

CHEZ PERKINELMER,
NOUS TENONS
RÉSOLUMENT À
HONNÊTÉTÉ
L'INTÉGRITÉET
L'ÉQUITÉ



ROBERT F. FRIEL, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

INTRODUCTION

Chez PerkinElmer, nous exerçons notre activité en respectant à la lettre les règles éthiques les plus strictes et nous attachons beaucoup d'importance aux valeurs telles que l'honnêteté, l'intégrité et l'équité. Les pratiques commerciales responsables sont enracinées dans tout ce que nous faisons et inhérentes aux valeurs fondamentales et au Code de déontologie de notre entreprise. Cette approche conditionne fondamentalement le succès de l'entreprise et sa capacité à construire et maintenir des liens avec chacun, les clients, les partenaires et les actionnaires tout en affichant des résultats dont nous sommes fiers.

Notre mission visant à améliorer la santé environnementale et humaine ne commence pas seulement par une bonne conscience ou présence sociale, elle lui est subordonnée. Nos pratiques de gouvernance d'entreprise solides et saines et nos programmes de formation des employés garantissent que l'entreprise est capable d'opérer efficacement, de façon cohérente et conformément à l'éthique au sein de la collectivité toute entière.

Il est de notre responsabilité de respecter toutes les lois en vigueur et d'utiliser un jugement personnel sûr lors de la prise des décisions. Nous devons tous être attentifs à nos actions et à l'impact qu'ont celles-ci sur notre marché, l'environnement et la collectivité. Nous avons mis en place des processus d'examen et des mécanismes de suivi pour garantir que les actions contraires à notre Code de déontologie et à nos valeurs sont rapidement identifiées et traitées promptement. Les comportements contraires à nos valeurs ne sont pas tolérés par l'entreprise.

Au fur et à mesure que nos capacités évoluent et que notre organisation s'agrandit, nous devons tous exiger de nous-mêmes et de nos partenaires le plus haut niveau d'intégrité et d'éthique. En faisant cela, nous continuerons de garantir que la façon dont nous exerçons nos activités est aussi sérieuse que les solutions que nous proposons.

Cordialement,

Robert F. Friel

Président-directeur général

TABLE DES MATIÈRES

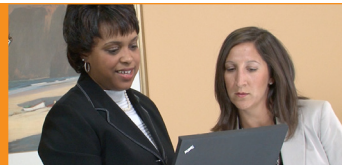
VALEURS ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELLES
DE PERKINELMER

1



LES RELATIONS CHEZ PERKINELMER

2



RESPECT DES LOIS ET DES RÈGLEMENTS

5



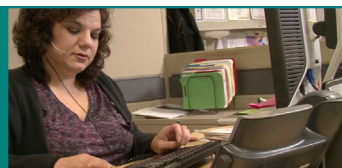
CONFLITS D'INTÉRÊTS

9



PROTECTION DES ACTIFS DE PERKINELMER

12



TRANSACTIONS AVEC LE GOUVERNEMENT
AMÉRICAIN

15



APPLICATION DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

17





Objectif

Le Code de déontologie de PerkinElmer (ci-après dénommé « Code ») décrit les valeurs et les principes qui guident nos relations professionnelles. Nous entretenons des relations professionnelles et travaillons ensemble avec un sens aigu de la déontologie. Chez PerkinElmer, nous sommes résolus à faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'équité dans tout ce que nous entreprenons, afin que nos activités soient perçues de façon positive par nos actionnaires, le marché sur lequel nous opérons, notre entourage et nous-mêmes. Ces principes ne sont pas nouveaux chez PerkinElmer. Ils ne sont que la réaffirmation de notre politique de toujours, selon laquelle toute activité menée par les salariés et les représentants de PerkinElmer sera effectuée de façon responsable et conforme à toutes les lois en vigueur.

La prise de décision responsable requiert une compréhension des valeurs individuelles et des principes de PerkinElmer, combinée à un jugement sûr. Vous jouez un rôle essentiel dans ce domaine et, par conséquent, dans la mise en application du Code de déontologie de PerkinElmer.

Applicabilité

Il incombe aux responsables de PerkinElmer de discuter de ce Code avec tous les salariés de leur

organisation et de s'assurer que ses termes sont compris et respectés. Tous les responsables doivent veiller à ce que les salariés qui dépendent d'eux aient un comportement professionnel conforme à la loi et à l'éthique. Les salariés sont également directement responsables du respect du Code. En cas d'incertitude, ils devront demander des conseils ou des précisions afin d'éviter toute prise de décision professionnelle contraire à la déontologie ou illégale.

En cas de doute sur une question de déontologie, vous pouvez vous poser la question suivante :

- Si cette action venait à être connue, pourrait-elle porter atteinte à la réputation de PerkinElmer ou de toute autre personne, y compris moi-même ?
- Aurais-je honte si d'autres personnes découvriraient mes agissements ?
- Si les rôles étaient inversés, que ressentirais-je si ces actes m'étaient destinés ?
- Existe-t-il une alternative qui ne pose pas de problème d'éthique ?
- Devrais-je parler aux responsables de PerkinElmer avant d'accomplir cette action ?

Votre responsable peut être votre premier conseiller sur les questions de déontologie. Si vous préférez, vous pouvez aussi faire état d'une préoccupation d'ordre éthique ou de conformité par téléphone ou par e-mail en contactant la ligne directe PerkinElmer pour les questions d'éthique ou directement auprès de tout représentant officiel de la société mentionné à la fin du présent document. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section Procédures de signalement qui se trouve à la fin de ce Code.



Vous et PerkinElmer

En tant que salarié de PerkinElmer, vous représentez l'entreprise. Il en sera ainsi durant les heures de travail et de loisirs. Nous vous demandons d'être loyal et fidèle aux principes d'honnêteté, d'intégrité et d'équité de l'entreprise ainsi qu'aux obligations liées à votre fonction, et d'agir d'une façon responsable qui vous fera honneur, à vous et à l'entreprise.

La prise de décision responsable requiert une compréhension des valeurs individuelles et des principes de PerkinElmer, combinée à un jugement sûr. Vous jouez un rôle essentiel dans ce domaine et, par conséquent, dans la mise en application du Code de déontologie de PerkinElmer.

Relations entre les salariés

PerkinElmer s'engage fermement à donner une chance égale à tous, indépendamment de l'âge, du sexe, de la race, de la religion, de l'orientation sexuelle, de la nationalité d'origine, des handicaps ou des autres types de statut protégé. Nous respectons les différences d'origine, d'expérience et de point de vue des salariés qui arrivent chez PerkinElmer. Ce que nous voulons, c'est employer des personnes intègres dont nous savons qu'elles seront performantes.

Nous comptons sur tous nos salariés pour qu'ils s'acceptent et se respectent mutuellement, dans un esprit d'égalité, de coopération, de courtoisie et de respect. Aucune personne ni aucun groupe n'est secondaire. PerkinElmer ne tolérera pas qu'un salarié harcèle ou dérange autrui dans sa tâche, ou qu'il crée un climat de travail intimidant, agressant, violent ou hostile.

Nous adhérons à la charte internationale des droits de l'homme et nous essayons de l'appliquer dans notre sphère d'influence, en nous assurant que ces droits sont respectés et que nous ne sommes pas complices d'abus, nous déployons de plus tous les efforts pour que nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs fassent de même. Nous respectons les lois locales sur le travail des enfants et les obligations pour les travailleurs.

