

人类健康

环境卫生

承诺 诚信
正直 公平

商业行为标准





ROBERT F. FRIEL, 董事长兼首席执行官

引言

在 PerkinElmer，我们在商业活动中信守最严格的道德标准，并且承诺坚持诚实、正直和公平的原则。我们做任何事情都秉承负责任的商业规范，这一点在公司的核心价值观和商业行为标准中也得以体现。这种做法不仅是我们公司取得成功的关键所在，而且还在为我们带来引以为豪的成效的同时，使我们能够与彼此、客户、合作伙伴和股东建立并保持长期稳固的关系。

我们的使命是改善人类和环境的健康，良好的企业社会责任只是一个开端，这种使命感将始终伴随我们左右。我们健全的企业管理措施和员工培训计划确保了公司能够有效、一致并合乎道德地在全球社区内运作。

在制定决策时，我们有责任遵守所有适用的法律并使用良好的个人判断力。我们所有人必须注意我们的行为及其对市场、环境和社区的影响。我们已建立了审核流程和追踪机制，可确保快速发现违反我们商业行为标准和价值观的行为，并迅速对其作出响应。公司不会容忍违反我们价值观的行为。

随着我们持续不断地发展自己的能力和我们的组织，我们必须始终要求彼此以及我们的合作伙伴都信守最严格的道德规范和正直原则。只有这样，我们才能持续确保我们开展业务的方式与我们提供的解决方案一样有意义。

此致，

Robert F. Friel

董事长兼首席执行官

目录

PERKINELMER 的道德观和商业价值观

1



PERKINELMER 的关系

2



遵守法律法规

5



利益冲突

9



PERKINELMER 的资产保护

12



与美国政府的业务

15



商业行为标准的执行

17





目的

PerkinElmer 商业行为标准（以下简称“标准”）确定了指导我们的商业关系的价值观和准则。我们在商业活动和彼此的协作中坚定地信守着道德规范。PerkinElmer 承诺在任何事情上都坚持诚实、正直和公平的原则，因此我们的行为在股东、目标市场、社区以及我们自身等各方面都产生了积极的影响。这些准则在 PerkinElmer 并不是刚刚建立，而只是我们长期所坚持的政策——PerkinElmer 员工和代表从事的所有商业活动都必须符合道德规范和相关的法律——的再一次声明。要做出符合道德规范的决定，既需要对个人及 PerkinElmer 的价值观和准则有深刻的理解，又需要具有良好的个人判断力。您在做出符合道德规范的决定的过程中扮演着最重要的角色，因此也是实现 PerkinElmer 道德标准的最重要一环。

适用性

PerkinElmer 的经理们负责与其组织内的员工讨论这些标准，并确保

他们理解和遵守标准中的条款。每个经理都要坚持对其部门员工进行细致的指导监督，以确保他们的商业行为符合道德规范和法律。每个员工也负有直接的责任，必须遵守这些标准中的规定并主动寻求帮助或澄清概念，以避免做出不符合道德规范或法律的商业决定。

当对某个道德问题有疑问时，不妨自问：

- 如果这样的行为被传播开，会不会有损 PerkinElmer 或任何个人，包括本人的声誉？
- 如果其他人知道了我的这一行为，我会觉得难堪吗？
- 如果我是这一行为的对象，我会有什么样的感受？
- 有没有其他替代方式可以避免与道德规范相冲突？
- 在实施这一行为之前，我是不是应该先与 PerkinElmer 的某位主管谈一谈？

在有关道德的问题上，您可能应该首先向您的经理咨询。或者，也可通过电话或电子邮件将任何道德或遵守执行问题报告给 PerkinElmer 道德热线或直接报告给此文档末尾列出的任何公司高级职员。有关详细信息，请参见这些标准末尾的“报告程序”。



您与 PerkinElmer 的关系

作为 PerkinElmer 的员工，您的一切行为都代表着公司，无论是在工作时间还是在非工作时间都是如此。公司希望您守诚实、正直和公平的准则并忠于自己的职责，同时保持符合道德规范的行为方式，从而建立起自身以及公司的信誉。

要做出符合道德规范的决定，既需要对个人及 PerkinElmer 的价值观和准则有深刻的理解，又需要具有良好的个人判断力。您在做出符合道德规范的决定的过程中扮演着最重要的角色，因此也是实现 PerkinElmer 道德标准的最重要一环。

公司与员工以及员工之间的关系

PerkinElmer 坚决承诺为员工提供平等的机会，而无论其年龄、性别、种族、宗教信仰、肤色、性取向、民族、残障或其他受保护的方面情况如何。在 PerkinElmer，我们尊重每个人在背景、经验和观点方面的差异。我们愿意雇用诚实的人，并相信他们会成为优秀的员工。

我们希望所有员工以合作、谦逊和体谅的态度，平等地彼此接受并互相尊重。没有任何个人或团队会被认为是“低人一等的”。PerkinElmer 严禁任何员工扰乱、破坏或干涉其他人的工作，也不允许出现胁迫、冒犯、侮辱或敌对的工作环境。

我们支持并尊重在我们影响范围内的国际人权保护，确保我们不参与侵犯人权的行为，并努力要求我们的商业合作伙伴和供应商也做到这一点。我们恪守当地童工法和对劳动者的要求。

PerkinElmer 保证在 PerkinElmer 产品的生产或服务提供过程中绝不使用被迫、抵债或非自愿的监狱劳工；并保证整体雇用条款均出自本人自愿。我们尊重劳动者依照当地法律和既定惯例成立组织的权利。

