

健康を守る

環境を守る

私たちの表明：  
正 直  
誠 実  
公 正



ROBERT F. FRIEL、会長兼最高責任者

## はじめに

PerkinElmer で仕事をする私たちは、高い倫理基準に則ってビジネスを進めるとともに、正直、誠実、および公正であることを表明しています。責任あるビジネスの実践は、私たちのすべての行動にしっかり定着していますが、基本的には企業行動に関する当社の基本的価値観と基準に根差しています。こうした取り組みは、当社が成功を収めるため、また私たちが相互関係、あるいはお客様、提携先、株主の皆様との関係を築いてこれを持続しながら満足した成果を上げるために極めて重要です。

優れた企業市民活動は、健康を増進して環境衛生を推進するという私たちの使命の出発点であるとともに前提条件でもあります。私たちの健全な企業統治の実践と、従業員のトレーニングプログラムは、国際社会における効果的かつ倫理的で一貫した企業運営を確実なものにします。

意志決定にあたり、適用されるすべての法令を遵守し、個人の良識ある判断を使用することは私たちの責務です。私たちは、全員が各自の行動と、その行動が及ぼす市場、環境、および地域社会への影響に心を留めなければなりません。私たちは、当社の企業行動基準と価値基準に反する活動を速やかに特定して迅速に対応することができる、調査手順と追跡手段を構築しています。私たちは、自らの価値観に反する行動を認めることはできません。

社員の能力開発と組織の成長を継続していくためには、私たち全員がお互いに、そして提携先に対しても最高水準の倫理観と誠実さを求めなければなりません。そうすることによって、私たちの企業行動の様式は、私たちが提供しているソリューションと同じように意義のあるものであり続けるでしょう。

皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

Robert F. Friel

会長兼最高責任者

# 目次

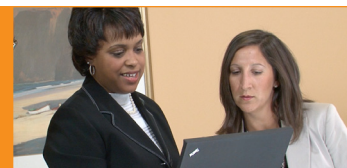
PerkinElmer の企業倫理および企業価値について

1



PerkinElmer と他者との関係について

2



法規制の遵守について

5



利益の衝突

9



PerkinElmer の資産の保護

12



米国政府との取引

15



企業行動基準の遵守について

17





## 目的

この PerkinElmer 企業行動基準（以下「基準」）は私たちがビジネスを進めていく上での指針となる価値観および原則を定めたものです。私たちは強い倫理観を持って企業活動を行い、共に働いています。PerkinElmer はすべての行動において正直、誠実、公正であり、そういった私たちの活動は株主、私たちの参加する市場、地域社会、そして私たち自身に良い影響をもたらします。これらの原則は PerkinElmer にとって目新しいものではなく、PerkinElmer の社員および代表者らの行うすべての企業活動が、倫理に基づき、関連する法令を遵守したものであるという、長年の方針を再確認したものに過ぎません。

倫理的な意思決定は、個人および PerkinElmer の価値観と原則を理解し、それを個人の良識ある判断と併せた上で行うことが必要です。倫理的な意思決定、ひいては PerkinElmer の倫理基準に則った行動を取る上で重要な役割を果たすのは社員である皆さんです。

## 適用対象

PerkinElmer の管理統括社員は、この基準の内容について社内の全社員とよく話し合い、規定事

項の確実な理解と遵守に対する責任を持ちます。各管理統括社員は、自身が管理責任を持つ社員すべての業務行為が倫理かつ法律にかなうものであることを常に監督する責任を持ちます。各社員はまた自身に対し、この基準の規定に従い、非倫理的または違法な業務決定を避けるために率先して支援または説明を求める直接的な責任を持ちます。

倫理上の問題について疑問がある場合は、次の点について自問自答してください。

- この行為が公表されたら、PerkinElmer の社会的評判または自身を含む個人の評判を傷つけることになるか？
- この行為が他人に知れたら、自分は恥ずかしい思いをするか？
- 逆にこの行為をされる側の立場にいたら、自分はどう思うか？
- 倫理に反しない代替行為はあるか？
- この行為をする前に PerkinElmer の然るべき担当者に話すべきか？

倫理上の問題については、まず所属長に相談してください。または、倫理上または基準に遵守する上での懸念事項については、PerkinElmer 倫理ホットラインに電話または電子メールで報告するか、本書の末尾に記載の窓口に直接連絡してください。詳細については、本基準の最後の「報告のための手順」を参照してください。



### 社員と PerkinElmer

PerkinElmer の社員は、会社を代表する存在と見なされます。このことは、勤務時間中だけでなく、勤務時間外でも同様です。したがって、社員は会社の正直、誠実、公正に関する原則および自分の職務に対し忠実かつ誠実であること、そして自分自身と会社の信用を傷つけない倫理的な態度で行動することが求められます。

倫理的な意思決定は、個人および PerkinElmer の価値観と原則を理解し、それを個人の良識ある判断と併せた上で行うことが必要です。倫理的な意思決定、ひいては PerkinElmer の倫理基準に則った行動を取る上で重要な役割を果たすのは社員である皆さんです。

### 社員との関係、社員同士の関係

PerkinElmer は年齢、性別、人種、宗教、肌の色、性的志向、国籍、身体の自由、またはその他の状態にかかわらず、平等な機会を提供することを固く約束します。私たちは PerkinElmer に入社する個人の経歴、経験、考え方の違いを尊重します。また業務上優れた能力を発揮する、誠実な人々を採用したいと考えています。

私たちはすべての社員が協力し合い、礼儀と思いやりを持って、対等な存在として互いを受け入れ、尊敬することを求めます。いかなる個人またはグループも「劣っている」とは見なしません。PerkinElmer は他の社員を困惑・混乱させ、業務を妨害するようないかなる行為、また威圧的、攻撃的、虐待的、敵対的な労働環境を生み出すいかなる行為も認めません。

私たちは、当社の影響が及ぶ範囲内において国際的人権の保護を支持および尊重し、人権侵害に加担することは絶対に行なわず、当社の事業提携先と供給業者に対しても同じ行動を求めるように務めます。私たちは、地域の児童労働法と労働者に関する要件を遵守します。

PerkinElmer は、PerkinElmer の製品またはサービスを生産するために強制労働、奴隷労働、または強制囚人労働を絶対に使用しません。また、すべての雇用条件への合意は自由意志によるものとします。私たちは、労働者の権利を尊重し、地域の法令と定められている実務規定に従って組織化します。

PerkinElmer は、安全で職場の安全衛生を規定する法律に準拠する労働環境の維持に専念しています。社員は常に安全、環境、衛生に関する規定を遵守し、すべての職種において安全衛生に対する適切な対策が、自分自身そして会社により取られていることを認識する必要があります。業務上で事故または負傷が発生した場合、また環境、衛生、安全上の懸念がある場合は、直ちに然るべき経営担当者に報告してください。すぐに対策を講じ、危険な労働環境の改善を行います。

