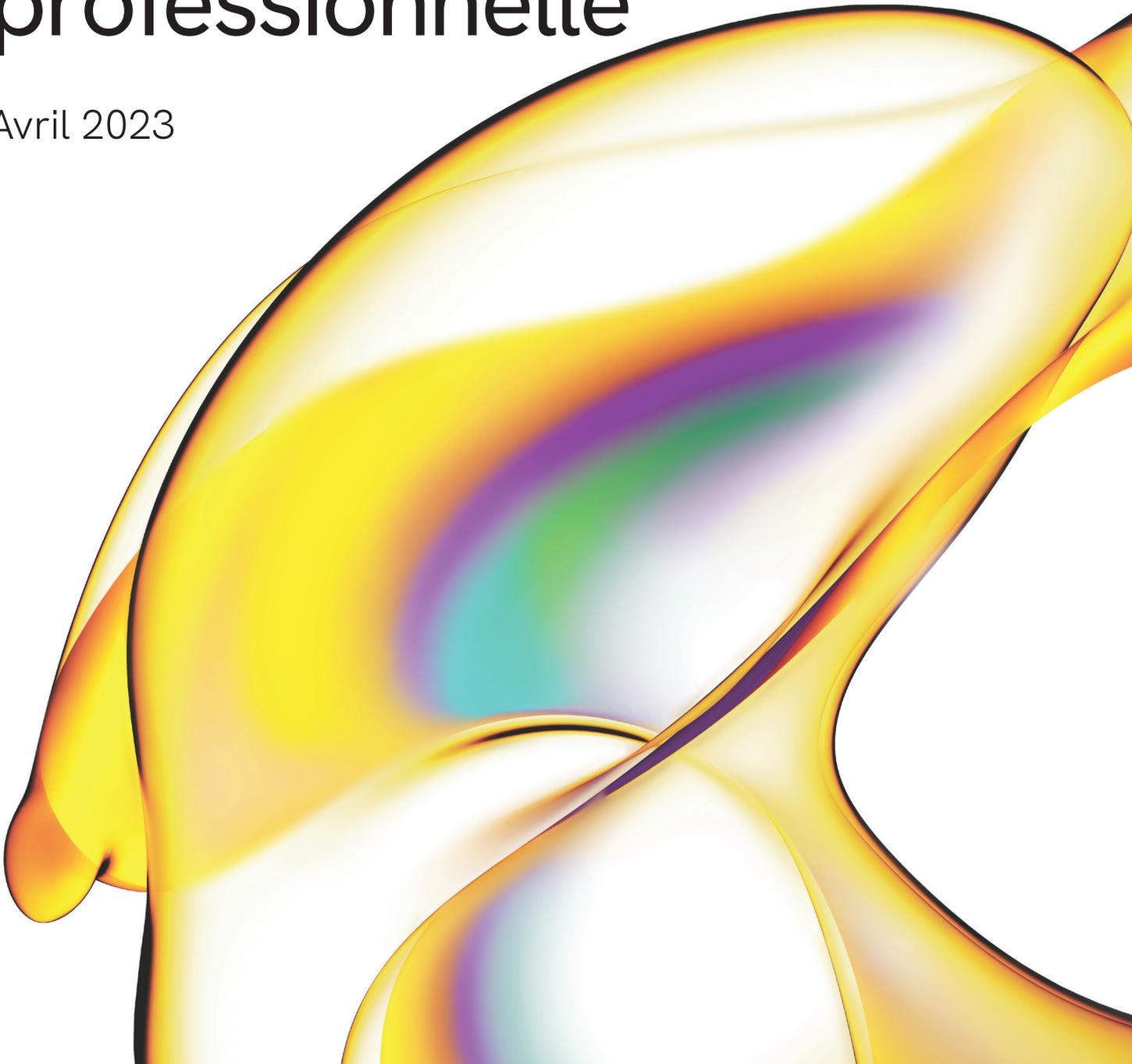


revvity

Normes de conduite professionnelle

Avril 2023





PRAHLAD SINGH, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

PRÉSENTATION

Bien que nous soyons maintenant Revvity, Inc., nous restons engagés à mener nos activités avec honnêteté, intégrité, équité et respect des normes déontologiques les plus strictes. La continuité de cet engagement permettra de garantir un fonctionnement efficace, constant et moral de l'entreprise, ainsi que la création et le développement durable de relations avec nos collègues, nos clients et nos collaborateurs afin d'obtenir des résultats dont nous pourrions être fiers.