PerkinElmer 致力于维护一个安全的工作环境，并遵循有关工作场所安全和健康规定的相关法律。您应该始终如一地遵守已经建立的有关安全、环境和健康的规则，并应该意识到在任何岗位中都必须由自己和公司共同采取预防措施。对在工作中遇到的任何事故或伤害，或者任何有关环境、健康和方面的问题，都应该立即向相关管理部门报告。公司将及时采取适当的措施来改善不安全的状况。

出于对安全、质量和其他员工的考虑，在公司的所有工作地点，都禁止员工服用酒精和非法药物。严禁任何员工在这些物质的影响下从事任何工作或操作任何机器。同样，公司也不会容忍暴力行为或以暴力相威胁。

经理的首要职责是保证员工的工作效率和质量水平，从而提供令客户满意的高质量产品和服务。如果您发现自身控制范围之外的环境造成您不能实现这样的目标，请尽快向经理汇报以便他/她可以采取适当的措施。

与客户的关系

通过与客户配合来满足他们不断变化的需要，PerkinElmer 已经与客户建立了稳固而良好的关

产品和服务的质量和信誉也是我们的主要着眼点。客户之所以从 PerkinElmer 购买产品和服务，是因为我们提供的产品和服务具有很高的质量。高质量意味着我们的产品和服务比市场上可以提供的其他同类产品或服务表现更好，并且我们以公平、诚实和尊重的态度来对待我们的客户。质量意识已经完全融入到我们的产品中——从概念和设计开始，贯穿整个制造、工程、生产和测试的过程。



系，并且引以为豪。这些关系是我们成功的关键，而建立这样成功的合作纽带也决非一夕之功。我们的目标是以适当的价格提供高质量的产品、服务和后续支持。只有当我们能够预见到客户不断变化的需求并为满足这些需求做好准备时，我们的公司才能发展壮大。

我们在向客户提供产品和服务时遵守所有相关的法律法规。我们公平而合乎道德地争取一切商业机会。如果我们参与计划、投标准备或合同谈判，那么提供给每个客户的所有声明、通信和演示文档都必须是完整、准确和可信的。一旦赢得合同，所有合同的实施过程都必须与适用的合同规范和要求相符。

质量意味着我们的服务以高标准执行，并且我们的客户获得完整和准确的信息。在产品或服务的使用寿命中，质量是每个员工在处理产品或提供服务中的责任。您应当将在质量控制或者测试及检验过程中发现的任何差错报告给管理部门。

与供应商的关系

提供符合质量要求的部件和服务的供应商，是 PerkinElmer 保证向客户提供高质量产品和服务的重要组成部分。我们希望我们的供应商是有信誉的合作对象——能够生产优质部件，能够按时供货，并且价格合理。PerkinElmer 在原材料选择、谈判和所有采购活动的管理中，始终信守最严格的商业道德规范。我们尊重并保护供应商的所有权信息和商业秘密。

与竞争对手的关系

与竞争对手的关系始终是一个微妙的话题。有关反垄断法的问题始终存在，并且在这些标准上已经开始在更深入的层面上进行讨论。我们自然会对有关竞争对手的任何信息感兴趣，但我们会从公共渠道或其他正当渠道获得，绝对尊重对方的隐私和专利权。在获取这些信息时，我们将考察其公平性和合法性，以确定是否接受。

我们的竞争将基于产品和服务的价格及性能，以及我们的服务、支持、担保以及及时和积极的响应。

与社区的关系

我们希望为我们所居住和工作的社区提供有能力的人士，帮助完成社区内的各项领导任务。只要这些外部任务符合您的兴趣并且不会影响您的工作，我们会鼓励您承担这些任务。

对于可能占用大量正常工作时间的任务，您必须先获得经理的许可。无论是否在正常工作时间进行这些社区工作，都应该确认您理解这些工作的要求，并且您和您的经理都认为这不会影响您在 PerkinElmer 正常履行自己的职责。





总则

我们在遵守所有相关的法律法规的前提下开展业务。我们每个人都有责任履行这项义务。经理们必须确保员工了解法律的要求，并且理解使自己的行为符合法律的重要性。遵守法律并不是我们的全部道德责任，但它是我们完成工作职责过程中的最低条件、也是绝对必要的条件。如果您对具体的法律法规有任何疑问，应当与 PerkinElmer 法律部门联系。

反垄断

我们在世界各地均完全遵守适用我们运作活动的反垄断法律。这些法律背后的基本原则十分清楚：在市场上购买商品的客户应当可以在竞争者中，不受人为制约因素的限制，在各种具有竞争性价格的产品中进行选择。这些人为制约因素包括固定价格、客户分配、一致抑制输出、非法垄断和企业联合、非法抵制以及非法搭售。我们相信这些企业自由竞争原则，并且坚决承诺遵守这些原则。

反垄断和竞争法律的技术性很强，并且随着国家和地区的不同而不同。下面的简短摘要旨在帮助员工识别可能具有反垄断倾向的情况，以便他们能向 PerkinElmer 法律部门进行咨询。

禁止与竞争对手讨论下列内容，无论是否与 PerkinElmer 或竞争对手的产品有关：过去、现在或未来的价格、定价策略、租费、出价、折扣、促销、利润、成本、销售协议条款、版税、保证书、客户选择、区域市场、生产能力或规划以及库存量。竞争的价格仅可以从竞争对手以外的其他合法来源获得，例如已公布的列表和我们的客户。

在任何贸易协会会议上，如果您意识到竞争者中有任何正式或非正式的讨论涉及到如下内容：

- 价格
- 折扣
- 客户分配
- 一致抑制输出
- 排斥会员
- 销售条款和条件
- 拒绝接纳会员或拒绝与客户进行交易
- 在会员中对条款、担保或产品规范进行标准化

