

## Cumplimiento:

1. El Presidente o ejecutivo a cargo de cada división, subsidiaria o unidad operativa es responsable de asegurar que sus empleados comprendan y cumplan con este Código de Conducta y de crear un entorno laboral donde se espere y recompense el cumplimiento.
2. Toda excepción de las políticas o procedimientos establecidos en este Código de Conducta por parte de un ejecutivo o director solo podrá ser otorgada por la Junta de Directores de la Compañía o el Comité de Gobierno y Nombramientos de la Junta de Directores, y será divulgada de inmediato a los accionistas.
3. Toda violación de estas políticas y procedimientos deberá ser informada de inmediato al Presidente o ejecutivo a cargo de la división, subsidiaria o unidad operativa correspondiente, o al Director Ejecutivo, Director Financiero, Asesor Legal o Director de Cumplimiento de la Compañía. Como alternativa, se podrá denunciar una violación como se indica en la Política de la Línea de Información sobre Ética de la Compañía. La identidad de la persona o de las personas que hacen la denuncia será confidencial, excepto cuando exista “necesidad de saber”. La denuncia puede ser anónima. El Presidente o ejecutivo a cargo de la división, subsidiaria o unidad operativa, el Director Financiero, el Asesor Legal y el Director de Cumplimiento deberán comunicar al Director Ejecutivo todas las denuncias que reciban.
4. Se solicitará periódicamente a los funcionarios, directores y ejecutivos a cargo de cada división, subsidiaria o unidad operativa, y a otros empleados que correspondan, que confirmen por escrito que comprenden y cumplen con estas políticas, que no tienen conocimiento de ninguna violación de estas políticas, y que han denunciado debidamente todas las violaciones.
5. La Compañía investigará de inmediato toda presunta violación de estas políticas. No se tolerará la violación de una política, la represalia contra un individuo por haber denunciado una violación, y el no cumplir de otro modo con estas políticas. Cualquiera de estos actos derivará en medidas disciplinarias, que podrán incluir el despido cuando corresponda.
6. Las consultas relativas al Código de Conducta deben ser dirigidas al Presidente o ejecutivo a cargo de la división, subsidiaria o unidad operativa correspondiente, o al Director Ejecutivo, Director Financiero, Asesor Legal o Director de Cumplimiento de 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**

**stryker**<sup>®</sup>

# Código de Conducta

## Política Corporativa

### Número Uno



**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

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

Policy Date: 6/8/06

## Objetivo:

Stryker Corporation se compromete a conducir sus asuntos de manera ética y legítima. El presente Código de Conducta establece políticas y procedimientos que tienen por finalidad guiar a los empleados, ejecutivos y directores en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades y garantizar el cumplimiento del compromiso de la Compañía de mantener una conducta ética y legítima. Estas políticas y procedimientos se aplican a todos los empleados y ejecutivos (en conjunto denominados “empleados”) y directores de Stryker Corporation y sus subsidiarias locales e internacionales. Las divisiones, subsidiarias y unidades operativas de la Compañía y la Oficina Corporativa han emitido y continuarán emitiendo políticas y procedimientos adicionales.

## Políticas básicas:

1. **Cumplimiento de las leyes.** La Compañía llevará a cabo sus actividades comerciales y asuntos de acuerdo con todas las leyes, reglas y reglamentos, y de conformidad con las más elevadas normas éticas de la Compañía.
2. **Entorno de trabajo.** La Compañía mantendrá un lugar de trabajo seguro y sin drogas, que esté libre de discriminación y acoso por motivos de raza, color, credo, religión, sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, descendencia, ciudadanía, cumplimiento del servicio militar, estado civil o condición de veterano de guerra, orientación sexual, o cualquier otro factor no admisible.
3. **Fabricación de productos.** La Compañía se compromete a producir productos seguros y efectivos. En el desarrollo y la fabricación de dispositivos médicos y otros productos, la Compañía ha establecido y acatará ciertas normas que cumplen o incluso superan las reglamentaciones promulgadas por la Administración de Drogas y Alimentos (Food and Drug Administration) y las leyes y reglamentaciones del país en materia de desarrollo y fabricación. En la fabricación de sus productos, la Compañía cumplirá con todas las leyes y reglamentaciones aplicables, incluso aquellas relativas al medio ambiente, la salud y la seguridad ocupacional.
4. **Prácticas competitivas.** La Compañía competirá vigorosamente por todas las oportunidades de negocios de manera justa, ética y legal. La Compañía cumplirá con las leyes antimonopolio y otras leyes de regulación de la competencia y comercio de cada país donde realiza actividades comerciales y no comentará con sus competidores los precios, costos, planes de producción, estrategias comerciales, u otra información confidencial o de propiedad de la Compañía.

