

Na Internet, o endereço da linha direta para questões de ética é o seguinte:

www.stryker.com

Os números gratuitos da linha direta para questões de ética são

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

Chamadas internacionais: favor consultar as instruções no site da linha direta para questões de ética na Internet : www.stryker.com ou abaixo:

AT&T Direct

To Para chamar o EthicsPoint de outros países (exceto EUA e Canadá):

1. Se estiver chamando de um escritório da Stryker, obtenha uma linha externa.
2. Disque o número de telefone do país informado no site da Internet acima mencionado.
3. Você ouvirá a seguinte saudação, em inglês: "AT&T. Please dial the number you are calling now." (AT&T. Digite agora o número que deseja chamar.)
4. Ao ouvir o sinal, digite 866-263-1439. Este número é gratuito. Não é necessário discar "1" antes desse número.
5. Você ouvirá o seguinte, em inglês: "Thank you for using AT&T." (Obrigado por usar os serviços da AT&T.) Fique na linha.
6. Você ouvirá a seguinte saudação do EthicsPoint, em inglês: "Thank you for calling the Stryker Ethics Hotline. My name is (...). How may I help you?" (Obrigado por chamar a linha direta para questões de ética da Stryker. Meu nome é (nome do operador do EthicsPoint). Em que posso ajudá-lo?)
7. Todas as chamadas serão atendidas em inglês. Para continuar o telefonema em outro idioma, informe qual o seu idioma e, em 3 minutos, um intérprete passará a integrar a chamada. Durante esse intervalo, não desligue.

Se o número de telefone acima mencionado não estiver funcionando, informe esse fato pelo site da web. Indique no relatório que o número de telefone não funcionou.

Chamadas a cobrar

Para chamar o EthicsPoint de outros países (exceto EUA e Canadá):

1. Disque o número de uma operadora internacional
2. Diga que quer fazer uma chamada a cobrar (cobrança no local chamado) para o número +1-503-352-0872.
3. Todas as chamadas serão aceitas.

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 direta 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

www.stryker.com

Policy Date: 6/8/06

Finalidade:

Descrever os procedimentos e diretrizes pertinentes à Política da linha direta para questões de ética.

Abrangência:

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

Descrição:

1. **Conduta.** A empresa tem políticas sobre igualdade de oportunidades de emprego; assédio e assédio sexual; não-retaliação e denúncia, por parte dos funcionários, de condutas ou atividades inadequadas, antiéticas ou ilegais, que podem ser encontradas em nossa Política de igualdade de oportunidades de emprego/ações afirmativas, Código de conduta e Código de ética, todas divulgadas na intranet da corporação. Os funcionários são solicitados a informar à gerência (e têm essa responsabilidade) sobre qualquer conduta ou atividade 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, controles contábeis internos ou assuntos de auditoria; violações de leis federais para mercado de ações, leis e regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários ("SEC"), ou quaisquer outras disposições de leis federais relacionadas a fraudes contra acionistas e violações de qualquer outra lei.
2. **Comitê da linha direta para questões de ética** A política da linha direta para questões de ética é administrada pelo Comitê da linha direta para questões de ética ("Comitê"), constituído pelo vice-presidente de auditoria interna, na função de presidente, e pelo diretor jurídico, vice-presidente de recursos humanos e diretor de conformidade. O Comitê da linha direta para questões de ética foi criado para administrar a linha direta e seu e-mail, por meio dos quais os funcionários podem comunicar mensagens confidenciais. O acesso à linha direta para questões de ética e ao e-mail da linha direta é restrito ao vice-presidente de auditoria interna ou, em sua ausência, a outro membro do comitê, designado pelo vice-presidente.

3. **Denúncia.**

3.1 O funcionário pode denunciar qualquer atividade ou conduta inadequada, antiética ou ilegal ao presidente ou executivo responsável pela divisão, subsidiária ou unidade operacional, ou ao diretor executivo, diretor financeiro, vice-presidente de recursos humanos, diretor jurídico ou diretor de conformidade da empresa, conforme disposição do Código de Conduta. Contudo, se o funcionário não se sentir à vontade para denunciar dessa maneira atividades ou condutas suspeitas de serem inadequadas, antiéticas ou ilegais, pode denunciar a conduta ou atividade diretamente a um membro do Comitê da linha direta, ou por meio da linha direta ou e-mail da linha direta para questões éticas.

3.2 Pelo menos de dois em dois dias, o vice-presidente de auditoria interna, ou outro membro do comitê designado pelo vice-presidente, analisará as mensagens recebidas pela linha direta e pelo e-mail da linha direta para questões éticas e registrará tais mensagens em um diário confidencial mantido pelo vice-presidente, incluindo os seguintes dados:

- data da mensagem;
- número de telefone para contato, ou outras informações (se fornecidas);
- resumo das questões abordadas;
- área(s) operacional(is) 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 comitê se reunirá 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 atividades resumido para apresentar ao presidente do comitê de auditoria do Conselho de administração. No que diz respeito a qualquer questão relacionada a controles e procedimentos de divulgação de informações, controle interno de relatórios financeiros ou transações 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 comitê de auditoria, ao diretor executivo e aos outros membros do comitê.

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, provoquem a denúncia ou auxiliem na investigação de atividades ou condutas suspeitas de serem inadequadas, antiéticas ou ilegais, por qualquer pessoa da empresa; (2) forneçam legalmente informações, provoquem o fornecimento dessas informações, ou auxiliem investigações conduzidas por qualquer agência federal reguladora, autoridade policial ou órgão legislativo, relacionadas a possíveis violações de leis do mercado de ações, regulamentos ou normas da SEC, ou leis relacionadas a fraudes; ou (3) entrem com ações, provoquem a abertura de ações, auxiliem, participem ou sejam testemunhas de quaisquer ações abertas ou em processo de abertura relativas a tais condutas.

4.2 Se o funcionário acreditar ter sofrido retaliações (inclusive ameaças ou assédio), deve denunciar o fato ao supervisor ou gerente imediato. Se o funcionário não se sentir à vontade para denunciar tal retaliação ao supervisor ou gerente imediato, pode denunciar a retaliação diretamente a um membro do Comitê da linha direta para questões de ética ou, anonimamente, por meio da linha direta para questões de ética da empresa.

5. **Investigações.**

5.1 Quando o funcionário denunciar atividades ou conduta inadequada, antiética ou ilegal, ou ainda retaliações identificadas nesta política, a empresa investigará e manterá o funcionário informado sobre quaisquer disposições, até onde for permitido por lei, ou de alguma outra forma apropriada para as circunstâncias. 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 funcionário, de acordo com os termos e condições da contratação, com base em ações legais de tal funcionário relacionadas a denúncias ou reclamações de boa-fé.