您应立即离开会议，并将这类事件提请 PerkinElmer 法律部门注意。但限制对产品规范的讨论不适用于被普遍承认的标准设置组织，它们设置标准的目的不是为了排除市场参与者。

在建立或终止与经销商、分销商、客户或潜在客户的关系之前，或者拒绝将商品销售给他们之前，请向 PerkinElmer 法律部门以及相应的高级销售管理部门进行咨询。尽管 PerkinElmer 可以自由选择自己的客户，但终止和拒绝销售可能会导致实际或声称的反垄断违规。

经销商和分销商可以独立制订价格来销售 PerkinElmer 的产品，也可以经销竞争对手的商品。您不能与经销商或分销商就其必须向客户收取的价格达成任何谅解或协议。确定对分销商的区域或客户类别的限制之前，必须经由 PerkinElmer 法律部门的审查。

PerkinElmer 政策不允许在以提供商同意购买我方产品为前提的情况下，购买该提供商的产品。

在某些情况下，合并、收购和合资可能会受反垄断法律限制或禁止。对这些活动的评估可能会受到复杂的法律和经济因素的影响，因此，每个这样的交易必须预先由 PerkinElmer 法律部门进行审核。

反贿赂 / 反腐败

美国国外腐败行为法案、英国反贿赂法案和许多其他相关法律禁止 PerkinElmer 直接或间接地向任何外国政府官员、外国政党或其官员或公共机构候选人提供或支付金钱或其他有价值物品，从而达到以不正当方式获得或保持业务，或影响政府行为以便为 PerkinElmer 牟利之目的。此类受禁款项包括咨询费、经纪人和贷款掮客的费用或其他支付给第三方的费用，前提是此类费用的全部或

部分被确定为是出于这些不正当目的而向外国官员或政党派送或令其受益的。

这些禁令不会妨碍因向外国官员提供餐饮和差旅而发生的真实合理花费，只要这些花费是为了向相关的政府工作人员介绍 PerkinElmer 产品、服务或信息，在该国家 / 地区属合法行为且遵守当地的 PerkinElmer 程序。此外，如果为低层外国政府公务员提供正常手续费或小费可提高日常行政工作的效率，且在所在国家 / 地区是习俗或惯例时，则这类行为属 PerkinElmer 程序允许范畴。如果这类行为是为了获得 PerkinElmer 不该有的优惠待遇或特殊好处，则一概禁止。所有这类花费的用途必须有适当记录，并在进行此类支付之前要向 PerkinElmer 法律部门咨询。

进出口法律

作为国际性公司，PerkinElmer 必须遵守影响进出口活动的法律法规。如果不遵守这些法规，可能会给 PerkinElmer 带来非常严重的后果，包括沉重的行政和 / 或刑事处罚、没收货物和剥夺出口特权。

PerkinElmer 产品（包括软件）、服务和技术信息的销售或贸易受出口控制法律法规的影响，并且可能需要许可证或其他批准。这类贸易可能有严格的条款和条件限制，且在某些情况下可能会被禁止。

我们的政策是未事先得到政府批准，不得（直接或间接地）与确定为有禁运、限制、拒绝或禁止规定的国家 / 地区或第三方进行进口或出口活动。我们销售的产品禁止直接或间接用于支持禁止活动，例如化学和生物武器、导弹技术、核武器或其他核爆炸装置的扩散。



此外，访问或传输某些被视为“出口管制技术”的技术数据（例如，图纸和手册）或技术知识和技能（无论是在我们子公司的网络范围内或是在我们的世界各地经销商、其他代表或客户范围内），可能受到美国或其他我们目前有业务运营的国家/地区的法律法规限制或者需要许可证批准。每位 PerkinElmer 经理都有责任确保其员工合理合法地访问管制技术。

美国法律还禁止美国公司（及其控制的外国子公司）参与针对美国友好国家实行的国际经济抵制，并禁止提供涉及到与受抵制国家的商业关系的信息。我们必须向美国商务部报告任何直接或间接请求参加未经批准的抵制活动的行为，以及与被禁止的抵制活动相关的信息。如果有任何交易条款涉及这类抵制活动或如果您不确定是否属于这类情况，都应当向 PerkinElmer 法律部门寻求相应的建议。

进出口法律经常会变更，并且可能极其复杂。如果您的职责涉及 PerkinElmer 产品的国际销售，则必须确保所有交易活动都已获得适当授权且有完整和准确的备案。如果您对国际销售的相关限制、许可证要求、可能构成“出口”或任何其他进口/出口相关问题的情况有疑问，请联系 PerkinElmer 法律部门。

有偿证券和内幕交易

在您受雇于 PerkinElmer 期间，您可能会了解到有关 PerkinElmer 或其他公司（例如，供应商、供货商或分包商）的未公开发布的信息。使用或交易任何与 PerkinElmer 或其他公司有关的此类非公开材料或“内幕”信息为自己牟取经济或其他利益均是违法且违反 PerkinElmer 政策的。美国法律禁止任何了解公司内幕消息的人从事该公司的股票或其他证券的交易，或者向任何可能从事这些交易的人透漏内幕信息。

重要的内部信息是指尚未向公众发布的信息，并且这些信息可能会影响公司有偿证券的市场价值，或者影响投资者的决定。这类未公开的信息可能包括金融活动（营收和分红）、收购或其他商业联合、资产整顿、重要新产品的发布、重要的诉讼以及其他重要活动。无论正面还是负面信息均属重要信息范畴。

