

## Cumprimento:

1. O presidente ou executivo no comando de cada divisão, subsidiária ou unidade operacional é responsável por garantir que os seus funcionários compreendam e cumpram este Código de conduta, bem como por criar um ambiente de trabalho em que o seu cumprimento seja esperado e recompensado.
2. Qualquer isenção de responsabilidade relacionada às políticas e procedimentos estabelecidos neste Código de conduta envolvendo um diretor executivo ou diretor só poderá ser concedida pelo Conselho de administração da empresa ou pelo comitê de governança e nomeação da junta, e deverá ser prontamente divulgada aos acionistas.
3. Qualquer violação destas políticas e procedimentos deverá ser informada imediatamente ao presidente ou executivo responsável pela respectiva divisão, subsidiária ou unidade operacional, ou ao diretor-executivo, diretor-financeiro, diretor jurídico ou diretor de conformidade da empresa. Alternativamente, uma violação poderá ser informada da forma descrita na política da linha direta para questões de ética da empresa. A(s) identidade(s) do(s) funcionário(s) responsável(is) pela informação permanecerá(ão) em sigilo a não ser que a divulgação seja estritamente necessária. A comunicação pode ser anônima. O presidente ou executivo responsável pela respectiva divisão, subsidiária ou unidade operacional, ou o diretor-financeiro, diretor jurídico ou diretor de conformidade da empresa comunicará ao diretor-executivo quaisquer informações de violação recebidas.
4. Diretores, administradores ou executivos responsáveis por cada divisão, subsidiária ou unidade operacional, e quaisquer outros funcionários apropriados deverão atestar periodicamente por escrito que compreendem e estão cumprindo a política, e que não estão cientes de violações ou que comunicaram-nas adequadamente caso tenham tomado conhecimento de sua ocorrência.
5. A empresa irá investigar imediatamente quaisquer violações alegadas dessas políticas. A violação de uma política, a retaliação contra qualquer pessoa que a informou ou o não-cumprimento das políticas de alguma outra forma não serão tolerados e resultarão em ação disciplinar, podendo incluir a rescisão do vínculo empregatício, caso seja apropriado.
6. Qualquer dúvida referente a este Código de conduta deve ser encaminhada ao presidente ou ao executivo responsável pela respectiva divisão, subsidiária ou unidade operacional, ou ao ou diretor-executivo, diretor-financeiro, diretor jurídico ou diretor de conformidade da Stryker Corporation.

**stryker**<sup>®</sup>

---

**Joint Replacements**

---

**Trauma, Extremities & Deformities**

---

**Craniomaxillofacial**

---

**Spine**

---

**Biologics**

---

**Surgical Products**

---

**Neuro & ENT**

---

**Interventional Spine**

---

**Navigation**

---

**Endoscopy**

---

**Communications**

---

**Imaging**

---

**Patient Care & Handling Equipment**

---

**EMS Equipment**

**Copies of all Corporate Policies  
may be found on  
[www.stryker.com/corporatepolicies](http://www.stryker.com/corporatepolicies)**

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

Policy Date: 6/8/06

[www.stryker.com](http://www.stryker.com)

**stryker**<sup>®</sup>

# Código de conduta

## Política empresarial número um



## Objetivo:

A Stryker Corporation está comprometida com a condução de negócios de forma ética e de acordo com a lei. Este Código de conduta estabelece políticas e procedimentos que visam orientar funcionários, diretores e administradores quanto à realização das suas tarefas e responsabilidades para garantir o cumprimento do compromisso da empresa com uma conduta ética e de acordo com a lei. As políticas e procedimentos são válidos para todos os funcionários e diretores (doravante referidos em conjunto como “funcionários”), e os diretores da Stryker Corporation, bem como para todas as subsidiárias nacionais e internacionais. Outras políticas e procedimentos já foram e serão divulgados por divisões, subsidiárias e unidades operacionais da empresa e do escritório corporativo.

## Políticas básicas:

1. **Cumprimento das leis.** A empresa realizará negócios e operações de acordo com todas as leis, regulamentos e normas em vigor e observará todos os seus elevados padrões de ética.
2. **Ambiente de trabalho.** A empresa deverá manter um ambiente de trabalho seguro e livre de drogas, bem como isento de quaisquer tipos de discriminação e assédio com base em raça, cor, credo, religião, sexo, idade, incapacidade, nacionalidade, ascendência, cidadania, serviço nas forças armadas, estado civil ou situação militar, orientação sexual ou quaisquer outros fatores intoleráveis.
3. **Fabricação de produtos.** A empresa está comprometida com a fabricação de produtos que sejam seguros e eficientes. Para o desenvolvimento e a fabricação de dispositivos médicos e outros produtos, a empresa estabeleceu e vai cumprir padrões que atendem ou excedem as normas promulgadas pela Administração de Alimentos e Medicamentos dos Estados Unidos (FDA, Food and Drug Administration) ou as leis e normas do país onde ocorra o seu desenvolvimento e fabricação. Com relação à fabricação dos produtos, a empresa irá cumprir todas as leis e normas em vigor, incluindo as relacionadas à preservação do meio ambiente, à saúde e segurança ocupacionais.
4. **Práticas competitivas.** A empresa vai competir por todas as oportunidades de negócios de forma enérgica, justa, ética e legal. A empresa vai cumprir todas as leis e normas antitrustes e outras leis e normas que controlam a concorrência e as transações comerciais de cada país em que opera, e não vai discutir preços, custos, planos de produção, estratégias empresariais nem quaisquer outras informações privadas e/ou confidenciais com os concorrentes.

