

Linha directa para questões de ética na Internet

www.stryker.com

Números de chamada gratuita da linha directa para questões de ética

Chamadas nacionais (EUA, Canadá: 1-866-263-1439)

Chamadas internacionais: Consulte as instruções no site da Internet da linha directa para questões de ética: www.stryker.com ou abaixo:

AT&T Direct

Para ligar para a EthicsPoint do exterior dos EUA ou do Canadá:

1. Se estiver a ligar do interior da Stryker, aceda a uma linha externa.
2. A partir de uma linha externa, marque o número de telefone relativo ao seu país, conforme consta do site da Internet indicado anteriormente.
3. Irá ouvir a seguinte saudação em inglês: "AT&T. Please dial the number you are calling now." [AT&T. Marque o número para o qual pretende ligar agora.]
4. Quando ouvir o sinal, marque 866-263-1439. Este é um número de chamada gratuita. Não é necessário marcar "1" antes deste número.
5. Irá ouvir a seguinte mensagem em inglês: "Thank you for using AT&T." [Obrigado por utilizar a AT&T.] Não desligue.
6. Irá ouvir a seguinte saudação da EthicsPoint em inglês: "Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is (...). How may I help you?" ["Obrigado por ligar para a linha directa para questões de ética da Stryker. O meu nome é (nome do operador da EthicsPoint). Como posso ajudá-lo(a)?"]
7. Todas as chamadas são atendidas em inglês. Para continuar a sua chamada em outro idioma, indique o seu idioma e um intérprete irá juntar-se à chamada dentro de 3 minutos. Durante este tempo, não desligue.

Se o número de telefone acima indicado não funcionar, apresente o seu relatório online através do Web site. Indique no relatório que o número de telefone não funcionou.

Chamadas à cobrança

Para ligar para a EthicsPoint do exterior dos EUA ou do Canadá:

1. Ligue para um operador internacional.
2. Solicite a realização de uma chamada à cobrança (a pagar pelo destinatário) para o número +1-503-352-0872.
3. Todas as chamadas serão aceites.

stryker[®]

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

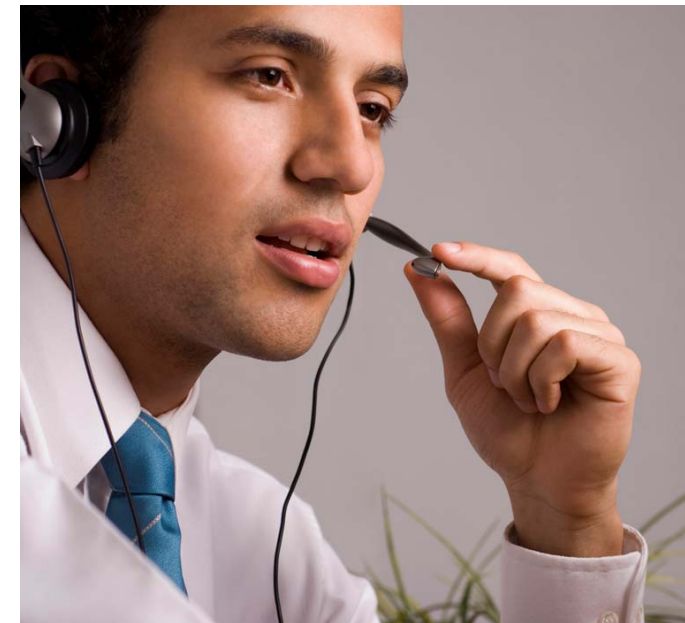
Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

stryker[®]

Política da linha
directa para
questões de ética

Política corporativa
número dez



**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

Finalidade:

Descrever os procedimentos e directrizes respeitantes à Política da linha directa para questões de ética

Âmbito:

Esta política aplica-se a todos os funcionários da Stryker Corporation.

Descrição:

- Conduta.** A empresa tem políticas sobre oportunidades iguais para todos; assédio e assédio sexual; não-retaliação e denúncia, por parte dos funcionários, de condutas ou actividades inadequadas, antiéticas ou ilegais, que podem ser encontradas em nossa Política de oportunidades iguais para todos/acções afirmativas, Código de conduta e Código de ética, todas divulgadas na intranet da corporação. Os funcionários devem informar a gerência (e têm essa responsabilidade) de qualquer conduta ou actividade que acreditem possa gerar problemas legais ou éticos, ou violar exigências legais pertinentes. Isso inclui, mas não se limita, a discriminação; assédio; fraude; conduta antiética ou ilegal; retaliação; conduta inadequada relacionada a contabilidade, controlos contabilísticos internos ou assuntos de auditoria; violações de leis federais para mercado de acções, leis e regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários ("SEC"), ou quaisquer outras disposições de leis federais relacionadas com fraudes contra accionistas e violações de qualquer outra lei.
- Comité da linha directa para questões de ética** A Política da linha directa para questões de ética é administrada pelo Comité da linha directa para questões de ética ("Comité"), constituído pelo vice-presidente de auditoria interna, na função de presidente, e pelo director jurídico, vice-presidente de recursos humanos e director de conformidade. O Comité da linha directa para questões de ética foi criado para administrar essa linha directa e seu e-mail, que pode ser utilizado pelos funcionários para enviar mensagens confidenciais. O acesso à linha directa para questões de ética e ao e-mail da linha directa é restrito ao vice-presidente de auditoria interna ou, na sua ausência, a outro membro do comité, designado pelo vice-presidente.
- Denúncia.**
 - Um funcionário pode denunciar qualquer actividade ou conduta inadequada, antiética ou ilegal ao presidente ou executivo responsável pela divisão, subsidiária ou unidade operacional, ou ao Director Executivo, Director Financeiro, Vice-presidente de Recursos Humanos, Director Jurídico ou Director de conformidade da empresa, tal como disposto no