除了遵守有关内部人员从事交易的法律外，您还必须遵守 PerkinElmer 的更为严格的证券交易政策。您不能从事 PerkinElmer 股票的短期销售（即不属于您的 PerkinElmer 股票的销售），除非它属于股票期权“无现金”运作，而且您也不能进行股票预购、认购、出售和购买期权交易或与 PerkinElmer 股票相关的任意形式的派生有偿证券或契约。

如果您是 PerkinElmer 的董事、高级职员或者指定的特殊员工，您同样需要遵守 PerkinElmer 证券交易政策提出的其他限制。例如，此政策将限制您在某些时期购买 PerkinElmer 股票、销售依照股票期权活动获得的股票或参与“无现金”股票期权活动的的能力。同时，该政策要求您在进行 PerkinElmer 股票交易之前，应获得 PerkinElmer 总法律顾问的事先批准。

环境、安全与健康

PerkinElmer 承诺保护环境及其员工、员工家庭、员工社区以及公众的健康和安全。在 PerkinElmer 及其子公司所在的任何地区，PerkinElmer 均建立和维护着健全的环境、安全和健康管理措施，以达到上述目标，并保证遵守政府主管部门制订的法律、法规和政令。每位经理均有责任帮助实现这些目标，并确保 PerkinElmer 的运营符合法律及 PerkinElmer 的政策。PerkinElmer 法律部门中的环境安全和健康团队提供全球范围内的咨询、教育、监督和审查。PerkinElmer 的每位员工均有责任意识到环境、安全和健康要求，并基于明确的判断实施各种行为。如果您知道某种状况会造成危害或潜在危害，或者会触犯法律，无论其程度如何，都应该立即向您的经理或 PerkinElmer 法律部门的环境安全和健康团队报告。

政治活动

PerkinElmer 鼓励所有员工参与投票以及其他政治活动。但是，很多法律对将公司资金和资源用于选举进行了规定。禁止以 PerkinElmer 的名义进行政治捐赠。“政治捐赠”包括直接或间接支付用于支持候选人竞选、选举的官员或政党的费用。除现金支付外，政治捐赠也被认为包括 PerkinElmer 员工在付薪工时内所执行的工作、使用 PerkinElmer 设施或设备、购买基金募集活动的票据、支付广告、打印或其他活动的花费。某些特殊情况属于例外，例如，候选人可能会向 PerkinElmer 做出偿还或不参加联邦竞选，则允许有这类费用。

此政策仅在使用 PerkinElmer 资产时适用，而不是为阻碍或防止各员工代表其自己进行政治捐赠或从事政治活动，只要此类捐赠或活动不与 PerkinElmer 有任何关联。PerkinElmer 不会为任何员工直接或间接地偿付其个人政治捐赠。

如果您考虑要使用 PerkinElmer 的企业资产或对所做正确与否有所疑问的话，在采取措施之前，您必须先联系 PerkinElmer 法律部门。

利益冲突



总则

在 PerkinElmer 指定的工作时间内，希望您能忠实地工作，并避免产生任何受禁的利益冲突。当您的个人利益以任何方式妨碍或有可能妨碍了企业整体的利益时，将会发生利益冲突。例如，对于任何有可能损害您在履行职责时做出客观公正的决定，或让他人认为您的决定不客观的关系、影响因素、外部利益或活动，您都应当避免。还必须避免您或您的家庭成员因您在 PerkinElmer 的职位而接收不正当的个人好处。任何时候您都不应该从事任何与 PerkinElmer 指定的工作发生利益冲突的活动和投资。

无论何时出现冲突，或者您认为可能会出现这种冲突，您均应向 PerkinElmer 总法律顾问或其指派的人员完整反应情况，以确定是否存在利益冲突，如果有，您的工作职能结构能否消除冲突或冲突出现对您工作绩效的影响，或是否需要在利益冲突中弃权。

总法律顾问与其他高级管理人员和内部审计人员合作，评估提供的信息、出现的利益冲突及其他相关事实和环境，以确定其是否与“标准”相符。

做出决定后，总法律顾问应通知员工和其上级、以及首席执行官。注意：涉及执行官员或董事的利益冲突将根据标准中“调查程序”一节的内容加以处理。

利益冲突可能出现在许多方面。下面是一些例子：

- 持有任何供应商、卖方、服务提供商、分销商或经销商、客户或竞争对手的任何经济收益（除了公开交易公司的少量股票或债券）
- 与任何客户、供应商、卖方、服务提供商、分销商或经销商、或竞争对手的任何咨询、合约或雇用关系
- 与 PerkinElmer 形成竞争的任何外部商业活动，或 PerkinElmer 的商业活动对其有重大影响的外部商业活动
- 接受与我们有业务往来的任何公司赠送的超过适度价值的礼物、酬金或款待
- PerkinElmer 对任何执行官员或董事的任何家庭成员的贷款或担保

- 会占用您在 PerkinElmer 的相应工作时间和分散工作精力的任何类型的外部活动
- 担任任何营利公司的董事，事先得到 PerkinElmer 的首席执行官批准的情况除外
- 对 PerkinElmer 中与您有亲戚关系或有密切私人关系的人员的工作评估、报酬或津贴进行管理、审核或产生任何影响
- 将 PerkinElmer 的业务分派给您或您的家人拥有所有者权益或担任重要管理职务的公司，或对分派施加影响。

家庭成员

如果任何事情对您会形成利益冲突，那么当它与您的家人或与您有密切私人关系的人有关时，也会形成利益冲突。对于 PerkinElmer 指定给您的工作范畴中的任何业务，无论您还是您的家庭成员，均不应从中获取私人利益，除非利益非常之小（例如拥有某个上市公司少于 1% 的普通股）或您从 PerkinElmer 总法律顾问或其委派的人员那里获得了利益冲突的弃权，或者您从董事会那里取得该项利益（如果您是任何执行官员或董事）。