PerkinElmer veille à ce qu'aucun travail forcé, travail non rémunéré ou travail non volontaire en milieu carcéral n'entre dans la production de ses produits et services, et que toutes les conditions d'emploi sont librement consenties. Nous respectons le droit du travailleur à être syndiqué conformément aux dispositions locales et aux pratiques établies.

PerkinElmer s'engage à maintenir un environnement professionnel sûr et conforme aux lois sur la santé et la sécurité. Vous êtes tenu de respecter les réglementations en matière de sécurité, de santé et d'environnement, et ne perdez jamais de vue que l'entreprise et vous devez prendre les mesures appropriées pour tous les types de tâches. Prévenez immédiatement le responsable concerné en cas d'incident ou d'accident du travail, ou de problème relatif à la santé, à la sécurité ou à l'environnement. Des mesures appropriées et rapides seront prises pour remédier à toute situation dangereuse.

Dans un souci de sécurité, de qualité et de considération pour les autres salariés, l'alcool et les substances illicites seront prohibés sur tous les lieux de travail de l'entreprise. Aucune tâche ne

sera effectuée et aucune machine ne sera utilisée par quelqu'un sous l'emprise de ces substances. De même, aucun acte violent ni aucune menace de violence ne seront tolérés.

La tâche principale de votre responsable est de vous permettre de travailler dans un climat propice, ce qui se traduira par des produits de qualité et des services qui assureront la satisfaction des clients. Si vous pensez que des circonstances hors de votre contrôle vous empêchent de travailler convenablement, avisez le responsable dans les meilleurs délais afin qu'il prenne les mesures nécessaires.

conformément aux spécifications et aux dispositions applicables.

La qualité et l'intégrité de nos produits et services revêtent aussi une grande importance. Nos clients font affaire avec PerkinElmer parce que la société leur offre des produits et des services de qualité. En d'autres termes, nos produits et services sont plus performants que leurs équivalents disponibles sur le marché, et nous traitons nos clients avec honnêteté, respect et équité. La qualité fait partie intégrante de nos produits, depuis la conception jusqu'à la technique de fabrication, la production et le contrôle. Par qualité, nous voulons dire que nos services obéissent aux règles les plus strictes et



Relations avec les clients

PerkinElmer est fier des relations de confiance solides et dignes établies avec ses clients dont il s'efforce de satisfaire les besoins en constante évolution. Ces relations sont la clé de notre succès et il faut du temps pour les créer. Notre mission est de fournir des produits, des services et un suivi de qualité, à des prix convenables. Nous ne réussissons que si nous anticipons les besoins de nos clients et si nous sommes prêts à y répondre.

Nous respecterons les réglementations en vigueur chez nos clients pour l'acquisition de biens et de services. Nous ferons face à la concurrence dans un esprit d'honnêteté et de moralité pour toute affaire potentielle. Si nous participons à des offres de services, des soumissions ou des négociations en vue d'un contrat, les déclarations et les communications présentées aux clients potentiels devront être complètes, exactes et véridiques. Une fois attribués, tous les contrats devront être exécutés

que les clients reçoivent des informations précises et exhaustives. Toute personne qui manipule un produit ou assure un service doit être soucieuse de la qualité tout au long du processus. Vous êtes tenu d'aviser votre responsable de toute défaillance dans le contrôle de la qualité ou dans les procédures de test et d'inspection.

Relations avec les fournisseurs

Les fournisseurs qui nous approvisionnent en composants et services de qualité jouent un rôle important car ils nous permettent d'offrir à notre tour des produits et services de qualité aux clients. Nous leur demandons d'être intègres, de produire des composants d'excellente qualité et de respecter les délais de livraison, le tout à des prix compétitifs. PerkinElmer utilisera toujours les méthodes les plus respectueuses de la déontologie pour choisir, négocier et administrer les achats. Nous respecterons et protégerons les informations exclusives et les secrets de fabrication de nos fournisseurs.

Relations avec la concurrence

Les relations avec la concurrence sont toujours un sujet délicat. La question des lois antitrust est toujours d'actualité et sera traitée plus loin de manière détaillée. Nous nous intéressons bien sûr à toutes les informations sur nos concurrents obtenues via des sources publiques ou autres, dans la mesure où elles respectent la confidentialité et les intérêts exclusifs de ces sociétés. Nous respecterons les règles de la concurrence loyale et la légalité lors de l'obtention de ces informations.

Nous ferons face à la concurrence en nous basant sur le prix et la qualité de nos produits ou services, notre assistance, nos garanties, notre respect des délais et notre réactivité.

Relations avec notre environnement

Nous espérons que la collectivité dans laquelle nous vivons et travaillons nous considère comme des personnes compétentes qui font preuve d'esprit d'initiative dans les activités auxquelles elles prennent part. Dans la mesure où ces activités correspondent à vos intérêts et ne nuisent pas à la qualité de votre travail, nous vous encourageons à y participer.

Pour les tâches extérieures qui vous prennent du temps pendant vos heures de travail, vous devez préalablement obtenir l'autorisation de votre supérieur hiérarchique. Soyez certain de bien comprendre les implications liées à un engagement extérieur et assurez-vous que vous et votre supérieur hiérarchique considérez qu'un tel investissement durant les heures de travail ou de loisirs ne nuira pas à la qualité de votre travail chez PerkinElmer.





Généralités

Nous exerçons notre activité dans le respect des lois et réglementations en vigueur. Chacun de nous est personnellement responsable du respect de cet engagement. Les cadres doivent s'assurer que les salariés connaissent les lois et comprennent l'importance de les respecter. Notre responsabilité éthique ne se limite pas au respect de la loi ; il s'agit d'un minimum, une condition absolument essentielle à l'accomplissement de nos devoirs. Si vous avez des questions sur des réglementations spécifiques, consultez le service juridique de PerkinElmer.

Lois antitrust

Nous respectons sans condition les lois antitrust qui s'appliquent partout où nous avons des activités. Le principe fondamental de ces lois est clair : toute personne qui achète des biens sur le marché doit pouvoir choisir parmi plusieurs produits à des prix compétitifs, non soumis à des mesures artificielles telles que l'entente sur les prix, l'exclusivité de clientèle, les accords visant à restreindre la production, les monopoles et les cartels illicites, les boycotts et les ventes liées. Nous croyons aux principes de la libre entreprise et de la libre concurrence, et sommes fermement déterminés à les respecter.

Les lois sur la concurrence et les lois antitrust sont très complexes et varient d'un pays à l'autre. Le résumé ci-dessous a pour but d'aider les salariés à reconnaître les situations qui pourraient enfreindre certaines lois antitrust afin qu'ils puissent consulter le service juridique de PerkinElmer.

Les discussions portant sur les sujets suivants avec des concurrents, qu'elles concernent des produits de PerkinElmer ou de la concurrence, sont interdites :

• prix passés, présents ou futurs, politique des prix, taux des crédits-bails, soumissions, rabais, promotions, bénéfiques, coûts ou modalités de vente, redevances, garanties, choix des clients, marchés territoriaux, capacités ou prévisions de production et stocks.

Les prix de la concurrence ne doivent être obtenus que de sources légitimes autres que les concurrents, par exemple les listes publiées et nos clients.

Si, au cours d'une réunion d'un groupement professionnel, vous prenez connaissance d'une discussion formelle ou informelle entre concurrents sur, par exemple :

- des prix,
- des rabais,
- des exclusivités de clientèle,
- des accords visant à restreindre la production,
- des exclusions de membres,
- des modalités de vente,
- le refus d'accepter des membres ou de traiter avec un client,
- l'uniformisation, parmi les membres, de modalités, de garanties ou de caractéristiques de produits,

vous devez quitter immédiatement la réunion et aviser le service juridique de PerkinElmer. Les restrictions sur la discussion de caractéristiques de produits ne s'appliquent pas aux organismes de normalisation reconnus qui établissent des normes dans un but autre que l'exclusion d'acteurs sur le marché.

