

Política empresarial número 10

Línea directa de ética

Objetivo

El objetivo de esta Política es explicar las pautas y los procedimientos relacionados con el reporte de denuncias y el manejo de investigaciones a través de la línea directa de ética.

Alcance

Esta Política rige para todos los empleados de Stryker en todas las ubicaciones de la empresa. Si alguna disposición de esta Política no concuerda con las leyes locales que rigen para una determinada unidad de negocio de Stryker, esa unidad de negocio podrá implementar un apéndice para esta Política que cumpla con las leyes locales, siempre que dicho apéndice se ajuste a los principios incluidos en la presente, según lo determinen el director de cumplimiento y el asesor general o asesor general adjunto. En los casos donde no se implemente un apéndice local, todas las disposiciones de esta Política que concuerden con las leyes locales seguirán en vigencia.

Políticas básicas

1. Conducta

- 1.1. Stryker posee políticas para reportar conductas o actividades indebidas, ilegales o no éticas por parte de los empleados que se pueden encontrar en el Código de conducta de Stryker y en otras políticas de la empresa, todo lo cual está publicado en el sitio de Internet de Stryker y en la intranet empresarial de Stryker.
- 1.2. Los empleados deben reportar a la gerencia cualquier conducta o actividad indebida de la que tengan sospecha o conocimiento, que pueda dar origen a problemas legales o éticos, o infringir las leyes vigentes o las políticas de la empresa. Estas actividades o conductas incluyen, entre otras, las relacionadas con discriminación, acoso, fraude, conducta ilegal o no ética, represalias, conducta indebida en relación con asuntos contables, controles contables internos o auditorías, violaciones de leyes federales sobre valores, de normas y reglamentaciones de la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC) de los EE. UU. o de cualquier otra ley relacionada con fraude en contra de los accionistas e infracciones de otras leyes.

2. **Línea directa de ética:** Stryker posee una línea directa de ética para ofrecer a los empleados y no empleados diferentes canales para comunicar inquietudes o acusaciones de incumplimiento de manera confidencial y, si lo desean, de forma anónima. Todos los reportes presentados a través de la línea directa de ética son dirigidos a las personas que corresponden dentro de Stryker, quienes son responsables de garantizar que cada informe se maneje con profesionalismo y confidencialidad.

3. **Comité de la línea directa de ética:** esta Política es administrada por el Comité de la línea directa de ética (el "Comité"), el cual está integrado, como mínimo, por el asesor general, el vicepresidente global de recursos humanos, el vicepresidente de auditoría interna y el director de cumplimiento. El Comité es responsable de administrar la línea directa de ética. Los miembros del Comité y las personas que este designe tienen acceso a la línea directa de ética y a los informes.

4. Informes

- 4.1. Los empleados deben informar cualquier conducta o actividad indebida de la que tengan sospecha o conocimiento, que pueda dar origen a problemas legales o éticos, o infringir las leyes vigentes o las políticas de la empresa.
- 4.2. El empleado podrá informar dicha actividad o conducta a su supervisor inmediato, a los miembros pertinentes en las funciones de Recursos Humanos, Asuntos Legales y Cumplimiento de la ubicación del empleado, al presidente o ejecutivo a cargo de la unidad de negocio correspondiente ("ejecutivo a cargo"), o al director ejecutivo, director de finanzas, asesor general, vicepresidente global de recursos humanos, vicepresidente de auditoría interna o director de cumplimiento de Stryker, tal como se establece en el Código de conducta de Stryker.
- 4.3. Cualquier gerente u otro empleado de Stryker que reciba un informe sobre este tipo de conducta o actividad deberán ponerlo inmediatamente a consideración de las funciones de Cumplimiento o Asuntos Legales, o del Comité.
- 4.4. Si a un empleado le resulta incómodo reportar de esta manera una conducta o actividad indebida, ilegal o no ética de la que tenga sospecha o conocimiento, podrá informar el asunto a través de la línea directa de ética.

- 4.5. Todos los asuntos se ingresarán y tendrán seguimiento en la línea directa de ética, sin importar el método a través del cual se comuniquen.
- 4.6. El Comité se reunirá regularmente para revisar todos los asuntos de la línea directa de ética, incluido su estado o disposición. El director de cumplimiento informará sobre asuntos relacionados con la línea directa de ética al comité pertinente de la Junta Directiva de Stryker.

5. No represalias

- 5.1. Las políticas de Stryker prohíben expresamente tomar cualquier tipo de represalia contra empleados:
- Que de buena fe y con fines lícitos, informen, hagan que se informe o asistan en la investigación de cualquier conducta o actividad indebida de la que se tenga sospecha o conocimiento, que pueda dar origen a problemas éticos o legales, o infringir las leyes vigentes o las políticas de la empresa por parte de cualquier persona de Stryker.
 - Que suministren o hagan que se suministre de forma legal información a cualquier organismo regulador federal o encargado de velar por el cumplimiento de las leyes, o a un órgano legislativo, o que asistan en una investigación llevada a cabo por cualquiera de estos, en relación con posibles infracciones de las leyes sobre valores, de normas o reglamentaciones de la SEC, o de leyes relacionadas con el fraude.
 - Que inicien o causen el inicio de un proceso judicial, asistan, participen, o den testimonio en cualquier procedimiento iniciado o por iniciarse en relación con dicha conducta.
- 5.2. Stryker no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de modo alguno a los empleados en los términos y las condiciones de empleo, sobre la base de cualquier acción legal que dichos empleados realicen en relación con el informe de reclamos de buena fe.
- 5.3. Si un empleado cree que ha sido objeto de represalias (lo que incluye amenazas o acoso), debe informar al respecto a su gerente o supervisor inmediato. Si a un empleado le resulta incómodo informar sobre dichas represalias a su gerente o supervisor inmediato, puede informar directamente a los directivos pertinentes en las funciones de Recursos Humanos, Asuntos Legales y Cumplimiento, al ejecutivo a cargo o a un miembro del Comité, o bien, puede hacer el informe a través de la línea directa de ética.

6. Investigaciones

- 6.1. Luego de que un empleado informe una conducta o actividad indebida de la que tiene sospecha o conocimiento, que pueda dar origen a problemas legales o éticos, o infringir las leyes vigentes o las políticas de la empresa, o represalias tal como se describen en esta Política, Stryker investigará y mantendrá al empleado informado de la disposición en la medida en que lo permitan las leyes o que corresponda según las circunstancias. Sin embargo, debido al carácter confidencial de estas investigaciones, es posible que no se puedan brindar detalles específicos de la investigación o de las medidas tomadas.
- 6.2. Todas las investigaciones se manejarán de forma confidencial, en la medida que sea posible y adecuándose a las circunstancias, en vista de los intereses de privacidad de todas las partes involucradas. Stryker se esforzará por revisar todos los reportes de los empleados, y por llevar a cabo de manera oportuna todas y cada una de las investigaciones relacionadas de acuerdo con esta Política.