安全、品質、他社員への配慮のため、社内のすべての職場において飲酒および違法薬物の使用は禁止します。またこれらを摂取または使用した社員は、業務への従事も機械の操作も行ってはなりません。同様に、暴力行為または暴力的な脅威も認められません。

各社員の所属長は、社員が業務を最善かつ効率的に遂行し、お客様に満足いただける品質の製品およびサービスを提供できるような業務を果たせるよう、環境の整備に努めています。このような業務の遂行が自分の対処できない理由により不可能になった場合は、修正措置を取ることができるようなるべく早く所属長に報告してください。

私たちの製品およびサービスの質と完全性もまた最大の懸念事項です。お客様が PerkinElmer の製品を購入するのは、私たちが高品質の製品およびサービスを提供するためです。高品質とは、私たちの製品およびサービスが市場において他社製品よりも優れ、私たちが正直さと敬意を以て公正にお客様に対応することを意味します。品質は、コンセプトおよび設計に始まり、



### お客様との関係

PerkinElmer はお客様の変化するニーズに対応することで培ってきた、お客様との強い信望に満ちた関係を誇りに思っています。これらの関係は私たちの成功にとって重要なカギであり、そういった関係を構築するには長い時間を要しました。私たちの目標は良質の製品、サービス、そしてその後続くサポート対応を適切な価格で提供することにあります。私たちの成功は、お客様の変化する要件を予測し、それに反応しお客様のニーズを満たす体制を取ることによってのみ、可能になります。

私たちは、お客様による製品およびサービスの取得について定める法規制を遵守します。私たちはすべてのビジネス機会に対し、公正かつ倫理に従って競争します。その中で、提案、入札準備、または契約交渉に関わる際には、将来のお客様に対するすべての報告文書、通信内容、提示内容は完全、正確、かつ真実でなければなりません。受注を獲得した場合には、すべての契約は関連する契約仕様および要件に従って締結しなければなりません。

エンジニアリング、製造、試験を経て製品に組み込まれます。品質とは、私たちのサービスが当社の高度な基準に従って性能を発揮し、完全かつ正確な情報がお客様に提供されていることを意味します。品質に対する責任は、その製品のライフ サイクルまたはサービスを通して、製品を取り扱い、サービスを実施する私たち各人が負っています。品質管理または試験・検査過程で何らかの誤りがある場合は、経営担当者に知らせてください。

### ベンダーとの関係

良質の部品およびサービスを提供するベンダーの存在は、PerkinElmer がお客様に対し高品質の製品およびサービスを生み出す上で重要な部分を占めています。私たちは、優れた品質の部品を納期通りに低価格で提供できる誠実さを持ったベンダーを求めています。PerkinElmer はこのようなベンダーの選定、ベンダーとの交渉、そして購買業務のすべてにおいて、常に倫理的なビジネス行為を以て臨みます。私たちはベンダーの機密情報および企業秘密を尊重し守ります。

## 競合他社との関係

競合する他社との関係には、常に配慮を要します。独占禁止法の抵触に関する問題は常に取り上げられ、この行動基準でも詳細に述べられています。当然のことながら、私たちは競合する企業の情報に関心を持ち、その情報は一般的な情報源を通して、または個人のプライバシーおよび競合する企業の独自の利益に配慮したその他の情報源を通して取得できます。情報を取得する場合は、公正な行為に関する然るべき基準と合法性に則って行動します。

私たちは、当社の製品およびサービスの価格と性能、修理・サポート・保証内容、そして時宜を得た対応に基づき競争行為を行います。

## 地域社会との関係

私たちは、当社が事業活動を行う地域のコミュニティに対し、そのリーダー的な役割を担うことのできる人材を提供したいと考えています。このような社外での活動に関心があれば、社内での職務の妨げにならない範囲でその役割を引き受けるよう奨励します。

通常の勤務時間の多くを社外活動に充てる場合は、所属長から事前に承認を得る必要があります。そのため、社外活動の必要性を確実に理解し、勤務時間内外でその活動を行った場合でも、PerkinElmer での職務を通常通りに遂行できることを所属長と共に確認してください。





## はじめに

私たちは業務に関連するあらゆる法規制に従いビジネスを行っています。私たち一人一人がこの義務を果たす個人的責任を負っています。管理統括者は社員に対し、法律で定められている内容を確実に認識させ、それを遵守することの重要性を確実に理解させる必要があります。法律の遵守は私たちの倫理的責任のすべてではありません。それは私たちが業務を遂行する上で最小限の絶対的必須条件です。特定の法規制について疑問がある場合は、PerkinElmer 法務部に問い合わせてください。

## 独占禁止法

私たちは、PerkinElmer が世界中で行っている事業にそれぞれ適用される独占禁止法を完全に遵守します。これら独占禁止法の基本をなす原則は明らかです。それは、市場で物品を購入する者は、価格拘束、顧客割り当て、生産量抑制に関する合意、不法な独占およびカルテル、ボイコット、抱き合わせなどの人為的な制限に左右されない競争価格で、さまざまな企業が提供するさまざまな製品の中から選ぶことができる、ということです。私たちはこの自由かつ競争的な企業の原則を信じ、それを守ります。

独占禁止法および競争法の規定は多岐にわたり非常に専門的で、国ごとに異なります。以下に、社員が独禁法の規定に触れると思われる状況を把握し、必要に応じて PerkinElmer 法務部に相談できるように、独禁法の簡単な要約を記載します。

PerkinElmer または競合他社の製品のいずれかにかかわらず、過去・現在・未来の価格、価格設定、リース率、入札、値引き、販促、利益、コ

スト、販売条項、特許使用料、製品保証、顧客の選択、地域的市場、生産能力または生産計画、在庫のいずれについても競合他社と談合することは禁止されています。

競争価格は、一般に公開された価格リストやお客様との交渉など、競合他社以外からの合法的な情報源を通して決定されなければなりません。

同業者組合の会合において、公式または非公式を問わず、競合企業の間で次の点に関する話し合いが行われる可能性があります。

- 価格
- 値引き
- 顧客割り当て
- 生産量抑制に関する合意
- 一部同業者の排除
- 販売条項
- 同業者の組合加入拒否またはお客様への対応拒否
- 製品の販売条件、保証、仕様に関する組合加入者間での規格化

上記の点に関する協議が行われていることに気づいた場合は、すぐにその会合を去り、PerkinElmer 法務部に相談してください。製品仕様の協議に関する制限は、競合する企業の市場からの排除を目的としない公認の規格設定機関には適用されません。

販売店、代理店、既存または将来のお客様との間の取引関係の開始または停止、あるいはそれ



らに対する販売行為の拒否については、事前に PerkinElmer 法務部および社内の然るべき販売担当経営幹部に相談してください。PerkinElmer は自社のお客様を選択する自由を有しますが、販売行為の停止および拒否は独禁法に抵触する、または抵触する可能性があるとの批判を受ける恐れがあります。