5. **Marketing e vendas.** A empresa vai divulgar os seus produtos e serviços com precisão e atenderá a todas as exigências legais e regulamentares aplicáveis para as operações de venda e marketing desses produtos e serviços.
6. **Registro e comunicação de informações.** Em reconhecimento do fato de que informações precisas são essenciais à capacidade da empresa de cumprir as obrigações legais e regulamentares, todos os funcionários e diretores vão registrar e comunicar todas as informações de forma precisa e honesta. Nenhum funcionário ou diretor vai assinar e distribuir, nem permitir que outros assinem e distribuam, em nome da empresa, quaisquer documentos ou declarações que ele ou ela saiba, ou tenha motivos para desconfiar, que sejam falsos.
7. **Pagamentos.** A empresa e seus funcionários e diretores não farão quaisquer pagamentos inadequados a oficiais, funcionários, clientes, indivíduos ou entidades, sejam eles governamentais ou não, tampouco solicitarão ou aceitarão quaisquer pagamentos inadequados de fornecedores, clientes ou qualquer indivíduo/entidade que queira fazer negócios com a empresa.
8. **Negociações justas.** Todos os funcionários e diretores vão negociar de forma justa com os clientes, fornecedores, concorrentes, auditores independentes e outros funcionários da empresa, e não obterão vantagens injustas de ninguém por meio de manipulação, omissão, mau uso de informações privilegiadas, divulgação incorreta de fatos, nem qualquer outro tipo de negociação ou prática inadequada.
9. **Informações confidenciais.** Nenhum funcionário ou diretor usará ou divulgará quaisquer informações privadas ou confidenciais que ele ou ela tenha obtido em decorrência do seu vínculo empregatício ou relacionamento com a empresa para fins de ganho pessoal. Informações confidenciais e privadas incluem todas as informações que não sejam para divulgação pública e que possam ser usadas por concorrentes ou prejudiquem a empresa e os seus clientes se forem reveladas. Nenhum funcionário ou diretor vai comprar, vender ou fazer negócios com ações da empresa, utilizando as informações não-públicas da empresa.
10. **Contribuições políticas.** A empresa não fará contribuições políticas para partidos ou indivíduos, mesmo se as contribuições forem legalmente permitidas, porém, incentiva os funcionários e diretores a participarem de assuntos comunitários e a exercerem suas responsabilidades como cidadãos.
11. **Oportunidades empresariais.** Os funcionários e diretores têm o dever de promover os interesses legítimos da empresa sempre que surgir uma oportunidade. Os funcionários e diretores estão proibidos de: (a) aproveitar para

si quaisquer oportunidades descobertas por meios e informações de propriedade da empresa ou decorrente de vantagens do cargo ocupado, (b) utilizar meios e informações de propriedade da empresa ou vantagens do cargo ocupado para benefício pessoal, e (c) concorrer com a empresa.

12. **Conflitos de interesse.** Nenhum funcionário ou diretor se envolverá em quaisquer atividades ou terá quaisquer interesses externos que privem a empresa da sua lealdade, interfiram com o desempenho satisfatório de suas tarefas, dificultem o desempenho objetivo e eficiente das suas tarefas na empresa, ou de alguma forma sejam prejudiciais ou causem danos à empresa. Os funcionários e diretores devem informar imediatamente, por escrito, quaisquer conflitos de interesse reais ou potenciais que possam existir ao presidente ou executivo responsável pela respectiva divisão, subsidiária ou unidade operacional, ou ao diretor executivo da empresa, a fim de que a questão seja resolvida. Um conflito de interesse ocorre quando os interesses privados de uma pessoa interferirem, ou parecerem interferir de qualquer maneira, com os interesses da empresa, bem como quando um funcionário ou diretor, ou um membro de sua família, receber benefícios pessoais inadequados em decorrência de sua posição ou cargo na empresa.

Exemplos de conflitos de interesse reais ou potenciais ocorrem sempre que:

- (a) Um funcionário, ou diretor, ocupar um cargo externo ou estiver envolvido em uma atividade externa que afete o desempenho das suas tarefas na empresa.
- (b) Um funcionário, ou diretor, ou qualquer membro da sua família, for empregado, atuar como consultor ou possuir títulos ou porcentagem de participação (outros que não sejam investimento nominal em ações de uma empresa de capital aberto) de qualquer forma relacionado a um concorrente, fornecedor ou distribuidor da empresa, ou envolvido em uma joint venture com a empresa.
- (c) Um funcionário, ou diretor, ou qualquer membro da sua família adquirir participação em qualquer entidade, ou a possibilidade de ele ou ela ser cotado pela empresa como possível candidato a fusão, aquisição ou joint venture.

13. **Proteção e uso adequado dos bens da empresa.** Roubo, negligência e desperdício têm um impacto direto sobre a lucratividade da empresa. Todos os funcionários e diretores aplicarão as medidas apropriadas para proteger os bens da empresa e garantir o uso eficiente dos mesmos para fins empresariais legítimos.