nosso Código de Conduta. Contudo, se um funcionário não se sentir confortável para denunciar dessa maneira actividades ou condutas suspeitas de serem inadequadas, antiéticas ou ilegais, pode denunciar a conduta ou actividade directamente a um membro do Comité da linha directa, ou por meio da linha directa ou e-mail da linha directa para questões éticas.

3.2 Pelo menos de dois em dois dias, o vice-presidente de auditoria interna ou outro membro do comité designado pelo vice-presidente analisará as mensagens recebidas pela linha directa e pelo e-mail da linha directa para questões éticas e registará tais mensagens num diário confidencial mantido pelo vice-presidente, em que constarão os seguintes dados:

- data da mensagem;
- número de telefone para contacto, ou outras informações (se fornecidas);
- resumo das questões abordadas;
- área(s) operacional(ais) às quais se aplicam as questões
- indivíduo(s) identificado(s) (se houver);
- pessoa a quem a questão foi enviada e data do envio;
- medida a ser tomada;
- data para verificação/solução; e
- situação.

3.3 Pelo menos uma vez por mês, o comité reunir-se-á para analisar as questões identificadas no diário e sua situação ou disposição.

3.4 Pelo menos uma vez por trimestre, e com maior frequência mediante solicitação, o vice-presidente de auditoria interna preparará um relatório de actividades resumido para apresentar ao presidente do comité de auditoria do Conselho de Administração. No que diz respeito a qualquer questão relacionada com controlos e procedimentos de divulgação de informações, controle interno de relatórios financeiros ou transacções afins, o vice-presidente de auditoria interna fará um relatório de cada um desses itens. O vice-presidente de auditoria interna entregará uma cópia de cada relatório ao presidente do comité de auditoria, ao director executivo e aos outros membros do comité.

4. **Retaliação.**

4.1 As políticas da empresa proíbem expressamente qualquer forma de retaliação contra funcionários que: (1) de boa fé e para fins legais denunciem, levem à denúncia ou auxiliem na investigação de actividades ou condutas suspeitas de serem inadequadas, antiéticas ou ilegais, por qualquer pessoa da empresa; (2) forneçam legalmente informações, causem o fornecimento dessas informações, ou auxiliem

investigações conduzidas por qualquer agência federal reguladora, autoridade policial ou órgão legislativo, relacionadas com possíveis violações de leis do mercado de acções, regulamentos ou normas da SEC, ou leis relacionadas com fraudes; ou (3) instituíam acções, causem a instituição de acções, auxiliem, participem ou sejam testemunhas de quaisquer acções instituídas ou em vias de instituição relativas a tais condutas.

4.2 Se um funcionário acreditar ter sido vítima de retaliações (inclusive ameaças ou hostilização), deve denunciar o facto ao seu supervisor ou gerente imediato. Se um funcionário não se sente confortável para denunciar tal retaliação ao seu supervisor ou gerente imediato, pode denunciar a retaliação directamente a um membro do Comité da linha directa para questões de ética ou, anonimamente, através da linha directa para questões de ética da Empresa.

5. **Investigações.**

5.1 Quando um funcionário denuncia actividades ou conduta inadequada, antiética ou ilegal, ou ainda retaliações identificadas nesta política, a empresa investigará e manterá o funcionário informado sobre quaisquer disposições nos termos permitido por lei, ou que de outra forma seja apropriada para as circunstâncias em causa. Contudo, devido à natureza confidencial de tais investigações, pode não ser possível fornecer detalhes específicos da investigação ou das medidas tomadas.

5.2 Todas as investigações serão tratadas com sensibilidade. Na medida do possível, e de acordo com as circunstâncias, será mantida confidencialidade, com base nos importantes interesses de privacidade de todos os envolvidos.

5.3 A empresa fará todo o possível para lidar com a divulgação de informações por parte de funcionários, de acordo com esta política, e para completar toda e qualquer investigação de maneira oportuna.

5.4 A empresa não demite, rebaixa, suspende, ameaça, hostiliza, ou de qualquer outra maneira discrimina qualquer empregado, de acordo com os termos e condições da contratação, com base em acções legais desse funcionário relacionadas a denúncias ou reclamações de boa-fé.