Consultez le service juridique de PerkinElmer et les principaux responsables des ventes avant d'établir une relation d'affaires ou d'y mettre fin, ou de refuser de vendre à un détaillant, à un distributeur ou à un client actuel ou potentiel. Bien que PerkinElmer soit libre de choisir ses clients, des résiliations et des refus de vente peuvent mener à des accusations de violation, fondées ou non, des lois antitrust.

Les distributeurs et les détaillants peuvent revendre des produits PerkinElmer au prix qui leur convient et vendre des produits concurrents. Vous ne devez pas négocier avec un distributeur ou un détaillant quant à l'établissement de ces prix. Les limites du territoire d'un distributeur ou les catégories de clients doivent être examinées avec le service juridique de PerkinElmer avant leur mise en place.

La politique de PerkinElmer interdit d'acheter à un fournisseur dans la mesure où celui-ci s'est engagé à s'approvisionner auprès de notre entreprise.

Les fusions, les acquisitions et les joint ventures peuvent, dans certaines circonstances, être limitées ou interdites par les lois antitrust. Ces transactions pouvant avoir des implications juridiques et économiques complexes, chacune d'entre elles doit être examinée à l'avance par le service juridique de PerkinElmer.

Lutte contre la corruption

Le Foreign Corrupt Practices Act (États-Unis), le AntiBribery Act (Royaume-Uni) et beaucoup d'autres lois apparentées interdisent à PerkinElmer d'offrir ou remettre de l'argent ou des présents de valeur, directement ou indirectement, à un représentant d'un gouvernement étranger, un parti politique étranger ou un représentant de ce parti, ou à un candidat à une fonction politique dans le but d'obtenir ou de maintenir des privilèges commerciaux ou d'influencer favorablement un gouvernement étranger. Ces paiements illicites incluent les frais de courtage, les honoraires de consultants ou d'intermédiation et autres commissions payées à des tiers lorsqu'il y a raison de croire qu'une partie de ces commissions sera distribuée au profit d'un gouvernement ou de partis politiques étrangers pour atteindre ces objectifs abusifs.

Ces interdictions ne s'appliquent pas aux dépenses raisonnables, engagées de bonne foi destinées à

prendre en charge les repas ou les déplacements des officiels étrangers, tant que ces frais sont engagés dans le but de présenter les produits, services ou informations PerkinElmer aux fonctionnaires appropriés, qu'ils sont autorisés dans le pays en question et qu'ils sont conformes avec les procédures locales de PerkinElmer. En outre, il peut être acceptable, selon les procédures locales de PerkinElmer, de faciliter les paiements ou de donner des pourboires de valeur modique aux petits fonctionnaires étrangers dans les pays où c'est la coutume ou la pratique habituelle pour accélérer l'exécution des tâches ministérielles de routine. En aucun cas ces pratiques ne doivent être effectuées là où l'objectif est d'obtenir un traitement favorable ou des avantages particuliers auxquels PerkinElmer n'a pas droit. Vous devez soigneusement noter l'objet de ces dépenses et consulter le service juridique de PerkinElmer avant tout paiement de ce genre.

Lois sur l'import/export

En tant qu'entreprise internationale, PerkinElmer doit respecter les lois et réglementations relatives aux activités d'import/export. Le non respect de ces lois et réglementations peut avoir de très graves conséquences pour PerkinElmer, qui peut faire l'objet de sanctions administratives et/ou pénales lourdes, se voir saisir des biens ou refuser des privilèges à l'exportation.

Le transfert ou la vente à l'étranger de produits (y compris des logiciels), de services et d'informations techniques de PerkinElmer sont soumis aux lois et règlements de contrôle à l'exportation et peuvent nécessiter un accord de licence ou une autre approbation. Ces transferts peuvent être soumis à des conditions strictes et peuvent dans certains cas être interdits.

Nous avons pour politique de ne pas traiter (directement ou indirectement), sans l'accord préalable du gouvernement, avec les pays ou les tiers qui sont soumis à un embargo sur les exportations ou les importations, une restriction, ou une interdiction. Nos produits ne doivent pas non plus être vendus, directement ou indirectement, pour servir des activités illégales telles que la prolifération des armes biologiques et chimiques, la technologie des missiles, les armes nucléaires ou d'autres dispositifs nucléaires explosifs.



Par ailleurs, l'accès à certaines informations, connaissances ou compétences techniques ou le transfert de celles-ci (et ceci concerne tant notre réseau de filiales que nos fournisseurs, nos représentants et nos clients partout dans le monde) qui sont considérées comme des « technologies contrôlées » à l'exportation, peuvent faire l'objet de restrictions ou requérir une autorisation spéciale en vertu des lois et réglementations des États-Unis ou d'autres pays dans lesquels nous opérons. Chaque responsable travaillant pour le compte de PerkinElmer doit s'assurer que ses employés présentent les conditions requises pour accéder à une technologie contrôlée.

Les lois américaines interdisent également aux entreprises américaines (ainsi qu'à leurs filiales étrangères) d'appliquer des boycotts économiques contre les nations alliées des États-Unis et de fournir des informations sur les relations commerciales avec les pays boycottés. Nous devons signaler au département du commerce américain toute demande directe ou indirecte de participation à un boycott non approuvé et rapporter toute information liée à un boycott non autorisé. Si les conditions d'une transaction font référence à ce boycott, ou si vous n'êtes pas certain que cela soit le cas, contactez le service juridique de PerkinElmer. Les lois sur l'import/export changent fréquemment et peuvent être très complexes. Si vous participez à des ventes de produits PerkinElmer à l'étranger, vous devez vous assurer que toutes les transactions sont bien autorisées et qu'elles sont documentées de façon exhaustive et précise. Si vous avez des questions sur les restrictions relatives aux ventes

internationales, les licences, la définition de ce qui peut constituer un « export » ou toute autre interrogation sur l'import/export, consultez votre responsable ou le service juridique de PerkinElmer.

Valeurs mobilières et délits d'initié

Pendant votre séjour chez PerkinElmer, il est possible que vous preniez connaissance d'informations sur PerkinElmer ou d'autres entreprises (fournisseurs, distributeurs, sous-traitants, etc.) qui sont inconnues du public. L'utilisation ou la négociation de telles informations confidentielles sur PerkinElmer ou une autre entreprise pour en tirer un avantage financier ou autre contrevient à la législation ainsi qu'à la politique de PerkinElmer. Les lois américaines interdisent à toute personne qui détient des informations confidentielles sur une entreprise de négocier des actions ou autres valeurs mobilières de cette entreprise ou de communiquer ces informations à des tiers susceptibles de négocier des valeurs mobilières.

Les informations confidentielles sont les informations non disponibles pour le grand public qui peuvent affecter la valeur marchande du titre d'une entreprise ou influencer les décisions des investisseurs. Elles peuvent comprendre des informations non publiques sur les performances financières, y compris les bénéfices et les dividendes, les acquisitions ou regroupements d'entreprises, les ventes d'actifs, les annonces importantes de nouveaux produits, les procès et autres activités capitales. Les informations aussi bien positives que négatives sont concernées.

