyes correspondientes o las políticas de la empresa, o cuando informe de cualquier forma de represalia, como las identificadas en la presente política, Stryker realizará una investigación y mantendrá al empleado informado de la acciones que tome de acuerdo a lo permitido por la ley o según sea apropiado por las circunstancias de cada caso. No obstante, dada la naturaleza confidencial de tales investigaciones, puede que no sea posible proporcionar detalles específicos sobre la investigación o sobre las acciones tomadas.
- 6.2. Todas las investigaciones serán gestionadas, en la medida de lo posible, de forma confidencial y teniendo en cuenta la privacidad de todos los implicados, siempre que las circunstancias lo permitan. Stryker se compromete a gestionar de forma oportuna todas las notificaciones recibidas de los empleados y, de conformidad con esta Política, a llevar a cabo todas las investigaciones necesarias relacionadas con dichas notificaciones.