代理店および販売店は、PerkinElmer 製品の独自の設定価格による再販売、また他社競合製品の取扱いが認められています。社員は、それらの代理店または販売店がそのお客様に提示する価格の設定について、いかなる理解または合意もしてはなりません。代理店の販売区域またはお客様の種類の制限については、事前に PerkinElmer 法務部の審査を受ける必要があります。

PerkinElmer からの購入に同意したサプライヤーからの購入行為は、当社の方針に反します。

合併買収およびジョイントベンチャーは、独占禁止法によって制限されているか、禁止されていることがあります。このような活動の評価については、複雑な法的要因や経済的要因が伴うこともあるので、これらの取引については PerkinElmer 法務部が事前に検証する必要があります。

### 賄賂防止／汚職行為防止

PerkinElmer が、あらゆる外国の政府職員、外国の政党または政治当局者、あるいは政権候補者に対して金銭、または金銭的価値を持つあらゆる物を、直接的または間接的に提供または供与し、不当にビジネスを獲得・維持したり、あるいは彼らの政治活動による影響力を PerkinElmer の利益のために利用したりすることは、海外汚職行為防止法、英国賄賂防止法、およびその他の多くの関連法規によって禁止されています。ここで禁止されている支払行為とは、第三者に対して支払われる、コンサルティング、ブローカー、商取引仲介、またはその他の費用であり、当該費用のうち一部でも、不適切な目的において外国政府職員や政党にもたらされるものを含みます。

ただし、外国政府職員に PerkinElmer の製品、サービス、情報などを紹介する目的において食費や旅費などの妥当かつ正当な支出が行われ、かつそれらが当該国において合法的なものであり、現地の PerkinElmer の手続きに従うものであれば禁止されません。加えて、政府関係の職務を迅速に遂行する目的において、当該国において慣例的に行われている場合は、一般政府職員に対する少額の支払いや心付けを PerkinElmer の手続きに従って促すことは可能です。ただし、PerkinElmer に正当に権利が付与されていない特権的待遇や特別な受益を目的とする金銭などの供与は、いかなる場合においても禁じられています。これらの支出の目的については適切に記録し、実際の支出に先立ち、PerkinElmer 法務部に相談する必要があります。

### 輸入および輸出に関する法

国際的企業である PerkinElmer は、輸入および輸出活動に影響を及ぼす法規制を遵守する必要があります。これらの規制に違反すると、厳しい行政処分や刑事罰、製品の差し押さえ、輸出権の拒否などを含む、PerkinElmer にとって極めて重大な結果を招くことがあります。

PerkinElmer の製品（ソフトウェアを含む）、サービス、および技術情報の販売、または輸送および移転は、輸出管理法規制の規定による影響を受け、ライセンス供与やその他の承認が必要になる場合があります。このような輸送および移転には、厳しい条件が課せられる可能性があり、場合によっては禁止されることもあります。

私たちの方針によれば、政府による事前の承認なしに、輸入または輸出活動の禁止、制限、拒絶、または除外が確認されている国や第三者とのビジネスは（直接的であれ間接的であれ）行ないません。また、化学兵器や生物学兵器、ミサイル技術、核兵器、またはその他の核爆発装置の拡散などのような禁止活動の支援に使用するために、私たちの製品を直接的であれ間接的であれ販売することはできません。

さらに、輸出目的の「管理対象技術」と見なされる特定の技術データ（設計図、マニュアルなど）や技術知識、および技能へのアクセス、または輸送および移転は（当社の関連子会社ネットワー



クの範囲内、または当社の世界中の販売店やその他の代理店、お客様に対してに関わらず）制限されるか、米国の法規制または現在私たちが操業している他国の法規制に基づくライセンス承認が必要になる場合があります。PerkinElmerのすべての管理統括者は、従業員が管理対象技術へのアクセス資格を有することを確認する責任を負います。

米国法は、米国企業（およびその在外子会社）が米国と友好関係にある国々に対する国際的な経済ボイコットに同調すること、またボイコットを受けた国々との取引関係情報を提供することも禁止しています。私たちは、正式な制裁行為ではない経済ボイコットへの要請や、禁止されているボイコット関連情報の提供要請に対し、それが直接的要請または間接的要請にかかわらず、米国商務省に報告しなければなりません。このようなボイコットにつながる取引条件を提示された場合、またはそのような事例に該当するかどうか不明の場合は、PerkinElmer 法務部に相談し適切な勧告を受けてください。

輸入および輸出に関する法律はしばしば変更され、非常に複雑なものとなることがあります。PerkinElmer 製品の国外への販売に関与した場合は、すべての取引内容に対して適切な許可を受け、すべての取引内容を完全かつ正確に文書化してください。国外への販売、ライセンス要求、「輸出」と見なされる行為、またはその他の輸出入関連の問題に関する疑問は、PerkinElmer 法務部に問い合わせてください。

### 証券およびインサイダー取引

社員は PerkinElmer での業務に従事することによって、一般に公表されていない PerkinElmer または他企業（サプライヤー、ベンダー、下請業者など）の会社情報を知り得ることがあります。PerkinElmer または他企業の非公開資料または「内部」情報を、自分の経済的またはその他の利益のために利用することは法律違反となると共に、PerkinElmer の方針にも反します。米国法は、ある企業に関する「重要な」非公開情報を知るいかなる個人に対しても、その企業の株式またはその他の証券の取引を行うこと、あるいは取引を行う他の人物にその情報を公開することを違法と定めています。

重要な内部情報とは、一般大衆が知り得ることのできない情報であり、ある企業の証券の市場価値または投資家の売買決定に影響を与えるような情報を指します。このような情報には、収益および配当行為を含む財務実績、買収や合併、資産譲渡、新製品の発表、訴訟、およびその他の主要な活動に関する非公開情報が含まれます。肯定的または否定的な情報のいずれも重要な情報となり得ます。

インサイダー取引に関しては、法律を遵守するだけでなく、さらに制限事項を加えた PerkinElmer の証券取引方針に従うことが要求されます。社員は、ストック オプションを「キャッシュレス」で行使する場合を除き、PerkinElmer の株式（自分の所有ではない PerkinElmer 社株）の空売、またはオプション、ワラント、特権付

き売買、または PerkinElmer の株式に伴うその他の派生証券や派生商品の各取引を行ってはなりません。

PerkinElmer の取締役、役員、または会社の機密情報を知る立場に立つ一部社員は、PerkinElmer の証券取引方針の追加規定にも従うことが要求されます。たとえば、本規定では一定の期間は、Perkin Elmer 株式の購入、ストックオプションで取得した株式の売却、あるいは「キャッシュレス」でのストックオプションの行使が制限されています。また、PerkinElmer 株の取引を行う前に PerkinElmer 法務顧問より事前承認を得ることが必要です。