Même si nous sommes impatients de développer de nouveaux outils de pointe pour les chercheurs en sciences du vivant et les prestataires de soins de santé, et d'élargir notre gamme de tests en ce qui concerne les maladies, nous mettons en œuvre simultanément un grand nombre de politiques et procédures qui nous assureront de fournir ces produits et services conformément à toutes les lois et réglementations en vigueur. Il ne s'agit pas seulement de faire ce que nous avons à faire. Il s'agit de faire ce qui est juste. Nous attendons de chaque employé qu'il fasse preuve de discernement personnel dans ses prises de décisions, et qu'il soit conscient de nos actions et de leur impact sur le marché, notre environnement et notre communauté. Nous ne tolérerons aucun comportement contraire à nos valeurs, et nous ferons tout notre possible pour nous assurer d'avoir des processus et des systèmes en place visant à prévenir les abus de confiance, et à identifier rapidement et répondre promptement à tout problème qui pourrait néanmoins survenir.

Nous nous en tiendrons mutuellement responsables, et en tiendrons responsables nos fournisseurs et nos collaborateurs. Ce faisant, nous continuerons de veiller à ce que la manière dont nous menons nos activités soit aussi constructive que les solutions que nous apportons.

Cordialement,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes of varying heights and a horizontal base line.

Prahlad Singh
Président-directeur général

TABLE DES MATIÈRES

VALEURS ÉTHIQUES ET COMMERCIALES DE REVVITY

3



RELATIONS DE REVVITY

4



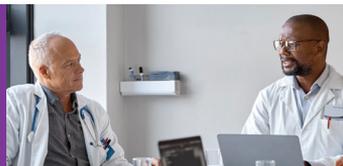
CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

6



CONFLITS D'INTÉRÊTS

9



PROTECTION DES ACTIFS DE REVVITY

12



RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS
ET COMMUNICATIONS D'ENTREPRISE

14



APPLICATION DES NORMES
DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

16



VALEURS ÉTHIQUES ET COMMERCIALES DE REVVITY



Finalité

Les normes de conduite professionnelle de Revvity (les « Normes ») identifient les valeurs et les principes qui guident nos relations commerciales. Nous travaillons avec les autres et ensemble dans le respect de l'éthique. Revvity s'engage à faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'équité dans tout ce que nous faisons, de sorte que nos activités se répercutent positivement sur nos actionnaires, sur les marchés que nous servons, sur la communauté et sur nous-mêmes. Ces principes ne sont pas nouveaux chez Revvity. Il s'agit simplement de réaffirmer notre politique de longue date selon laquelle toutes les activités menées par les employés et les représentants de Revvity seront conduites de manière éthique et dans le respect de la législation applicable.

Prendre des décisions éthiques requiert une compréhension de ses valeurs et principes personnels et de ceux de Revvity, ainsi qu'un discernement personnel. Vous jouez le rôle le plus important dans le processus de décision éthique et, par conséquent, dans la mise en œuvre des normes éthiques de Revvity.

Champ d'application

Les responsables de Revvity sont tenus de discuter de ces normes avec tous les employés sous leur responsabilité et de s'assurer que ses dispositions sont comprises et respectées. Chaque responsable est chargé d'exercer un contrôle diligent afin de garantir le comportement éthique et légal des employés sous sa responsabilité. Chaque employé a également la responsabilité personnelle directe de respecter les dispositions de ces normes et de prendre l'initiative de demander de l'aide ou des éclaircissements afin d'éviter des décisions commerciales contraires à l'éthique ou illégales.

En cas de doute concernant une question d'éthique, posez-vous les questions suivantes :

- Si cette action était révélée, porterait-elle atteinte à la réputation de Revvity ou de toute autre personne, notamment la mienne ?
- Serais-je gêné si d'autres personnes savaient que j'ai agi de la sorte ?
- Si les rôles étaient inversés, que penserais-je de cette action ?
- Existe-t-il une alternative qui ne pose pas de conflit éthique ?
- Dois-je discuter avec un responsable de Revvity avant d'agir de la sorte ?

Votre responsable peut être votre première source de conseils en matière d'éthique. Vous pouvez également signaler tout problème d'éthique ou de conformité par téléphone ou par e-mail à la ligne d'assistance éthique Revvity ou directement à l'un des dirigeants de l'entreprise dont la liste figure à la fin du présent document. Pour en savoir plus, consultez « Procédures de signalement » à la fin des présentes Normes.