公司机会

每个 PerkinElmer 员工和董事均有责任在有机会时提高公司的合法利益。严禁利用在受雇于 PerkinElmer 期间了解到的机会，损害 PerkinElmer 现在或将来的商业利益，例如收购 PerkinElmer 可能感兴趣的资产，严禁与 PerkinElmer 竞争。

外部雇用

对于 PerkinElmer 员工，在 PerkinElmer 外，时常会有各种兼职或从事咨询的机会。PerkinElmer 不反对您参加这类活动，只要它们不影响您在指定

工作时间内的效率或工作成绩，并且不影响或看起来不影响您为 PerkinElmer 的最大利益进行判断或发挥能力，否则，则意味着利益冲突。为避免任何误解，建议您在开始从事任何兼职雇用或咨询活动之前，征得您经理的同意。同时，请记住您需要始终保护 PerkinElmer 的所有权信息和机密信息及其知识产权，这在下面做了进一步说明。

贿赂、礼物和款待

PerkinElmer 员工不允许赠送或接受有可能或看起来有可能造成不良业务关系或决策影响的任何礼物。礼物可能是广泛派送的普通推广宣传性纪念品，也可能是贿赂物品。对于前者，您可以赠送或接受；对于后者，毫无疑问不能赠送，也不能接受。除非已事先经过 PerkinElmer 法律部门检查，否则不应给美国联邦政府公务员提供礼品或款待，无论您是意图交流或有可能交流。（另请参阅下面的“与政府公务员的关系”。）赠送或接受不合适的礼物或未经批准的费用，将妨碍客观性，损害业务关系，并且可能触犯法律。

商业礼节

在商业活动中，如果合理地基于明确的业务目的，并且将费用控制在适度、合理的范围内，同时又不违反法律或已知的客户商业行为准则，那么礼节性的商业往来，比如 PerkinElmer 员工与供应商、客户一起进餐和娱乐，是可以接受的。每位员工自身有责任确保接受这样的进餐或娱乐是合适的，同时绝不能让对方理解为可以通过这种方式获得好处。

接受礼物

无论您还是您的家人，都不能向供应商、客户或与公司有业务关系的其他人索要可能影响或看起来可能影响 PerkinElmer 与该供应商或客户的业

务关系的金钱或礼物，也不能接受这样的金钱和礼物。您可以接受客户或供应商向与他们有类似业务关系的各方赠送的普通礼品，如推广宣传性纪念品。如果您收到的礼物很贵重，或者并非是礼节性地送给所有人的，或者收到金钱，必须立即告知您的经理。公司会做出相应的安排来退回或处理收到的物品，同时会告诉供应商或客户 PerkinElmer 的礼物政策。

赠送礼物

您不能向任何供应商、客户或任何其他组织赠送有可能影响或看起来有可能影响 PerkinElmer 与该组织的关系的金钱或任何礼物。但是，如果不违反法律且遵守适用的 PerkinElmer 程序，您可以赠送普通的礼物，例如 PerkinElmer 的推广宣传性纪念品。

与政府公务员的关系

PerkinElmer 将遵守经营所在地的、与政府公务员接受馈赠有关的所有地方性和全国性法律、法规和规章制度。在处理与政府公务员或那些代表政

府的人员的关系时，在商业环境中可接受的行为可能会变得完全不可接受，甚至可能违反某些法律法规。因此，您必须了解并遵守用于约束政府客户和供应商之间的关系的相关法律和法规。

在未首先咨询 PerkinElmer 法律部门的情况下，严禁向任何政府官员、公务员或政府指派的人员赠送礼物、支付费用或提供服务。请参见上面的“贿赂、礼物和款待”。禁止出于影响外国政府决策的目的，向外国官员或政府机关职位候选人赠送金钱或高价值物品。请参阅上述“反贿赂/反腐败”。美国法律还禁止提供回扣，即禁止为了在行政合同的相关事务中得到优惠待遇，而向任何美国或外国公务员或美国或任何外国政府的更高层承包商的员工提供或接受任何高价值物品。

您不允许支付违反法律的费用，即使如果不支付就会使 PerkinElmer 处于不利的竞争地位，或者您所在的国家/地区向政府官员行贿或送礼是很常见的事情。如果您不能确定要进行的支付是否合法和适当，请向 PerkinElmer 的法律部门咨询。



总则

您有责任保护 PerkinElmer 的资产，包括有形资产（如设施、设备和库存）和无形资产（如专利、版权和商业秘密）。这要求您保护好分配给您的公司的任何设备或任何供应商或客户委托 PerkinElmer 管理的设备。请细心使用和维护这些资产，避免浪费、滥用、失窃和疏忽。请注意节约成本，并留心如何在降低成本的同时提高性能。PerkinElmer 资产仅可用于达到合法的商业目的。如果要将 PerkinElmer 的资产、设施、设备和信息用于与 PerkinElmer 无关的活动，则必须事先征得有批准权的经理的同意。您有责任遵守因工作需要而使用的软件版权许可证中的要求，并有责任确保未擅自制作获得授权的计算机软件的副本。

帐簿、记录和公共报告的准确性

员工、高级职员和董事必须诚实、准确并完整地报告所有商业交易。您有责任保证自己的记录和报告的完整性和准确性。准确和完整的信息对于公司履行法律和法规义务的能力具有至关重要的作用。