### 環境安全衛生

PerkinElmer は環境を保護し、社員とその家族、地域社会、そして一般市民の安全衛生を守ります。この目的を達成するために、PerkinElmer は効果的な環境安全衛生管理手順を確立・維持し、PerkinElmer およびその関連子会社が事業を行う国の法律、規制、当該官庁の命令を確実に遵守しています。各管理統括者はこれらの目的が確実に達成され、PerkinElmer の事業が確実に法律および自社の方針に従って行われるよう努める責任を負います。PerkinElmer 法務部の環境安全衛生室が世界各地で相談、教育、監督、監査を行っています。PerkinElmer の各社員は、環境安全衛生の要件を認識し、正しい判断を以て行動する責任を負います。危険な状況、危険をもたらす可能性のある状況、または法律に違反する状況を発見した場合は、危険の大きさにかかわらず、

直ちに所属長、環境安全衛生室、または PerkinElmer 法務部に報告してください。

### 政治的活動

PerkinElmer はすべての社員に対し、政治選挙に投票し、また積極的に政治に参加するよう奨励します。ただし、選挙に関して企業資金や資源の使用を規制するさまざまな法律があります。PerkinElmer の社名で政治献金を行うことは禁じられています。「政治献金」とは、選挙候補者、選挙で選ばれた役人、または政党を支援する目的において直接的または間接的に金銭の供与を行うことです。政治献金には、金銭の供与に加え、PerkinElmer 社員が日常業務時間内において行った作業、PerkinElmer 施設および機器の利用、資金集めの行事のチケット購入、および宣伝・印刷・その他選挙運動に必要な経費の支払いも含まれます。候補者が PerkinElmer に補償した場合や、連邦政府機関に立候補していない場合など、例外が適用される場合もあります。

この方針は PerkinElmer の資産の利用にのみ適用されるものであり、PerkinElmer とはまったく無関係な、個人的な政治献金または政治活動を妨げるものではありません。どの社員も、個人的に行った政治献金について PerkinElmer から直接的または間接的に払い戻しを受けることはできません。

PerkinElmer の企業資産の利用を検討している場合、または以上の点に関し疑問がある場合は、必ず事前に PerkinElmer 法務部に相談してください。



### はじめに

PerkinElmer は社員に対し、定められた勤務時間の中で忠実さと誠実さを以て業務に従事し、また、禁止行為として見なされる利益の衝突を回避することを求めます。利益の衝突は、個人的な利益が、何らかの形で企業全体の利益を妨げる、または妨げる可能性があることを言います。たとえば、社員は業務を遂行する上で、客観的かつ公正な意思決定を行う妨げとなったり、他人から見て客観的とは思われない意思決定を下すようないかなる関係、影響、社外関心事、または活動も避けなければなりません。また、社員自身や社員の家族が、社員の PerkinElmer での地位を悪用して不適切な個人的利益を受けるような状況も回避する必要があります。社員は PerkinElmer での業務との間で利益の衝突に関する疑問を呈するような、いかなる活動または投資も行うべきではありません。

利益の衝突が生じた場合、またはそのような衝突が生じると考えられる場合は、PerkinElmer の法務顧問またはその被指名人に報告し、そのような利益の衝突が存在するかどうか、また存在する場合は、そのような衝突またはその兆しが業務遂行を妨げないよう職務環境を変更できるか、または利益の衝突の免除が必要かどうかを決定する必要があります。

法務顧問は、内部監査部の上級管理職と連携し、本基準に沿った決定を行うことができるよう、報告された申し立て、提示された利益の衝突およびその他の事実や状況が適切であるかどうかを検討する必要があります。法務顧問は、検討後の決定に従業員、その上司、および最高経営

責任者に通知する必要があります。役員または取締役が関与する利益の衝突については、本基準の「調査手順」に従って扱われます。

利益の衝突はさまざまな状況で発生します。たとえば以下のような例が挙げられます。

- サプライヤー、ベンダー、サービスプロバイダー、代理店または販売店、お客様、あるいは競合他社における経済的利益（一般取引企業の少量の株または債券は除く）
- お客様、サプライヤー、ベンダー、サービスプロバイダー、代理店または販売店、あるいは競合他社とのコンサルティング、契約、または雇用関係
- PerkinElmer との競合につながるまたは PerkinElmer のビジネス活動に大きな影響を与えるような社外のビジネス活動
- PerkinElmer の事業取引先企業からの法外な贈物、謝礼、または接待
- PerkinElmer による、役員または取締役もしくはその家族への貸付、もしくは債務保証
- PerkinElmer での職務に従事する時間と能力の発揮に疑問を呈するような、あらゆる種類の社外活動
- PerkinElmer の最高経営責任者による事前の承認を受けていない、営利法人の取締役会への参加

- 社員が、PerkinElmer に勤務する近親者あるいは密接な個人的関係を持つ人物を監督、評価する立場、あるいはその勤務評価、給与、福利厚生に影響を持つ立場にいること
- 社員が PerkinElmer の業務を、自分または家族が主に所有権を持つかまたは経営上の利益を受ける会社に発注する立場にいるか、またはそのような発注に影響力を持つ立場にいること

## 社員の家族

社員にとって利益の衝突をもたらすものは、それが家族または密接な個人的関係にある人物に関係する場合、やはり衝突をもたらします。社員とその家族は、社員が PerkinElmer での職務の一部として行ういかなる業務においても、個人的利益を持つべきではありません。ただし、当該利益が非常に小額の場合（株式会社の普通株の 1% 以下の所有権など）、PerkinElmer の法務顧問またはその被指名人から利益の衝突の免除を受けている場合、あるいは役員または取締役の場合は取締役会から完全に公開されている場合は除きます。

## 企業機会

PerkinElmer の各社員および取締役は、企業の正当な利益を追求する機会があれば、それを促進する義務を負います。PerkinElmer の社員である間に知り得た機会を利用して、会社が関心を持つ可能性のある地所を取得するなどして、会社の現在または将来の事業利益を害するような行為を行い、PerkinElmer の競争相手となってはなりません。

## 社外での雇用

PerkinElmer 社員が、社外において非常勤での雇用の機会、またはコンサルティング行為を依頼されることがあります。PerkinElmer では、勤務時間中の社員の生産性または業務遂行に支障がなく、また会社の最大の利益に基づく社員の判断または行動を妨げる、または妨げられるものでない限り、あるいは利益の衝突が起

るものでない限り、そのような活動に反対することはありません。誤解を招かないためにも、社員は社外での非常勤業務またはコンサルティング行為を承諾する前に、所属長の承認を得てください。また、以下に詳述するように、社員はいかなる時でも PerkinElmer の機密情報および極秘情報、および知的財産を保護する必要があります。

## 賄賂、贈物、および接待

PerkinElmer の社員は、取引関係またはビジネス上の意思決定に不当な影響を及ぼす、または及ぼすと思われるいかなる物品の贈与または收受も行ってはなりません。ここでいう贈物とは、贈収が認められる可能性のある少額の販売促進用一般配布品から、贈収がまったく認められない賄賂まで、多岐にわたります。社員の意図や、連邦職員との交流の状況にかかわらず、PerkinElmer 法務部による確認のないまま、いかなる米国連邦政府職員にも贈物や接待を行ってはなりません。（以下の「政府職員との関係」を参照してください。）不適切な物品の贈収または不正な支払行為は、ビジネスにおける客観性を損ない、取引関係を危うくし、違法となる場合があります。