Vous devez respecter non seulement les lois sur les délits d'initié, mais également la politique de PerkinElmer en matière d'échange de valeurs mobilières, qui est plus restrictive. Par exemple, vous ne devez pas vendre d'actions PerkinElmer à découvert (c.-à.-d. vendre des actions PerkinElmer que vous ne détenez pas), à moins que cela ne s'inscrive dans le cadre d'exercices « cashless » autorisés de stock options, ni négocier des options, des bons de souscription ou des doubles options ou toute forme de valeurs mobilières ou instruments liés aux actions PerkinElmer.

Si vous êtes cadre, salarié ou un employé ayant accès à des informations confidentielles de PerkinElmer, vous êtes aussi assujéti aux restrictions supplémentaires exposées dans la politique de PerkinElmer en matière d'échange de valeurs mobilières. Ainsi, durant certaines périodes, cette politique limite votre capacité à acheter des actions PerkinElmer, vendre des actions issues de levées de stock options ou procéder à des exercices « cashless » de stock options. Cette politique implique également que vous obteniez l'autorisation préalable du General Counsel avant de négocier des actions PerkinElmer.

Environnement, sécurité et santé

PerkinElmer s'engage à protéger l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de ses salariés, de leurs familles, de leurs collectivités et du public. C'est pourquoi, les mesures sur l'environnement, la santé et la sécurité que nous avons prises assurent le respect des réglementations et des décrets des gouvernements des pays dans lesquels PerkinElmer et ses filiales œuvrent. Tous les responsables doivent contribuer à la réalisation de ces objectifs et veiller à ce que PerkinElmer respecte les lois et la politique de la société. Le groupe environnement, sécurité et santé du service juridique de PerkinElmer propose des conseils, une formation, une surveillance et un contrôle dans le monde entier. Chaque salarié PerkinElmer doit rester informé des exigences en matière d'environnement, de santé et de sécurité, et faire preuve

d'un jugement sain. Si vous vous trouvez face à une situation présentant un danger réel ou potentiel ou qui contrevient à une loi, quelle que soit sa gravité, avisez immédiatement votre responsable ou le groupe Environnement, sécurité et santé du service juridique de PerkinElmer.

Activités politiques

PerkinElmer encourage tous ses salariés à voter et à rester actifs dans la vie politique. Plusieurs lois régissent néanmoins l'utilisation des fonds et des ressources d'entreprise en ce qui concerne les élections. Les contributions politiques faites par ou au nom de PerkinElmer sont interdites. « Les contributions politiques » incluent les paiements directs ou indirects destinés à soutenir des candidats à une fonction politique, des élus ou des partis politiques. Les contributions politiques incluent non seulement les paiements en espèces, mais aussi les tâches effectuées par les employés de PerkinElmer durant leurs heures de travail, l'utilisation des installations ou de l'équipement appartenant à PerkinElmer, l'achat de tickets pour des événements destinés à collecter des fonds, et le paiement des publicités, des impressions et d'autres frais de communication. Dans certaines circonstances, lorsqu'un candidat peut dédommager PerkinElmer ou n'est pas engagé dans une campagne électorale, des exceptions peuvent s'appliquer.

Cette politique s'applique uniquement à l'utilisation des actifs PerkinElmer. Elle ne vise pas à décourager ou empêcher ses salariés d'effectuer des contributions politiques ou de s'engager dans des activités politiques en leur nom, tant que ces contributions ou activités ne sont en aucun cas liées à PerkinElmer. Aucun salarié ne peut être remboursé directement ou indirectement par PerkinElmer pour des contributions politiques personnelles.

Si vous envisagez d'utiliser des actifs d'entreprise PerkinElmer ou si vous avez des questions sur ces points, vous devez contacter le service juridique de PerkinElmer avant toute action.



Généralités

PerkinElmer vous demande de travailler avec loyauté et dévouement durant vos heures de présence chez PerkinElmer et d'éviter tout conflit d'intérêts, car ceux-ci sont interdits. Il y a conflit d'intérêts lorsque votre intérêt personnel interfère ou semble interférer de quelque façon que ce soit avec les intérêts de l'entreprise dans son ensemble. Vous devez ainsi éviter toute relation, influence, activité ou intérêt extérieur qui pourrait nuire à votre capacité à prendre des décisions objectives et justes durant votre travail, ou qui pourrait laisser à penser que vos décisions ne sont pas objectives. Vous devez également éviter toute situation dans laquelle vous ou un membre de votre famille serait amené à recevoir des bénéfices personnels à la suite de votre emploi chez PerkinElmer. Vous ne devez à aucun moment entreprendre une activité ou un investissement susceptible de créer un conflit d'intérêts avec votre emploi chez PerkinElmer.

Chaque fois qu'un conflit apparaît, ou que vous croyez qu'un tel conflit pourrait apparaître, vous devez exposer clairement le problème au General Counsel de PerkinElmer ou à la personne désignée par le General Counsel afin de déterminer l'existence d'un conflit d'intérêts et, le cas échéant, de déterminer s'il est possible de structurer vos tâches de telle sorte que le conflit ou même l'apparence d'un conflit n'interfère pas avec vos performances professionnelles ou fasse l'objet d'une exception.

Le General Counsel, en collaboration avec d'autres membres de la direction et de l'Audit interne, doit évaluer les informations fournies, le conflit d'intérêts présenté ainsi que les autres faits et circonstances semblant appropriés afin de prendre une

décision cohérente avec le Code de déontologie. Le General Counsel doit alors informer l'employé, son supérieur hiérarchique et le Chief Executive Officer de la décision qui a été prise. Notez qu'une situation de conflit d'intérêts impliquant un cadre supérieur ou membre du conseil d'administration sera gérée conformément à la section « Procédures d'enquête » du Code de déontologie.

Plusieurs situations peuvent présenter un conflit d'intérêts. En voici quelques exemples :

- tout intérêt financier (autre que des petites quantités d'actions ou d'obligations dans des entreprises cotées en bourse) chez un fournisseur, un fournisseur de services, un distributeur, un détaillant, un client ou un concurrent ;
- tout travail de consultant, contrat ou emploi auprès d'un fournisseur, un fournisseur de services, un distributeur, un détaillant, un client ou un concurrent ;
- toute activité professionnelle externe qui concurrence PerkinElmer ou qui est matériellement touchée par les activités professionnelles de PerkinElmer ;
- l'acceptation de cadeaux, de gratifications ou d'invitations (sauf de faible valeur) provenant d'une entreprise avec laquelle nous entretenons des relations commerciales ;
- tout prêt de PerkinElmer à un membre de la famille, un cadre ou un dirigeant, et toute garanties ou obligations de ces derniers ;

- tout type d'activité extérieure qui porterait préjudice à la disponibilité requise par votre fonction chez PerkinElmer ;
- la présence au conseil d'administration de toute organisation à but lucratif, sauf si le président-directeur général de PerkinElmer a donné son accord préalable ;
- un poste de supervision, de contrôle ou d'influence sur l'évaluation des performances, des traitements et avantages d'un proche parent ou d'une personne avec laquelle vous avez un lien personnel étroit ;
- une position qui vous permettrait d'amener ou d'influencer PerkinElmer à traiter avec une entreprise dans laquelle vous ou votre famille possédez des parts importantes ou un poste de direction ;

Membres de la famille

Toute situation qui présente un conflit pour vous a des chances de présenter un conflit si elle implique un membre de votre famille ou quelqu'un avec qui vous avez des liens personnels. Ni vous ni aucun membre de votre famille ne devez avoir d'intérêt personnel dans les entreprises avec lesquelles vous traitez en tant que salarié de PerkinElmer, sauf si l'intérêt est très petit (tel que la possession de moins de 1 % des actions ordinaires d'une société publique) ou si vous obtenez une exception de la part du General Counsel de PerkinElmer ou de la personne désignée par le General Counsel ou, si vous êtes cadre supérieur ou membre du conseil d'administration, de la part du conseil d'administration.