公司的所有帐簿、记录和帐目都必须符合所有适用的法规、标准和 PerkinElmer 的财会金融政策，并必须准确反映它们所记录的交易的实际性质。这是强制性的，而无论这些记录是否会透露令人失望的结果或无法满足预计的利润水平。任何试图通过不准确地反映收入、开支、资产或负债来掩饰实际运营结果的行为均无法也不会被容忍。公司的财务报表必须符合公认的财会规则，以及公司的财会政策。不得因任何原因设立未公开或未记录的帐目或资金项目。不得因任何原因在公司的帐簿或记录中制作虚假或误导性条目，没有足够的支持文档，不得支出任何企业资金或其他企业财产。

公司的政策是在向证券交易委员会签发、提交的报告和文档中以及在其他公共信息交流中完整、公正、准确、及时并明确地公开公司财务状况。

许多员工会被要求记录每天在所从事的每项工作中所花费的时间。这项记录至关重要，需要您真实并诚实记录每件工作所花费的时间。除了作为

您的出勤和工作时间记录以计算您的报酬外，这些时间记录通常还作为我们向客户收费的依据。伪造记录是欺诈行为，并且可能导致民事或刑事责任。业务支出应该按照公司要求连同票据存档，并且支出报告中只能包含合理的业务支出。您有责任保证自己的记录和报告的准确性。如果您对时间记录系统有疑问，请立即向您的经理咨询。

与独立审计师的业务往来

任何员工、高级职员或者董事都不得向参与审计、审核或检查 PerkinElmer 的财务报告或起草向 SEC 提交的报告的财会人员以直接或间接形式有意提供虚假材料、误导性证明，或者隐瞒任何重大事实。此外，任何员工、高级职员或董事都不得以直接或间接形式采取任何手段对参与审计或审查 PerkinElmer 财务报告的独立或注册会计师进行胁迫、操纵、误导或施加欺诈性影响。

员工隐私

PerkinElmer 尊重您的个人隐私。人事和健康记录、薪水、福利和雇用条款被视为隐私，查阅这些信息是受到限制的。只有在征得员工同意后，才会向外部发布员工的个人信息。但以下情况除外：PerkinElmer 和授权人员可以发布个人信息以确认雇用关系，用以满足正在寻求与 PerkinElmer 进行某些商业合作的公司或其他实体的合理要求；或者是出于适当的调查、业务或合法理由。

您认为属于隐私的私人物品、消息或信息不应该存放或保留在 PerkinElmer 工作场所的任何地方，例如电话系统、计算机系统、书桌或办公室。PerkinElmer 的管理部门有权访问这些区域以及任何其他 PerkinElmer 设施。但是，在未事先征得管理部门同意的情况下，员工不得访问其他员工的工作场所，包括电子文件。

所有权信息

PerkinElmer 保护其所有权和其他机密信息以及商业秘密，

您有责任保护这些资产。它们是公司的资产，即使离开 PerkinElmer，您也不得将其公开或泄漏给公司以外的人员。

“所有权信息和其他机密信息”包括以下内容：与当前和未来的产品、服务或研究有关的 PerkinElmer 技术或科研信息；业务或营销规划及预期；营收和其他财务数据；有关客户或供应商的信息；以及客户或供应商提供的信息。

为避免因疏忽而泄漏信息，您不得与任何未获授权的人员讨论 PerkinElmer 认为机密的信息或 PerkinElmer 未公开的信息。此外，如果有未获授权的人员在场，也不得与获得授权的 PerkinElmer 员工讨论此类信息。您也不能与您的家人或朋友讨论此类信息，他们可能会有意或无意地将信息传递给他人。

来自客户和供应商的所有权信息也应予以保护。如果您从另外一家公司来到 PerkinElmer，我们同样希望您保守您的前一位雇主的商业秘密。PerkinElmer 尊重您以前的公司及其商业秘密权利。与希望您帮助维护 PerkinElmer 的专有权利一样，我们希望您不要泄漏任何有关某个所有权产品或工艺的信息。如果因之前的从业经历而对您的活动有所限制的话，在受雇于 PerkinElmer 之前，这些都应以书面的形式向您的经理公开。

严禁向外部人员提供有关 PerkinElmer 的机密信息，或者从他人接受此类信息，除非 PerkinElmer 与对方签署了约束性的保密协议。如果您知晓属于 PerkinElmer 或其他公司的机密信息，您必须保守秘密，甚至不能透露给 PerkinElmer 员工，除非经过协议的授权，或者是出于协议的需要。

PerkinElmer 知识产权

公司向员工支付的报酬涵盖了要求员工对工作积极思考的因素；员工应提出疑问并思考如何提供高质量、低成本的耐用产品。某些员工被专门指派去开发新的产品或方法。有时，某些改进的新产品、新方法或新构思会申请专利。

当您加入 PerkinElmer 时，作为 PerkinElmer 的一名员工，您需要签署一份协议，承担与知识产权和机密信息有关的特定责任。在协议的各项条款中，其中一项要求您将在雇用期间的特定岗位中开发的知识产权的所有权、版权和利益都指定为归 PerkinElmer 所有。您指定的知识产权包括与

PerkinElmer 的业务、研究或开发相关的，或者是从您所承担的工作任务或代表 PerkinElmer 所从事的工作中得到启示或其导致的结果，例如构思、发明、计算机程序和文档等。此类知识产权必须报告给 PerkinElmer，并且必须与其他任何 PerkinElmer 所有权信息一样予以保护。所有与此类知识产权相关的专利申请均应由 PerkinElmer 法律部门归档或批准。但是，如果您认为您的构思、发明或计算机程序既未触及这些领域以及 PerkinElmer 的实际和预期的商业利益，也不是由于从您的 PerkinElmer 工作中得到启发或其导致的结果，那么您应当和 PerkinElmer 法律部门协商。