## ビジネス儀礼

商業的なビジネスの場では、サプライヤー、お客様、PerkinElmer 社員との間で慣習的に行われる食事や接待などのビジネス儀礼は、明確なビジネス上の目的に基づき妥当な場合、またその接待に要する費用が妥当な水準を維持し、法律または既存の顧客接待慣習に反しない場合に、その行為が認められます。各社員がこのような食事や接待を受ける場合、その行為が適度なもので、接待行為を行う側がビジネス上の優遇的扱いを確保する目的を持っていると解釈される可能性がまったくないことを確認するのは社員各人の責任です。

## 金品の收受

社員または社員の家族は、PerkinElmer と取引関係にあるサプライヤー、お客様、または他者に対し、PerkinElmer との取引関係に影響を及ぼす、または影響を及ぼすと思われるような、金

銭または物品の請求もしくは受領を行ってはなりません。少額の物品、たとえばお客様やサプライヤーとの関係と類似した関係を持つ他企業に慣習として配布される販売促進用商品は受け取っても構いません。少額ではない物品、または他者に慣習として贈る物品の程度を超える物品、または金銭を贈られた場合は、直ちに所属長に連絡しなければなりません。適切な方法を以てその物品または金銭を返還または処分し、贈ったサプライヤーまたはお客様には、PerkinElmer の贈物收受に関する方針を説明し徹底してもらいます。

### 金品の贈与

社員はいかなるサプライヤー、お客様、または他の組織に対しても、PerkinElmer との関係に影響を及ぼす、または影響を及ぼすと思われる場合は、金銭またはいかなる物品も贈与してはなりません。ただし、少額の物品、たとえば PerkinElmer の販売促進用商品などは、法律で禁止されていない限り、かつ適用される PerkinElmer の手続きに従うものであれば贈っても構いません。

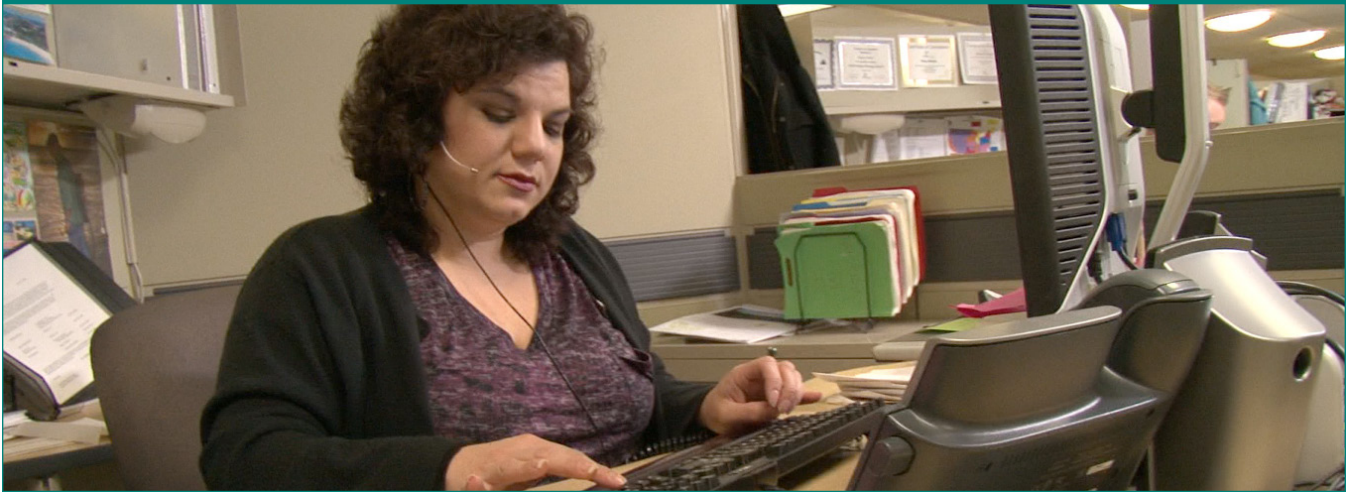
### 政府職員との関係

PerkinElmer は事業を行うすべての地域、国において、政府職員への贈賄行為に関するすべての法律、規則、規制を固く遵守します。民間企業の間で認められている慣行はまったく認められず、政府職員または政府職員を代表する人々に

対するそれらの慣行は、法規制によっては違反となることすらあります。したがって、政府関連のお客様またはサプライヤーとの関係に関する法規制の存在を認識し、それを遵守することが必要です。

社員はいかなる政府の当局者、職員、または政府の指名した人物に対しても、事前に PerkinElmer 法務部に相談することなく、贈与、支払、サービスの提供を行ってはなりません。上記の「賄賂、贈物、および接待」を参照してください。外国政府の決定事項に影響を及ぼす目的で、外国政府の職員または政権候補者に高価な金品を贈ることは禁止されています。上記の「賄賂防止／汚職行為防止」を参照してください。米国法ではまた、「リベート」、すなわち政府との契約に関し優遇的扱いを受ける目的で、米国政府または外国政府職員、または米国政府または外国政府の上層請負業者の社員との間で高価な物品を贈与または收受することを禁止しています。

また社員は、禁止されている支払行為を行ってはなりません。これは支払を行わないことで PerkinElmer が競争上の不利益を被る場合でも、政府職員への賄賂または金品贈与が慣例として行われている国で事業を行っている場合でも同様です。求められている支払が合法的かつ適切なものかどうか明確でない場合は、PerkinElmer 法務部に相談してください。



### はじめに

社員は PerkinElmer の資産を保護する責任を負います。ここでいう資産とは、施設、装置、在庫などの物的資産、および特許、著作権、企業秘密などの無形資産が含まれます。また社員は、社員に割り当てられている会社所有のあらゆる装置、または PerkinElmer に委託されているサプライヤーまたはお客様所有のあらゆる装置を保護することも要求されます。消耗、乱用、盗難、不注意から守り、細心の注意と配慮を以てこれらの資産を使用・維持してください。常にコスト意識を持ち、コストを削減しつつ性能を向上させる機会をうかがってください。PerkinElmer の資産は、ビジネス上正当な目的においてのみ使用されます。PerkinElmer とは関係のない目的での PerkinElmer の地所、施設、装置、情報の使用は、その使用許可権限を持つ管理統括者の承認を得た場合のみ許可されます。社員は、業務の要件を満たすために使用したソフトウェア著作権ライセンス契約の条件に従うこと、またライセンス許可を得たコンピュータ ソフトウェアの不正コピーを行わないことに対する責任を負います。

### 帳簿、記録、および公的報告書の正確性

社員、役員、取締役はすべての事業取引について、正直、正確かつ完全に報告する義務があります。社員の記録および報告書の内容が完全・正確であることは、各社員の責任です。正確・完全な情報は、PerkinElmer が法規制上の義務を果たすために必要不可欠なものです。