Opportunités professionnelles

Chaque cadre et salarié PerkinElmer est tenu de faire avancer les intérêts légitimes de la société chaque fois que l'opportunité se présente. Vous ne devez pas profiter de circonstances favorables dont vous avez pris connaissance pendant votre séjour chez PerkinElmer, au détriment des intérêts commerciaux existants ou potentiels de PerkinElmer, tels que l'acquisition de biens qui pourraient intéresser la société. Vous ne devez pas entrer en concurrence avec PerkinElmer.

Emploi extérieur

Il arrive que des salariés de PerkinElmer aient l'occasion de travailler à temps partiel ou en tant que consultant pour des entreprises autres que PerkinElmer. PerkinElmer ne voit aucune objection à ces activités, dans la mesure où elles n'affectent pas votre productivité ou votre rendement durant vos heures de travail, ni votre jugement ou votre capacité à agir dans l'intérêt de PerkinElmer, ou ne constituent en aucun cas un conflit d'intérêts. Afin d'éviter tout malentendu, nous vous recommandons d'obtenir l'approbation de votre responsable avant de vous engager dans un poste à temps partiel ou de consultant. Souvenez-vous également que vous êtes tenu de protéger en toute circonstance les informations exclusives et confidentielles de PerkinElmer ainsi que sa propriété intellectuelle, comme détaillé plus loin.

Pots-de-vin, cadeaux et invitations

Les salariés de PerkinElmer ne doivent ni proposer ni accepter de cadeaux qui pourraient influencer, ou sembler influencer, une relation ou une décision d'ordre professionnel. Les cadeaux peuvent comprendre les articles promotionnels de valeur modique distribués à grande échelle, que vous pouvez donner ou accepter, et les pots-de-vin, que vous ne devez donner ni recevoir sous aucun prétexte. Aucun cadeau ou invitation ne doit être donné à un employé de l'administration américaine, quelle que soit votre intention ou l'apparence de l'interaction, à moins que vous ayez auparavant consulté le service juridique de PerkinElmer. (Consultez également la section « Relations avec les fonctionnaires » ci-dessous.) Donner ou recevoir des cadeaux inappropriés ou des paiements non autorisés nuit à l'objectivité, compromet les relations professionnelles et peut être illégal.

Agréments d'affaires

En affaires, l'échange d'agréments d'usage (repas, invitations) entre fournisseurs, clients et salariés de PerkinElmer est acceptable dans un cadre professionnel et si les dépenses restent raisonnables et ne sont pas interdites par la loi ou par les pratiques commerciales courantes. Il incombe à chaque salarié de s'assurer que ces repas ou ces invitations sont acceptables et ne peuvent pas être interprétés comme une tentative par la personne qui les offre de bénéficier d'un traitement favorable.

Acceptation de cadeaux

Ni vous ni aucun membre de votre famille ne pouvez solliciter ou accepter d'un fournisseur, d'un client ou d'une autre personne avec laquelle PerkinElmer entretient une relation professionnelle, de l'argent ou un cadeau qui pourrait influencer ou sembler influencer la relation professionnelle de PerkinElmer avec ce fournisseur ou ce client. Vous pouvez toutefois accepter des cadeaux de faible valeur, tels que des articles promotionnels également distribués à d'autres personnes ayant une relation similaire avec le client ou le fournisseur. Si on vous offre de l'argent ou un cadeau d'une valeur inhabituelle ou qui n'est normalement pas distribué à d'autres personnes, avisez immédiatement votre responsable. Des mesures seront prises pour retourner le cadeau reçu ou s'en dessaisir, et nous rappellerons au fournisseur ou au client la politique de PerkinElmer concernant les cadeaux.

Cadeaux

Il est interdit de donner de l'argent ou des cadeaux à un fournisseur, un client ou une autre organisation si ce don influence ou peut donner l'impression d'influencer la relation d'affaires entre PerkinElmer et cette organisation. Vous pouvez toutefois proposer des cadeaux ayant une valeur modique, comme un article promotionnel PerkinElmer, pourvu que la loi le permette et que cela soit compatible avec les procédures en vigueur de PerkinElmer.

Relations avec les fonctionnaires

PerkinElmer respectera toutes les réglementations concernant les gratifications proposées aux fonctionnaires dans toutes les régions et les pays où la société œuvre. Des pratiques admises dans

un environnement professionnel interentreprises peuvent être totalement inacceptables, voire illégales, lorsqu'elles sont appliquées à des fonctionnaires ou à des personnes qui agissent au nom de l'État. Vous devez donc connaître et respecter les réglementations en vigueur sur les relations entre les fournisseurs et les fonctionnaires.

Vous ne devez pas proposer de cadeaux, de paiements ou de services à des salariés, officiels ou personnes désignées sans consulter au préalable le service juridique de PerkinElmer. Reportez-vous à la section Pots-de-vin, cadeaux et invitations plus haut. Il est interdit de remettre de l'argent ou des objets de valeur à un représentant d'un gouvernement étranger ou un candidat à une fonction politique dans le but d'exercer une influence sur un gouvernement étranger. Voir « Lutte contre la corruption » plus haut. Les lois américaines interdisent également les pots-de-vin, à savoir le fait d'offrir ou d'accepter un présent de valeur dans le but d'obtenir un traitement favorable dans le cadre d'un contrat avec un État. Les pots-de-vin s'appliquent dans les activités décrites ci-dessous en relation avec un employé de l'administration américaine, d'un gouvernement étranger ou d'un contractant important des États-Unis ou encore un gouvernement étranger.

Il est également interdit d'effectuer des paiements illicites, même si le non-paiement place PerkinElmer dans une position désavantageuse par rapport à la concurrence ou même si vous travaillez dans un pays où les pots-de-vin ou les cadeaux aux représentants officiels du gouvernement sont courants. Si vous hésitez sur le bien-fondé d'un paiement envisagé, consultez le service juridique de PerkinElmer.



Généralités

Vous êtes tenu de protéger les actifs de PerkinElmer, y compris ses biens matériels, tels que ses installations, ses équipements et son stock, ainsi que ses biens immatériels (brevets, droits d'auteur et secrets commerciaux). Cela implique que vous devez protéger tout équipement de l'entreprise qui vous est remis ou tout équipement appartenant à un fournisseur ou à un client qui a été confié à PerkinElmer. Utilisez et entretenez ces biens avec soin et respect, et évitez tout emploi incorrect, mauvais traitement, vol et manque d'attention. Soyez attentif aux coûts et aux moyens d'améliorer les performances tout en réalisant des économies. Les actifs PerkinElmer ne peuvent être utilisés que pour des motifs professionnels légitimes. L'utilisation des biens, installations, équipements et informations appartenant à PerkinElmer pour des motifs extérieurs à l'entreprise est soumise à une autorisation préalable de la part des responsables concernés. Il vous incombe de respecter les clauses des licences de droits d'auteur pour les logiciels utilisés dans un cadre professionnel et de vous assurer qu'aucune copie illégale des logiciels n'est effectuée.

Exactitude des livres, documents et rapports publics

Les salariés et les cadres doivent rendre compte avec honnêteté, exactitude et exhaustivité de toutes les transactions financières. Vous êtes responsable de l'exhaustivité et de l'exactitude de vos notes et de vos dossiers personnels. Des informations exactes et exhaustives sont indispensables à l'entreprise pour remplir ses obligations légales et réglementaires.