5. **Comercialización y ventas.** La Compañía presentará sus productos y servicios de manera precisa y de conformidad con los requisitos reglamentarios y legales aplicables, que rigen la comercialización y venta de sus productos y servicios.
6. **Registro y divulgación de información.** En reconocimiento del hecho de que la información precisa resulta fundamental para que la Compañía acate sus obligaciones reglamentarias y legales, todos los empleados y directores deberán registrar y divulgar toda la información de manera honesta y precisa. Ningún empleado o director podrá firmar o presentar, ni permitir que otros firmen o presenten en nombre de la Compañía, ningún documento o declaración del que tenga conocimiento o tenga motivos para creer que sea falso.
7. **Pagos.** La Compañía y sus empleados y directores no harán ningún pago indebido a funcionarios, empleados, clientes, personas o entidades gubernamentales o no gubernamentales. Asimismo, ni la Compañía ni sus empleados y directores solicitarán o aceptarán un pago indebido de manos de proveedores, clientes o cualquiera que pretenda hacer negocios con la Compañía.
8. **Trato justo.** Cada empleado y director propiciará un trato justo a los clientes, proveedores, competidores, auditores independientes y otros empleados de la Compañía, y no se aprovechará injustamente de ninguna persona mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, declaración falsa de hechos importantes, o cualquier otra práctica o trato injusto.
9. **Información confidencial.** Ningún empleado o director podrá utilizar en su propio beneficio ni divulgar a un tercero información confidencial o de propiedad que hubiere obtenido como resultado de su empleo o relación con la Compañía. La información confidencial o de propiedad incluye toda información no pública que podría ser de utilidad para la competencia, o perjudicial para la Compañía y sus clientes, si se la divulgase. Ningún empleado o director podrá comprar, vender ni negociar acciones de la Compañía sobre la base de información no pública.
10. **Contribuciones políticas.** La Compañía no hará contribuciones políticas corporativas a partidos o individuos, incluso si dichas contribuciones fueran legales, pero alienta a los empleados y directores a participar en asuntos comunitarios y a ejercer sus responsabilidades cívicas.
11. **Oportunidades corporativas.** Los empleados y directores tienen la obligación para con la Compañía de hacer progresar sus intereses legítimos cuando se presente la oportuni-

dad. Los empleados y directores tienen prohibido (a) aprovechar para sí mismos oportunidades que sean descubiertas como consecuencia del uso de bienes, información o cargos corporativos, (b) usar bienes, información o cargos corporativos para beneficio propio, o (c) competir con la Compañía.

12. **Conflicto de intereses.** Ningún empleado o director podrá participar en actividades o tener intereses externos que pudieran privar a la Compañía de su lealtad, interferir con el desempeño satisfactorio de sus deberes, dificultar el desempeño de sus funciones para con la Compañía de manera objetiva y eficaz, o dañar o perjudicar a la Compañía. Los empleados y directores deberán comunicar de inmediato y por escrito, al Presidente o ejecutivo a cargo de la división, subsidiaria o unidad operativa correspondiente, o al Director Ejecutivo de la Compañía todo conflicto de intereses real o potencial que pudieran tener, para su resolución. Existe un conflicto de intereses cuando los intereses personales de una persona interfieren o parecen interferir, de cualquier modo, con los intereses de la Compañía, y también pueden surgir cuando un empleado, director o miembro de su familia recibe beneficios personales inapropiados como resultado de su cargo en la Compañía.

Entre los conflictos de intereses reales o potenciales se incluyen los siguientes:

- (a) Un empleado o director ocupa un puesto externo o participa en una actividad externa que afecta el desempeño de sus tareas en la Compañía.
- (b) Un empleado, director o miembro de su familia es empleado, consultor o tiene la titularidad u otra participación (fuera de una inversión de valor nominal en acciones de una empresa que cotiza en bolsa) en un negocio que compite con la Compañía, un proveedor o distribuidor de la Compañía, o participa en una empresa conjunta con la Compañía.
- (c) Un empleado, director o miembro de su familia adquiere una participación en una entidad o negocio que sabe que la Compañía está considerando candidata para una posible fusión, adquisición o empresa conjunta.

13. **Protección y uso adecuado de los activos de la Compañía.** El hurto, descuido y derroche tienen un impacto directo en la rentabilidad de la Compañía. Todos los empleados y directores tomarán las medidas necesarias para proteger los bienes de la Compañía y garantizar su uso eficaz para fines comerciales legítimos.