PerkinElmer の帳簿、記録、会計内容はすべて、関連するすべての規則、基準、PerkinElmer の会計・財務方針に従って保存され、それらに記録

されている取引の真の内容を正確に表したものでなくてはなりません。これらの記録によって公開される結果が期待外れ、あるいは予想通りの利益レベルに到達できなかったとしても、情報は正確かつ完全な状態で保存される必要があります。収益、経費、資産、または負債を正確に反映せず、実際の運営状態を隠蔽しようとする行為は禁止します。また PerkinElmer の財務諸表は一般に公正妥当と認められている会計基準、および PerkinElmer の会計方針に則ったものでなくてはなりません。いかなる目的においても、未公開または未記録の取引または資金が存在してはなりません。いかなる理由があっても、PerkinElmer の帳簿または会計記録に虚偽の記入、または誤解を招くおそれのある方法での記入を行ってはなりません。また、適切な文書記録を作成することなく企業資金もしくはその他の企業資産の支出を行ってはなりません。

米国証券取引委員会に対し提出する報告書および文書において、またその他の公共伝達手段において、完全、公正、正確で、時宜を得た、理解可能な方法で情報を開示することは、PerkinElmer の方針です。

社員の多くは行った業務に対する所要時間を毎日記録するよう求められます。この記録は非常に重要です。各業務に費やした時間の記録は真実かつ正当なものであるべきです。それは社員の給与を計算するための業務遂行時間記録であると共に、PerkinElmer のお客様に対する請求業務に必要な情報の基礎となることがよくあります。虚偽の記録を作成することは不正行為であり、民事責任または刑事責任を問われることが

あります。事業活動に関する経費は、会社規定に記載されているように、領収書と共に文書化し、正当な事業活動費のみが社員の経費報告書に記載されていなければなりません。社員の個人的な記録および報告書の内容が正確であることは、各社員の責任です。業務時間記録システムについて問題がある場合は、直ちに所属長に相談してください。

## 独立監査人との関係

いかなる社員、役員、または取締役も、PerkinElmer の財務諸表の監査、審査、もしくは検査に関して、また米国証券取引委員会に対する文書または報告書の作成または提出に関して、直接的または間接的な方法のいずれであっても、経理担当者に対して、著しく真実と異なる、または著しい誤解を招くような発言を故意に行ったり、重要な事実の報告を怠ったりしてはなりません。さらに、いかなる社員、役員、または取締役も、PerkinElmer の財務諸表の監査または審査を行う独立会計士または公認会計士に対し、直接的または間接的な方法のいずれであっても、強要、操作につながる行為や、誤解や悪影響を与えるいかなる行為も行ってはなりません。

## 社員のプライバシー

PerkinElmer は社員のプライバシーを尊重します。人事および医療記録、給与、福利厚生、雇用条件のいずれも極秘情報と見なされ、これらの情報を知ることは制限されています。個人情報とは通常、社員の承認を以て社外に公開されません。ただし、例外として、雇用を証明する目的、PerkinElmer の事業活動の一部を買収する企業または他の事業体の正当な要件を満たす目的、または調査上、事業活動上、あるいは法的に適切な理由がある場合においては、PerkinElmer および権限を持つ個人が社員の個人情報を公開することがあります。

社員が自身の個人的所有物であると認める物品、通信、または情報は、PerkinElmer の職場環境、たとえば電話システム、コンピュータ システム、机、またはオフィスなどで所持または保管すべきではありません。PerkinElmer の経営担当者はいかなる場所および他の PerkinElmer 施設を使用する権利を有します。ただし、社員は経営担当者の事前の承認なく、電子ファイルなど他の社員の職場環境を利用すべきではありません。

## 機密情報

PerkinElmer は自社の機密情報および他の極秘情報、また企業秘密を守り、社員はこれらの資産を保護する義務を負います。これらの情報は会社の財産であり、社員が PerkinElmer を退職した後も開示または社外の人物に漏えいすべきものではありません。

「機密情報および他の極秘情報」とは、たとえば PerkinElmer の現行および将来の製品、サービス、研究に関連する技術情報または科学的情報、事業計画またはマーケティング計画もしくはそれらの予測、収益および他の財務データ、お客様またはベンダーに関する情報、お客様またはベンダーからの提供情報などが含まれます。

これらの情報が不注意に開示されるのを避けるため、社員は PerkinElmer が極秘扱いと見なす情報または一般未公開の情報について、権限を持たない他の人物と決して話してはいけません。さらに、これらの情報に対する権限を持たない人物が周囲にいる場合は、権限を持つ PerkinElmer 社員ともそれらの情報について話すべきではありません。また社員は自分の家族や友人ともそれらの情報について話すべきではありません。家族や友人が無意識のうちに他人に話すのを避けるためです。

お客様およびサプライヤーから受けた機密情報についても守る必要があります。他の企業から PerkinElmer に転職した社員に対しては、その社員の以前の雇用企業の企業秘密の保護に対する同様の配慮を求めます。PerkinElmer は社員の前雇用者とその企業秘密に関する権利を尊重します。私たちは社員に対し、PerkinElmer の権利を同社の占有にとどめておくことへの協力を求め、また同様の理由から、PerkinElmer が商標権を有する製品または製法に関する一切の情報を開示しないことを求めます。以前の雇用先との関係上、職務活動に制限がある場合は、PerkinElmer 入社の際に所属長に文書で明確に通知しなければなりません。

PerkinElmer との拘束的な秘密保持契約がない限り、PerkinElmer に関する極秘情報を社外のいかなる個人または組織にも提供してはならず、相手方の極秘情報を受け取ってはなりません。PerkinElmer または他企業に属する機密情報を知



る場合は、それを極秘にとどめておかなければなりません。上記の秘密保持契約で認められていない限り、かつ秘密保持契約のために情報の開示が必要でない限り、PerkinElmer の社員に対してもその情報を開示すべきではありません。

### PerkinElmer の知的所有権

社員が給与を得る理由の1つは、社員自身の職務に対する配慮が求められていることにあります。すなわち、より良い品質、より長い寿命の製品をより低いコストで提供するにはどうすべきかを常に問い考えることです。社員の一部は、新製品または新製法の開発業務に携わっており、新しい製品、製法、改良に関する発想は、時として特許を取得することがあります。

PerkinElmer 入社時に、社員は PerkinElmer の社員として、極秘情報の取扱いと共に知的財産に関する一定の義務を負うことに同意するよう求められたはずで、その同意事項の中には、社員は自身の特定能力を使用して開発する知的財産におけるすべての権利、資格、利益を

PerkinElmer に譲渡する内容が含まれています。社員が譲渡する知的財産とは、たとえば PerkinElmer の事業、研究、開発に関連するもの、または PerkinElmer のためあるいは PerkinElmer を代表して行う業務によって提案されるものまたはその業務の結果となるもので、発想、発明、コンピュータ プログラム、文書などが挙げられます。このような知的財産は PerkinElmer に報告されなければならない、その財産は PerkinElmer の他の機密情報と同様に保護されなければなりません。当該知的財産に関連する特許出願書類は、すべて PerkinElmer 法務部によって、または PerkinElmer 法務部の承認を得た上で提出される必要があります。しかしながら、社員が自身の発想、発明、コンピュータ プログラムは知的財産にあたらないと考える場合や PerkinElmer の現在または将来の事業利益につながらないと考える場合、あるいは自身の行った業務により提案されたものでもなく自身の業務の結果ではないと考える場合は、PerkinElmer 法務部に相談してください。