Tous les livres, documents et comptes de la société doivent être tenus à jour conformément aux régle-

mentations, aux normes et aux politiques financières et comptables de PerkinElmer en vigueur, et doivent reproduire avec exactitude la vraie nature des transactions enregistrées. Ceci est obligatoire, même si ces documents sont susceptibles de révéler des résultats décevants ou le non-respect des niveaux de profit anticipés. Toute tentative de masquer les résultats d'exploitation réels en reproduisant avec inexactitude les chiffres d'affaires, les dépenses, les actifs ou les éléments de passif ne peut pas et ne sera pas tolérée. Les états financiers de la société doivent être conformes aux principes comptables généralement admis et aux méthodes comptables de la société. Aucun compte ni fond caché ou non enregistré ne doit être créé à quelque fin que ce soit. Aucune écriture falsifiée ni trompeuse ne doit être effectuée dans les livres ou documents de la société pour quelque raison que ce soit, et aucun remboursement de fonds ou d'autres avoirs de la société ne doit être réalisé sans les documents adéquats à l'appui.

La politique de la société consiste à fournir, en temps voulu, des informations exhaustives, justes, précises et compréhensibles dans les rapports et les documents enregistrés auprès de la « Securities and Exchange Commission » ou soumis à celle-ci, et dans les autres communications publiques.

Il est demandé à beaucoup d'entre vous de noter le temps passé chaque jour sur les tâches effectuées. Ces données sont d'une importance capitale. Elles serviront de preuve pour vos heures passées à chaque tâche. Les feuilles de temps indiquent votre présence et le nombre d'heures travaillées (qui permettent de calculer votre salaire) et servent également de base pour la facturation

à nos clients. La falsification des feuilles de temps est illégale et peut mener à des poursuites au civil ou au pénal. Les dépenses professionnelles doivent être accompagnées de leurs justificatifs, comme le stipule le règlement de PerkinElmer, et seules les dépenses légitimes peuvent être incluses dans vos notes de frais. Vous êtes responsable de l'exactitude de vos notes et de vos dossiers personnels. Si vous éprouvez des difficultés pour remplir vos feuilles de temps, consultez votre responsable immédiatement.

Auditeurs indépendants

Aucun salarié ni cadre ne doit, directement ou indirectement, faire de manière délibérée des déclarations falsifiées ou trompeuses, ni omettre de déclarer tout fait important à un comptable en rapport avec un audit ou un examen des comptes de PerkinElmer, la préparation ou l'enregistrement d'un document ou d'un rapport auprès de la SEC. En outre, aucun employeur ni cadre ne doit, directement ou indirectement, prendre des mesures visant à contraindre, manipuler ou abuser un expert-comptable engagé dans un audit ou un examen des états financiers de PerkinElmer.

Informations confidentielles sur les salariés

PerkinElmer respecte votre vie privée. Les dossiers personnels et médicaux, les salaires, les avantages sociaux et les conditions d'embauche sont considérés comme confidentiels, et l'accès à ces informations est restreint. Les informations personnelles ne sont généralement communiquées à des tiers qu'avec l'approbation du salarié. PerkinElmer et les personnes habilitées peuvent néanmoins communiquer ces informations pour vérifier des emplois passés, répondre à une entreprise ou à une entité qui ferait l'acquisition de certaines activités commerciales de PerkinElmer, ou pour des raisons d'investigation professionnelle ou juridique.

Vous ne devez pas garder dans l'enceinte de PerkinElmer les effets, messages ou informations personnels que vous considérez comme confidentiels (sur les systèmes téléphoniques ou informatiques, sur les postes de travail ou dans les bureaux). La direction de PerkinElmer est habilitée à accéder à ces emplacements et à toute autre installation de l'entreprise. Les employés n'ont pas le droit d'accéder à l'espace de travail de leurs collègues, y compris à leurs fichiers électroniques, sans le consentement préalable de leur hiérarchie.

Informations exclusives

PerkinElmer protège ses informations exclusives et confidentielles et ses secrets de fabrication et vous êtes tenu de protéger ces actifs. Ces informations appartiennent à l'entreprise et ne doivent être ni divulguées ni transmises à des personnes extérieures à la société, même après votre départ de PerkinElmer.

Les « informations exclusives et confidentielles » comprennent : données scientifiques ou techniques de PerkinElmer concernant des produits, des services ou des recherches, actuels ou futurs ; programmes ou projets commerciaux ou de marketing ; informations financières et relatives aux bénéficiaires ; informations sur des clients ou des fournisseurs ; informations communiquées par des clients ou des fournisseurs.

Afin d'éviter toute divulgation accidentelle, vous ne devez jamais discuter avec une personne non habilitée d'informations que la société PerkinElmer considère comme confidentielles ou qu'elle n'a pas rendues publiques. Vous ne devez pas non plus discuter de ces informations avec des salariés habilités de PerkinElmer si vous êtes en présence de personnes non habilitées. Cette même précaution s'impose avec des proches ou des amis qui pourraient communiquer ces informations en toute innocence ou involontairement.

Les informations exclusives reçues de clients et de fournisseurs doivent aussi être protégées. Si avant de rejoindre PerkinElmer vous étiez salarié d'une autre entreprise, vous devez adopter la même attitude de discrétion vis-à-vis des secrets de fabrication de votre ancien employeur. PerkinElmer respecte votre ancien employeur et son droit aux secrets de fabrication. Nous vous demandons de ne rien révéler qui pourrait être considéré comme un produit ou un procédé exclusif pour les mêmes raisons que vous devez protéger le droit à la confidentialité de PerkinElmer. Si vous êtes limité dans vos activités actuelles à cause de votre ancien emploi, ces restrictions doivent être mentionnées par écrit à votre responsable avant votre séjour chez PerkinElmer.

Ne fournissez jamais d'informations confidentielles sur PerkinElmer à un tiers, et n'acceptez jamais de telles informations de quiconque, sauf s'il existe une entente de non-divulgaration entre PerkinElmer et ce tiers. Lorsque vous êtes en possession d'infor-

mations confidentielles sur PerkinElmer ou sur une autre entreprise, vous devez les protéger. Vous ne devez même pas les communiquer au personnel de PerkinElmer, à moins que le contrat ne l'autorise et que la divulgation ne soit nécessaire à l'exécution de ce contrat.

Droits de propriété intellectuelle de PerkinElmer

L'une des missions des salariés de PerkinElmer consiste à travailler honnêtement, à réfléchir aux moyens d'améliorer la qualité, d'allonger la durée de vie des produits ou de diminuer les coûts. Certains salariés ont pour tâche spécifique de concevoir de nouveaux produits ou de nouveaux procédés. Il arrive que ces produits, procédés ou concepts soient brevetables.

À votre arrivée chez PerkinElmer, vous avez signé un accord stipulant que vous acceptez certaines obligations sur la propriété intellectuelle et sur le traitement des informations confidentielles. L'un des points de l'accord mentionne que vous cédez à

PerkinElmer tous vos droits, titres et intérêts relatifs à la propriété intellectuelle que vous développez dans l'exercice de certaines fonctions. La propriété intellectuelle que vous cédez comprend : les idées, les inventions, les programmes et documents informatiques relatifs aux activités commerciales, de recherche ou de développement de PerkinElmer, ou qui sont nécessaires à des travaux, ou le résultat de travaux, effectués pour PerkinElmer ou en son nom. Cette propriété intellectuelle doit être communiquée à PerkinElmer et protégée comme toutes les autres informations exclusives de l'entreprise. Toute demande de brevet concernant la propriété intellectuelle doit être déposée par ou avec l'accord du service juridique de PerkinElmer. Si toutefois, vous pensez que votre idée, invention ou programme sort du cadre des intérêts commerciaux actuels ou futurs de PerkinElmer et ne représente ni un besoin pour un travail, ni le résultat d'un travail effectué chez PerkinElmer, consultez le service juridique de la société.