总则

无论是与政府之间的业务还是民间业务，良好的商业道德、高质量的产品和信守承诺都是非常重要的。但是，针对政府机构的供应商还有一些额外要求，这些要求在民间业务中并不多见。PerkinElmer 的政策要求遵守一切适用的美国法律、法规和合同条款。有些方面需要特别注意。

成本

在民间业务中，通常不要求向客户证明与某产品或服务相关联的成本是合理的，无论是在就价格进行谈判之前还是在交易完成之后。但是，在与政府达成的交易中，无论其价格是否固定，政府通常都有权审核在确定所建议的价格时采用的各项估算，以及在合同执行过程中可能产生的其他成本。此外，对于政府合同所允许的成本还设有某些限制，而在正常的民间业务中是没有这些限制的。

美国政府仅承担或支付所允许的因合同引起的正当成本，且仅与所涉政府工作明确相关的成本才可提交。非正当收取成本的示例包括下列类别的虚假或错误数据：分包商费用、直接和间接类别的成本的划分、报销单提交、工时费及材料费等。

请注意，适当的成本分配与避免超额计费同样重要。同时，我们的信息必须仅在在有适当保护而不被政府机构或更高层承包商不正当泄露的情况下提交。

投标和成本（或定价）数据

除了要求不得向美国政府政府提交虚假或误导性数据的一般性条款外，还有一些针对为合同投标和谈判而提交和公开成本或定价数据的具体要求。

直接或间接参与投标准备的 PerkinElmer 员工，必须非常谨慎以确保成本或定价数据是准确而完整的最新数据，能够正确提供给政府代表，并且在一段适当的时间内将维持该成本或定价数据。在所有联邦采购活动中，针对政府采购来源选择信息和公司所有权信息的拥有、尝试获得和公开等方面，也都有着广泛的限制。政府信息仅在相关政府机构已授权公布的情况下才可以获得。

产品的完整性

对适用的合同规范（涉及产品、组件、材料和测试）的偏离或任何其他偏离，除非有政府的事先书面授权，否则都是被禁止的。

与美国政府的业务

与政府公务员的关系

美国政府各机构都有相应规章，禁止其雇员接受款待、礼物、酬金或其他业务馈赠，尽管这些馈赠在民间商业活动中可能已被广泛接受（即使属于普通物品）。PerkinElmer 及其员工必须对这类规章的条款和内涵有深刻的理解。

雇用前政府公务员和在职政府公务员

必须遵守所有适用的有关 PerkinElmer 雇用前政府公务员方面的规章制度，以避免出现任何可能的利益冲突。这些规章可能禁止雇用这些人员，或者限制分派给他们的任务。如果涉及在任的政府采购官员，PerkinElmer 甚至不会在一段特定的时间内与他们讨论雇用或业务合作问题，例如，当他们在考虑或有权影响可能会对 PerkinElmer 有影响的决策时。PerkinElmer 中负责招聘的员工有责任理解和遵守这些有关雇用在职或前政府公务员方面的规章。

在受雇于 PerkinElmer 前，由于之前曾供职于政府或其他部门而导致的对其在本公司中分派的工作或活动的任何限制，都应书面提交给 PerkinElmer。受聘人员有责任将这种关系告知 PerkinElmer，并确保其在 PerkinElmer 承担的任务

不会与政府的规章相冲突。PerkinElmer 不会在知情的情况下分派这类任务。

政府安全信息

每一位可以获得政府机密信息的员工都有责任保护该信息的安全。

这意味着只能与那些具有相应政府安全机密工作许可的人员，在明确的、确实需要讨论的情况下才能讨论这些问题。必须恪守安全程序以避免访问其他禁用的数据，例如，以电子形式存储的可通过内部网访问的数据，或以物理形式存储的数据。违反安全方面的规章是很严重的违规行为。您的经理将向您说明您的职位所要遵守的安全程序和政策。如果对有关的安全规章存在疑问，或者不确定是否可以与某人讨论您的工作，请向您的经理咨询。

虽然 PerkinElmer 收到的大多数机密信息都来自美国政府或其承包商，但对于所有政府及其承包商交付给 PerkinElmer 的机密信息，PerkinElmer 负有同样的责任。我们还必须非常小心地遵守政府有关谁可以访问、拥有或复制机密信息或其他事关国防的数据的严格规定。

投资者关系和公司对外联络

PerkinElmer 是一家上市公司，其与 PerkinElmer 股东之间的关系将接受有关证券法律的规范。任何来自股东或投资顾问要求提供有关 PerkinElmer 信息的请求，都应当转交给 PerkinElmer 的投资者关系部门进行妥善处理。任何员工如果被任何

媒体要求发表任何声明，也应依此将请求转交给 PerkinElmer 对外联络部门。PerkinElmer 的政策是：除非已正式公开声明，否则不要对有关公司未来发展或业务的质询或传闻做任何评论或响应。

作为 PerkinElmer 的董事、高级职员或员工，如果您出于诚信，认为某些行为违反了法律、法规、这些标准或 PerkinElmer 政策，包括任何财会和审计问题在内，那么您均有义务向 PerkinElmer 报告。可匿名进行此类报告。

您不会因为出于诚信而报告这些您认为违反法律、法规或这些“标准”的行为而遭到报复。PerkinElmer 不会惩戒、歧视或报复提出抱怨或疑问的员工，除非可以确定该员工在报告时故意作假。

我们都有责任确保我们的商业行为符合相关的法律，并且达到我们在这里所陈述的标准；否则，即便是第一次失误，也可能要承担失业的风险。当然，我们的竞争对手可能会采取不同的行为方式，但这并不能成为 PerkinElmer 的员工未能达到所要求的商业行为标准的借口。我们不会为实现财政计划或追求最大利润而对这些责任做出妥协。