### はじめに

政府と商業的ビジネスを行う企業との間の取引においては、高いビジネス倫理観、高品質の製品、および献身的な誠実さが重要です。しかしながら、政府機関のサプライヤーとなるには、標準的な商業取引には通常見られない要件があります。関連するすべての米国法、規制、契約条項に従うことは PerkinElmer の方針です。特別の注意を要する事項を以下に述べます。

### コスト

通常の商業取引では、価格交渉前または取引完了後のいずれの時点においても、製品またはサービスに関わるコストの詳細、およびその正当性に関する説明をお客様に求められることはありません。しかしながら、政府機関とのビジネス交渉では、固定価格かどうかに関係なく、政府は、契約の履行によってかかるコストおよび提示価格の決定に使用した見積書を監査する権利を有しています。さらに、政府との契約を考慮したコストに対して、通常の商業取引にはない特定の制限条件が課せられます。

契約において適切に請求できる正当なコストだけが、米国政府に対し請求され、返済されます。また、請求の対象となるのは、政府関係の業務に関わるコストのみです。不適切なコスト請求の例として、請負業者費用・直接および間接費用間のコスト分類・必要経費報告・時間費用および材料費用の請求などの分野において、虚偽または不正確なデータを使用することなどが挙げられます。コストの適切な

割り当ては、過剰請求の回避と同様に重要です。また、PerkinElmer の情報は、政府機関や上層請負業者による不当な公開から適切に保護された場合にのみ提出する必要があります。

### 提案、およびコストまたは価格データ

米国政府に提出されるデータが虚偽や誤解を含むものであってはならないという一般的な要件の他に、契約の提案や交渉の際に用いるコストまたは価格データの提出および開示に関し、特定の要件があります。

提案書の作成に関し、直接または間接的に関与する PerkinElmer 社員は、コストまたは価格データが現行のものであり、正確で完全なものであること、政府の担当職員に対し適切な開示がなされること、適切な期間中保持されることに十分な注意を払い行う必要があります。また、米国政府におけるすべての調達業務において、政府のサプライヤー選定情報や企業機密情報の保持、入手行為、開示に関する広範囲な制限条件があります。政府情報は、関連する政府機関によってその公開を認可された企業のみが取得できます。

### 製品の完全性

政府の文書による事前の認可なく、製品、部品、材料、試験に関わる当該契約仕様からの逸脱、またはその他の逸脱は禁止されています。

### 政府職員との関係

米国政府の各機関は、職員が接待、贈物、謝礼、支払、その他民間企業では認められているビジネス儀礼を受けることを、それが少額であろう

と、規定により禁止しています。PerkinElmer とその社員は、この規定および意図を理解し、それを遵守しなければなりません。

### 元政府職員の雇用および現職政府職員に対する求人

以前政府職員であった人物を PerkinElmer で雇用する場合は、いかなる利益の衝突も生じないよう、そのような人物の雇用に関するすべての規則規定を遵守しなければなりません。これらの規則は元政府職員の雇用を禁止しているか、またはその人物の職務を制限している場合があります。特定の現職政府調達関連職員の雇用に関しては、PerkinElmer はその人物が PerkinElmer に影響を及ぼす可能性のある決断を左右することを考慮している、あるいは左右する権限を有している等の特定の期間中は、その人物の雇用または事業取引の機会について話し合いを行わない場合すらあります。雇用を担当する PerkinElmer 社員は、現職政府職員および元政府職員の雇用に関する規定をよく理解しそれに従う責任を負います。

政府またはその他の組織団体における勤務歴により PerkinElmer での職務または PerkinElmer の代表としての活動に制限が課せられる場合は、すべての制限内容を入社前に文書で開示する必要があります。前勤務先との関係を PerkinElmer に公開すること、そして PerkinElmer において政府の規定と矛盾する職務に就かないことは、求職者の責任です。PerkinElmer が意図的にそのような職務に就かせることはありません。

### 政府のセキュリティ情報

政府の機密情報を知る立場にいる私たちは、各人がその情報のセキュリティを確実に保護します。

業務に関する話し合いは、政府の機密情報取扱者として適切なチェックを受け、その業務に関する話し合いの必要性が明確で正当なものであると認められた人物としか行うことができないようになっています。電子的に保存されたデータや、イントラネットでアクセス可能なデータ、または物理媒体に保存されたデータといった、アクセスが禁じられているその他のデータを保護するよう、セキュリティ保護手順を遵守する必要があります。このセキュリティ規定に違反することは、重大な違法行為となります。各事業拠点において遵守すべきセキュリティ保護手順および方針は、所属長が説明することになっています。セキュリティ規定について不明な点がある場合、または業務の話し合いが可能な人物についての判断がつかない場合は、いつでも所属長に相談してください。

PerkinElmer の知り得る機密情報のほとんどは米国政府またはその請負業者に属するものですが、このセキュリティ規定の遵守は、世界各地のすべての政府およびその請負業者から PerkinElmer が受け取る機密情報を対象とします。また、機密情報またはセキュリティ保護が必要なその他のデータについて、その入手、保持、コピーが認められている人物に関する政府の厳格な規定にも注意して従う必要があります。

## 投資家向け情報および PerkinElmer への問い合わせ

PerkinElmer は株式一般公開企業であり、PerkinElmer 株主との通信は証券法により規制されています。株主または投資アドバイザーからの PerkinElmer に関する情報請求は、PerkinElmer 投資家情報担当部署に転送し適切な手続きを通さなければなりません。マスコミからの要請によりいかなる発言を求められた社員も、同様に

PerkinElmer 本社広報部にその要請を伝え、以後の対処を委ねる必要があります。PerkinElmer の方針では、今後の企業発展または取引に関するコメント、問い合わせや風評に対する対応は、何らかの公式発表を行うまで一切自粛することになっています。

# 企業行動基準の遵守について

PerkinElmer の取締役、役員、または社員は、法律、規制、行動基準、または会計・監査に関する事項も含め PerkinElmer の方針に違反する行動について、自身が誠意を以てそのように考える場合は、それを PerkinElmer に報告する義務がありません。報告は匿名でもかまいません。

法律、規制、またはこの文書の行動基準に反すると感じる行為に関する情報を誠実に報告した社員が、報復を受けることはありません。PerkinElmer は、これらの報告が虚偽によるものであることを知りながら報告されたものであると判断した場合以外は、報告を行ったいかなる社員に対しても、懲罰、待遇差別、報復的措置を行いません。