Généralités

La déontologie, la qualité des produits et le respect des engagements sont importants pour les transactions commerciales et avec le gouvernement. Les fournisseurs des organismes gouvernementaux sont tenus à des obligations supplémentaires qui n'existent généralement pas pour les transactions commerciales courantes. La politique de PerkinElmer consiste à se conformer à toutes les réglementations et dispositions contractuelles en vigueur aux États-Unis. Certains points demandant une attention particulière sont rappelés ci-dessous.

Coûts

Dans les transactions commerciales, il n'est généralement pas obligatoire de justifier aux clients les coûts associés à un produit ou à un service, aussi bien avant la négociation qu'après la conclusion de l'affaire. Toutefois, dans les transactions avec le gouvernement, que le prix soit fixe ou non, le gouvernement a le droit de vérifier les estimations utilisées pour établir le prix proposé ainsi que les coûts inhérents à l'exécution du contrat. De plus, certaines restrictions s'appliquent aux coûts autorisés pour les contrats avec le gouvernement mais exclus des transactions commerciales normales.

Seuls les coûts autorisés imputables à un contrat peuvent être facturés au gouvernement américain ou remboursés par celui-ci, et seule la portion du coût qui concerne précisément le travail administratif concerné peut être soumise. Les exemples d'imputation incorrecte comprennent les données falsifiées ou erronées dans les catégories suivantes : frais de sous-traitance, classification des coûts entre catégories directes et indirectes, soumission de comptes de frais et facturation d'heures et de matières. Notez qu'il est aussi important de

répartir les coûts de manière exacte que d'éviter de sur-facturer. L'information doit également être soumise uniquement dans le cas où elle a été soigneusement protégée de toute divulgation inappropriée par un organisme gouvernemental ou un sous-traitant principal.

Propositions et données relatives aux coûts ou aux prix

Outre le fait que les données soumises au gouvernement américain ne doivent être ni falsifiées ni trompeuses, il existe des règles spécifiques sur la soumission et la communication des données concernant les coûts ou les prix dans le cadre de propositions ou de négociations contractuelles.

Les salariés de PerkinElmer qui participent, directement ou indirectement, à la préparation d'une proposition doivent s'assurer que les données concernant les coûts ou les prix sont à jour, exactes et complètes, correctement communiquées aux représentants gouvernementaux et conservées pendant une période adéquate. Dans le cadre des achats effectués par l'État, il existe des restrictions importantes concernant la détention, la tentative d'obtention et la communication d'informations relatives à la sélection des fournisseurs du gouvernement ou d'informations exclusives de l'entreprise. Les informations gouvernementales ne peuvent être obtenues que si l'organisme gouvernemental concerné estime qu'elles sont publiables.

Intégrité des produits

Aucun écart par rapport aux clauses d'un contrat relatif à des produits, des composants, des matières, des essais ni aucun autre type d'écart n'est autorisé sans l'accord écrit préalable du gouvernement.

Relations avec les fonctionnaires

Chaque organisme gouvernemental édicte des règles interdisant à son personnel d'accepter des cadeaux, des gratifications, des invitations, des paiements ou autres avantages qui seraient acceptables dans le privé, **même si les valeurs concernées sont modiques**. Ces réglementations doivent être comprises et respectées par PerkinElmer et ses salariés.

Embauche d'anciens fonctionnaires et offres d'emploi à d'actuels fonctionnaires

Les réglementations en vigueur sur l'embauche d'anciens fonctionnaires par PerkinElmer doivent être respectées afin d'éviter tout conflit d'intérêts. Elles peuvent impliquer l'interdiction d'embaucher ces personnes ou la limitation des tâches qui leur sont confiées. Durant certaines périodes, il est interdit à PerkinElmer de proposer une embauche ou des affaires potentielles à certains fonctionnaires en charge des achats, notamment lorsqu'ils envisagent de prendre une décision ou ont la possibilité d'influencer une décision qui pourrait affecter PerkinElmer. Il incombe au personnel de PerkinElmer chargé de l'embauche de comprendre et d'appliquer les règles relatives à l'embauche d'anciens fonctionnaires ou de fonctionnaires en service.

Pour ces derniers, toutes les restrictions concernant l'affectation des tâches ou les activités effectuées au nom de PerkinElmer doivent être communiquées par écrit avant l'embauche. Il incombe aux candidats d'informer PerkinElmer de ce statut et de s'assurer qu'aucune tâche effectuée pour

PerkinElmer ne va à l'encontre des réglementations gouvernementales. PerkinElmer n'attribuera aucune de ces tâches de manière délibérée.

Informations classées secret d'État

Tout salarié de PerkinElmer ayant accès à des informations protégées du gouvernement s'engage à protéger leur confidentialité.

Les seuls intervenants avec lesquels vous pouvez discuter d'une tâche sont les représentants habilités du gouvernement dont la bonne foi ne peut être mise en doute. Vous devez respecter les procédures relatives à la sécurité destinées à la protection contre l'accès non autorisé aux données, telles que les données stockées de manière électronique et accessibles par intranet ou les données stockées de manière physique. La violation des règles de sécurité représente un délit grave. Votre responsable vous décrira les procédures et la politique relatives à la sécurité en vigueur sur votre site. Pour les questions concernant les règles de sécurité ou pour savoir s'il est possible de discuter de votre travail avec une personne donnée, contactez votre responsable.

Bien que la plupart des informations confidentielles reçues par PerkinElmer émanent du gouvernement américain ou de ses sous-traitants, vous devez traiter avec la même discrétion les informations confidentielles confiées à PerkinElmer par tous les gouvernements et leurs sous-traitants. Nous devons également respecter les réglementations officielles précisant qui a le droit de connaître ou de posséder des données secrètes ou confidentielles.

RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS ET COMMUNICATIONS D'ENTREPRISE

PerkinElmer est une entreprise cotée en bourse et les lois sur les valeurs mobilières réglementent la communication avec les actionnaires de PerkinElmer. Les communications émanant d'actionnaires ou de conseillers financiers qui demandent des informations sur PerkinElmer doivent être transférées au service des relations avec les investisseurs. De même, les salariés contactés par des journalistes

doivent en informer le service de la communication d'entreprise de PerkinElmer. Tant qu'il n'y a pas eu de déclaration officielle, la politique de PerkinElmer interdit les commentaires sur des rumeurs ou les réponses à des questions concernant une expansion ou des transactions éventuelles de l'entreprise.

En tant que cadre ou salarié de PerkinElmer, vous avez l'obligation de signaler à PerkinElmer des comportements dont vous estimez de bonne foi qu'ils constituent une violation des lois, réglementations, ce Code de déontologie ou la politique de PerkinElmer, y compris toute question de comptabilité et d'audit. Ces informations peuvent être transmises de manière anonyme.

Vous ne pourrez pas faire l'objet de représailles pour avoir transmis, de bonne foi, ces informations. Un salarié faisant état d'une réclamation ou d'une préoccupation ne fera pas l'objet de sanctions, discriminations ou représailles de la part de PerkinElmer, à moins qu'il ne s'avère qu'il a communiqué les informations en sachant qu'elles étaient fallacieuses.