报告程序

PerkinElmer 鼓励员工与其经理商讨有关这些标准的解释、应用问题，以及向其经理报告任何认为可能违规的行为。PerkinElmer 的每位经理都有责任来营造一种工作氛围，鼓励符合道德规范的行为，并鼓励就有关道德问题进行开诚布公的讨论。我们热诚邀请您与任何 PerkinElmer 经理就任何问题进行自由的讨论。

不过，如果您不愿意向经理寻求帮助，或者您关注的问题或在您的经理处理后未使您满意，则您还可以：

- 联系您当地的人力资源或财务负责人。
- 直接联系本文档中所提到的资源之一或本文档最后所列出的个人或部门。
- 通过 PerkinElmer 道德热线电话致电和留言：
美国：866-723-0561
美国之外：(+1) 781-663-6905
在美国，拨打此电话是免费的，但在美国之外需要付费。
- 要发送消息，请发送电子邮件至 ethics.hotline@perkinelmer.com。

热线和电子邮箱均受 PerkinElmer 法律部门监控，并且，对提交信息的访问将严格限制为需要知道这些消息的人员。

如果报告的违规行为涉及 PerkinElmer 法律部门成员，或您想要向法律部门之外的某个人报告，您可联系负责内部审计的副总裁，其电话号码列于本文档的末尾。如果您认为涉嫌违反法律、法规或这些标准的行为涉及公司的高级职员或董事，或严重到需要董事会介入，可采用上面介绍的任何一种报告渠道，或将信息发送给 PerkinElmer 的首席董事，通信地址为：Office of the General Counsel, 940 Winter Street, Waltham, MA 02451。

可选择以匿名的方式提供信息。不过，请注意，全面调查匿名提出的问题通常更为困难，并且您可能无法获悉调查的结果。

实施其报告程序时，PerkinElmer 力争遵守外国法律，包括欧盟及其成员国的无限制数据保护法规。

调查程序

如果 PerkinElmer 收到关于涉嫌违反法律、法规或这些标准的信息，总法律顾问(或其指派的人员)应根据情况，与其他高级管理人员和内部审计人员一起执行以下程序：(a) 对这些信息进行评估；(b) 如果涉嫌的违规行为涉及执行官员或董事，则向首席执行官和董事会通知所指控的违规行为；(c) 确定是否有必要进行非正式或正式调查，如果有必要，则开始调查；(d) 将任何此类调查的结果连同关于该问题的处理意见一起报告给首席执行官。如果该违规行为涉及执行官员或董事，则向董事会或相关委员会报告所有调查结果。员工、高级职员和董事应当无条件地配合 PerkinElmer 进行对涉嫌违反本标准的行为的调查。拒绝配合上述调查可能导致纪律惩戒，最严重时行为人将被解雇。

PerkinElmer 应当确定是否发生了违反本标准的行为。如果事实确凿，则应决定要对实施违反本标准中行为的员工采取何种纪律惩戒措施。如果涉嫌的违规行为涉及执行官员或董事，董事会应确定是否发生了违反本标准的行为，如果发生的话，要对该执行官员或董事采取的纪律惩戒措施。请记住，不可告知报告涉嫌违反法律、法规或这些标准的人员（即使该报告不是匿名的）调查是否正在进行或已完成，或调查的结果。

违反本标准，可能导致纪律惩戒，包括，但不限于处分、警告、停职观察或挂职除薪、降职、减薪、解雇和赔偿损失。PerkinElmer 可能需要将对本标准的某些违反提交相应的政府或司法机构，以进行调查或惩处。此外，任何批准或指挥违反本标准的行为的上级，或者任何获悉违规行为但并未立即报告的员工，也可能会受到纪律惩戒，最严重的情况下，将被解雇。

例外和弃权

本标准中的某些政策必须严格遵照执行，不允许出现例外情形，但有些情况下，设立例外是适当的。对于利益冲突弃权，应遵循“利益冲突”中所述的步骤。任何认为自己的情况应当是以上政策规定的例外的员工（与利益冲突相关者除外）都应当首先联系其直接上级。如果上级也认为设立例外是适当的，则必须获得总法律顾问的预先书面批准。总法律顾问负责记录对所有提请成为以上政策的例外的请求以及对这些请求的处理。

任何提请成为以上政策的例外的执行官员或董事都必须与总法律顾问联系。任何执行官员或董事对本标准的弃权，以及对本标准中适用于执行官员或董事的条款的更改，都必须由 PerkinElmer 的董事会作出，并根据法律或股票市场法规的要求进行公布。

分发与修订

本标准将译为多种语言，PerkinElmer 员工可通过 PerkinElmer 内部网站获得。PerkinElmer 的每位新员工、高级职员和董事在开始与 PerkinElmer 的雇佣或其他关系时，同样都将获悉如何查看本标准或者获得本标准的副本。本标

准也可以通过外部 PerkinElmer 网站公开获取，其地址为：www.perkinelmer.com。PerkinElmer 保留在任何时间因任何原因对本标准进行修订、修改或废除的权利。本文档不是 PerkinElmer 与其任何员工、高级职员或董事之间的雇佣合同。

更多资源

我们还为您提供以下 PerkinElmer 资源，供您进一步参考之用。

首席执行官：	(+1) 781-663-5595
首席财务官：	(+1) 781-663-5654
总法律顾问：	(+1) 781-663-5775
法规事务：	(+1) 781-663-5775
审计员和首席会计主管：	(+1) 781-663-5661
内部审计：	(+1) 781-663-5665
公司对外联络：	(+1) 781-663-5701
投资者关系：	(+1) 781-663-5659
人力资源：	(+1) 781-663-5700