私たちはすべて、自身の企業行動に責任を持ち、業務に関連する法律およびこの文書に述べられている基準を遵守しない場合は、それが初めての違反であっても、失職の可能性があることを理解しています。他社との競争に勝つための行動であっても、それは PerkinElmer の社員として求められる企業行動基準に従わない理由にはなりません。この企業行動基準は、会社の財務計画に合わせるため、または最大限の利益を得るための業務責任に対し、何らの譲歩もすべきものではありません。

## 報告のための手順

PerkinElmer では社員に対し、所属長と話し合った上でこの行動基準をよく理解し業務行動の中で適用し、違反の疑いのある行動は報告する、ということを励行するよう勧めます。PerkinElmer の各管理統括者は、倫理的行動を奨励し倫理上の問題や懸念をオープンに話し合う職場環境を作り、それを維持する特別な責任を負います。社員は PerkinElmer の管理統括者と、問題点や懸念を自由に話し合えることになっています。

それでも、自分の所属長に話すことに不安を感じる、または自身の疑問や懸念が所属長に十分に取り上げられていないと感じる場合は、他の方法も選択できます。

- 各事業拠点の人事部または財務部のリーダーに連絡する。
- この文書またはこの文書の後のリストに記載されている部署または担当者のいずれかに直接連絡を取る。
- PerkinElmer 倫理ホットラインに電話し、メッセージを残す。

米国内からの電話：866-723-0561

米国外からの電話：

(+1) 781-663-6905

この電話番号は、米国内からはフリーダイヤルですが、米国外からの電話については有料になります。

- [ethics.hotline@perkinelmer.com](mailto:ethics.hotline@perkinelmer.com) に電子メールを送信する。

ホットラインも電子メールの受信箱も PerkinElmer の法務部が監視しており、提供された情報は情報を必要とする個人に限定して通知されます。

報告された違反行為が PerkinElmer 法務部に所属する社員に関するものである場合や、法務部以外の個人に報告を望む場合は、内部監査部長に連絡することも可能です。連絡先電話番号は、本文書の末尾に記載されています。疑われる違反行為に役員または取締役が関与していると思われる場合、またはその内容の深刻さから取締役会に報告するべきだと判断された場合は、上記の報告過程のいずれかを実行するか、PerkinElmer 取締役会の責任者に連絡してください。情報の提出先は、Lead Director, c/o Office of the General Counsel, 940 Winter Street, Waltham, MA 02451 です。

情報は匿名で提供いただいてもかまいません。ただし、匿名で情報を寄せられた場合は、問題を完全に調査することが困難になる可能性が高く、調査の結果を把握できない場合があります。

報告手順を実施する上で、PerkinElmer は外国法にも遵守するよう努めています。外国法とは、欧州連合およびその加盟国のデータ保護法も制限なく含みます。

### 調査手順

法律、規制、または本基準への違反が疑われるとの申し立てがあった場合、法務顧問（または被指名人）は、内部監査部の上級管理職と連携し、必要に応じて次のような措置を取ります。(a) その申し立ての内容を検討します。(b) 違反とされる行為に役員または取締役が関与している場合、最高経営責任者および取締役会に対し、基準への違反の嫌疑があることを通知します。(c) 正式な尋問または調査を行う必要があるかどうかを決定し、必要と決定した場合はそれを開始します。(d) 尋問または調査の結果を、事態の処理に関する勧告と共に最高経営責任者に報告し、今後の措置を仰ぎます。役員または取締役が関与する違反の場合は、尋問または調査の結果を取締役会またはそのために設けられた委員会に報告します。社員、役員、および取締役はすべて、基準への違反に関し PerkinElmer が行ういかなる尋問や調査についても、全面的に協力することが求められます。これらの尋問や調査への協力を怠ると、最悪の場合解雇にまで至る懲戒処分が課せられることがあります。

PerkinElmer は基準への違反行為があったかどうかを決定し、そのような行為があった場合は、違反行為を行った社員に対する懲戒処分の内容を決定するものとします。疑われる違反行為に役員または取締役が関与している場合は、取締役会が、基準への違反行為があったかどうかの決定と、違反があったと決定した場合の役員または取締役に対する懲戒処分の内容の決定を行います。また、法律、規制、または本基準への違反行為を報告した社員は、たとえ匿名ではな

い報告であっても、調査が継続中であるか完了したか、あるいはその調査の結果については知らされない場合があります。

基準への遵守を怠った場合は、訓戒、警告、謹慎または無給停職、降格、減給、解雇、および賠償などの懲戒処分が課せられる場合があります。基準への違反内容によっては、PerkinElmer は事態を然るべき行政または規制当局に報告しなければならず、それが捜査または訴追へと発展する場合があります。さらに、基準への違反行為を指示または承認する監督者、または違反行為について知りながらそれを直ちに報告しない監督者に対しても、最悪の場合は解雇にまで至る懲戒処分が課せられます。

### 例外と遵守免除

これらの行動基準に含まれる方針は、一切の例外も認められることなく厳守すべきであるものと、例外が認められるものとがあります。利益の衝突に関する免除は、前述の「利益の衝突」に遵守する必要があります。利益の衝突に関する基準を除く他の基準で規定されている方針に対し、自身の場合は例外が適用されるべきと考えるいかなる社員も、まず直属の上司に申し出る必要があります。上司が、例外の適用を認める場合は、当社の法務顧問の書面による事前承認を得る必要があります。法務顧問は、いかなる方針についても、例外の適用に関するすべての要請およびその結果の記録を保存する責任を負うものとしします。

基準で規定されている方針に対して例外適用を求める役員や取締役は、法務顧問に申し出る必要があります。役員や取締役に対する基準への遵守の免除、または役員や取締役に適用される基準の変更は、PerkinElmer 取締役会によるのみ行われ、法律または株式市場規定の要求に応じて公開されます。

## 情報の提供および修正について

基準の内容は複数言語に翻訳され、PerkinElmer のイントラネット Web サイトを通して PerkinElmer の社員に公開されます。この基準の内容を知る、または基準の写しを入手する方法についても、PerkinElmer 入社時またはその他の方法を通じた PerkinElmer との関係の開始時に、社員、役員、取締役に対し提供されます。基準の内容はまた、PerkinElmer の社外 Web サ

イト [www.perkinelmer.com](http://www.perkinelmer.com) を通して公開されます。PerkinElmer はいかなる時点、いかなる理由においても、この基準の内容を修正、翻案、削除する権利を留保します。この文書は、PerkinElmer とその社員、役員、または取締役との間の雇用契約の一部となるものではありません。

### 詳細照会先について

その他の情報および案内は、次の PerkinElmer 担当者に問い合わせてください。

最高経営責任者：	(+1) 781-663-5595
最高財務責任者：	(+1) 781-663-5654
法務顧問：	(+1) 781-663-5775
管理部：	(+1) 781-663-5775
経理責任者・最高会計責任者：	(+1) 781-663-5661
内部監査部：	(+1) 781-663-5665
本社広報部：	(+1) 781-663-5701
投資家情報部：	(+1) 781-663-5659
人事部：	(+1) 781-663-5700