Nous sommes tous responsables de notre comportement professionnel et quiconque enfreint les règles applicables à notre activité ou ne respecte pas le Code exposé dans le présent document risque de perdre son emploi, même s'il s'agit de la première fois. Le fait que des concurrents soient susceptibles d'agir différemment n'est pas une excuse pour ne pas rechercher le niveau de professionnalisme demandé aux salariés de PerkinElmer. Nous ne transigeons pas afin d'atteindre les objectifs financiers et d'optimiser les bénéfices.

Procédures de signalement

PerkinElmer encourage ses salariés à consulter leurs responsables pour les questions concernant l'interprétation et l'application de ce Code de déontologie et à signaler à leurs responsables d'éventuelles violations. Les responsables de PerkinElmer ont pour mission de créer et d'entretenir un climat de travail propice à un comportement conforme à la déontologie et de faire preuve d'ouverture sur les questions d'ordre éthique. Vous êtes invité à discuter librement avec tout responsable des questions et doutes éventuels.

Toutefois, si parler de ces questions avec votre responsable vous rend mal à l'aise ou si vous n'êtes pas satisfait des réponses, il existe d'autres voies.

- Contactez le responsable financier ou des ressources humaines.
- Contactez directement l'une des personnes mentionnées dans le présent document ou les personnes et services listés à la fin du document.
- Appelez ou laissez un message sur la ligne directe PerkinElmer :

États-Unis : 866-723-0561

International :

(+1) 781-663-6905

Cet appel est gratuit uniquement aux États-Unis ; il est payant s'il est effectué en dehors des États-Unis.

- Envoyez un message par courrier électronique à l'adresse ethics.hotline@perkinelmer.com.

La ligne directe et la boîte aux lettres électronique sont surveillées par le service juridique de PerkinElmer et l'accès aux informations soumises est strictement limité à ceux qui ont légitimement besoin de les connaître.

Si la violation reportée implique un membre du service juridique de PerkinElmer ou si vous voulez signaler quelque chose à une personne extérieure au service juridique, vous pouvez contacter le Vice-président de l'Audit interne au numéro de téléphone listé à la fin du présent document. Si vous pensez qu'une infraction alléguée de la loi, des réglementations ou de ce Code de déontologie implique un cadre de l'entreprise ou est de quelque façon suffisamment sérieuse pour mériter l'attention du conseil d'administration, vous pouvez utiliser l'une des voies de signalement exposées plus haut ou vous pouvez contacter le président du conseil d'administration de PerkinElmer en envoyant les informations à l'adresse suivante : c/o Office of the General Counsel, 940 Winter Street, Waltham, MA 02451 (États-Unis).

Vous pouvez transmettre ces informations de manière anonyme. Sachez cependant qu'il est souvent plus difficile d'enquêter de façon approfondie les problèmes soulevés de manière anonyme et il est possible que vous ne soyez pas informé des résultats de l'enquête.

Dans l'application des procédures de signalement, PerkinElmer s'efforce de respecter les lois étrangères, y compris et sans limitation la législation de l'Union Européenne et de ses États membres sur la protection des données.

Procédures d'enquête

Si PerkinElmer reçoit des informations concernant une infraction alléguée à la loi, aux réglementations ou à ce Code de déontologie, le General Counsel (ou la personne désignée) doit, selon le cas, en collaboration avec les autres membres de la direction et de l'Audit interne : (a) évaluer ces informations, (b) déterminer si l'infraction alléguée implique un cadre, informer le président-directeur général et le conseil d'administration de cette infraction, (c) déterminer s'il est nécessaire de mener une enquête non officielle ou officielle, de la lancer et (d) de rendre compte de ses résultats accompagnés d'une recommandation sur les mesures à prendre au président-directeur général afin qu'il agisse, ou si l'infraction alléguée implique un cadre, de rendre compte des résultats de l'enquête au conseil d'administration ou à un comité. Les salariés et les cadres doivent coopérer dans le cadre de toute enquête menée par PerkinElmer à propos d'une infraction alléguée au Code de déontologie. Tout refus de coopérer à une telle enquête peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

PerkinElmer détermine si des infractions au Code se sont produites et, si tel est le cas, indique les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre des salariés ayant commis ces infractions. Au cas où l'infraction impliquerait un cadre, le conseil d'administration détermine si l'infraction a été commise et, si tel est le cas, indique les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre du cadre concerné. Souvenez-vous qu'une personne qui signale une infraction alléguée de la loi, des réglementations ou de ce Code de déontologie, même si ce rapport n'est pas anonyme, peut ne pas être informée du statut de l'enquête ni de ces résultats.

Tout non-respect du Code de déontologie peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris, mais sans limitation, le blâme, l'avertissement, la mise à l'épreuve ou la mise à pied sans rémunération, rétrogradation, réduction de salaire, licenciement et réparation. Dans certains cas d'infraction au Code de déontologie, PerkinElmer peut en référer aux organismes gouvernementaux ou réglementaires appropriés en vue d'une enquête ou de poursuites judiciaires. De plus, tout responsable qui incite à commettre une infraction au Code de déontologie ou l'approuve, ou qui a connaissance d'une telle conduite et ne la signale pas immédiatement fera également l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Exceptions

Bien que le présent Code de déontologie comporte des règles qu'il convient de respecter à la lettre, des exceptions à d'autres règles sont parfois appropriées. Pour les exceptions aux conflits d'intérêts, les procédures décrites ci-dessus dans la section « Conflits d'intérêts » doivent être suivies. Tout salarié qui estime appropriée, dans son propre cas, une exception à l'une de ces règles, autre que celles concernant les conflits d'intérêts, doit d'abord prendre contact avec son supérieur hiérarchique. Si celui-ci convient que l'exception est appropriée, il doit obtenir l'approbation écrite préalable du General Counsel. Le General Counsel est chargé de tenir à jour un dossier de toutes les demandes d'exception aux règles et des mesures correspondantes prises.

Tout cadre désireux de bénéficier d'une exception à l'une de ces règles doit contacter le General Counsel. Seul le conseil d'administration de PerkinElmer peut autoriser des exceptions aux règles de déontologie pour des cadres ou la modification de règles s'appliquant à ces derniers. Il doit communiquer ces exceptions conformément à la législation ou à la réglementation boursière.

DIFFUSION ET MODIFICATION DES INFORMATIONS

Ce Code sera traduit en plusieurs langues et sera accessible aux salariés de PerkinElmer sur l'intranet de l'entreprise. Dès son entrée en fonction ou dès le début d'une relation de travail avec PerkinElmer, chaque nouveau salarié et cadre de PerkinElmer obtiendra des informations lui permettant de consulter ou d'obtenir le Code de déontologie. Ce Code sera également accessible

sur le site Internet de PerkinElmer à l'adresse www.perkinelmer.com. PerkinElmer se réserve le droit de modifier le Code ou d'y mettre fin à tout moment pour quelque raison que ce soit. Ce document ne constitue pas un contrat d'embauche entre PerkinElmer et ses salariés ou cadres.

Pour de plus amples informations

Pour plus de détails, les responsables de PerkinElmer suivants sont à votre disposition :

Chief Executive Officer :	(+1) 781-663-5595
Chief Financial Officer :	(+1) 781-663-5654
General Counsel :	(+1) 781-663-5775
Affaires réglementaires :	(+1) 781-663-5775
Directeur de la comptabilité et contrôleur :	(+1) 781-663-5661
Audit interne :	(+1) 781-663-5665
Communication d'entreprise :	(+1) 781-663-5701
Relations avec les investisseurs :	(+1) 781-663-5659
Ressources humaines :	(+1) 781-663-5700