Vous et Revvity

En tant qu'employé de Revvity, vos actes sont le reflet de la Société. Cela est vrai tant durant les heures de travail qu'en dehors. Vous devez être loyal et fidèle aux principes d'honnêteté, d'intégrité et d'équité de la Société et à votre mission professionnelle, et vous comporter d'une manière éthique qui fait honneur tant à vous-même qu'à la Société.

Prendre des décisions éthiques requiert une compréhension de ses valeurs et principes personnels et de ceux de Revvity, ainsi qu'un discernement personnel. Vous jouez le rôle le plus important dans le processus de décision éthique et, par conséquent, dans la mise en œuvre des normes éthiques de Revvity.

Relation avec et entre les employés

Revvity est fermement engagée en faveur de l'égalité des chances sans considération d'âge, de sexe, de race, de religion, de couleur de peau, d'orientation sexuelle, d'origine nationale, de handicap ou de tout autre statut protégé. Nous respectons les différences de parcours, d'expériences et de perspectives que les individus apportent avec eux chez Revvity. Nous voulons recruter des personnes intègres qui, à notre avis, seront hautement performantes.

Nous attendons de tous les employés qu'ils respectent les autres sur un pied d'égalité, dans un souci de coopération, de courtoisie et de considération. Nul individu ou groupe ne sera considéré comme « de seconde classe ». Revvity ne tolérera aucune conduite d'aucun employé qui relève du harcèlement, qui dérange ou qui interfère avec les performances professionnelles d'une autre personne ou qui crée un environnement de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile.

Nous appuyons et respectons la protection des droits de l'homme internationaux dans notre sphère d'influence, veillons à ne pas nous rendre complices de violations des droits de l'homme et nous efforçons de requérir de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs qu'ils fassent de même. Nous nous conformons à la législation locale sur le travail des enfants et aux exigences relatives aux travailleurs.

Revvity garantit qu'aucun travail forcé, servile ou carcéral involontaire n'est utilisé dans la production des produits ou services Revvity et que les conditions générales d'emploi sont de nature volontaire. Nous respectons le droit des travailleurs à s'organiser conformément à la législation locale et aux pratiques établies.

Revvity s'engage à maintenir un environnement de travail sûr et conforme aux lois régissant la sécurité et la santé au travail. Vous devez impérativement respecter les règles établies en matière de sécurité, d'environnement et de santé, et avoir le sentiment que vous-même et la Société prenez les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité dans toutes vos activités. Signalez immédiatement à la direction concernée tout incident ou toute blessure subi(e) au travail, ou tout problème d'environnement, de santé ou de sécurité que vous pourriez rencontrer. Les mesures appropriées et opportunes seront prises pour corriger toute condition dangereuse.

Dans un souci de sécurité, de qualité et de considération envers les autres employés, tous les postes de travail de l'entreprise seront exempts d'alcool et de drogues illicites. Aucune tâche ne doit être effectuée et aucune machine actionnée par quiconque sous l'influence de ces substances. De même, les actes violents ou les menaces de violence ne seront pas tolérés.

La principale mission de votre responsable est de vous permettre d'accomplir un travail efficace de qualité supérieure, de manière à obtenir des produits et des services de haute qualité qui répondent aux besoins du client. Si vous constatez que des circonstances indépendantes de votre volonté vous empêchent de travailler dans ces conditions, parlez-en immédiatement à votre responsable afin qu'il puisse prendre des mesures correctives.

Relations avec les clients

Revvity est fière de sa réputation et de ses solides relations avec ses clients, car nous travaillons avec eux pour répondre à l'évolution de leurs besoins. Ces relations sont la clé de notre succès et il nous a fallu du temps pour les développer. Notre objectif est de fournir des produits et des services de qualité supérieure, ainsi qu'un suivi à un prix raisonnable. Notre réussite dépend de notre capacité à anticiper l'évolution des besoins de nos clients et à y répondre.

Nous nous conformerons aux lois et règlements qui régissent l'acquisition de biens et de services par nos clients. Nous livrerons une concurrence loyale et éthique dans toutes les opportunités commerciales. Si nous sommes impliqués dans des propositions, des offres ou des négociations de contrats, toutes nos déclarations, communications et représentations faites aux clients potentiels doivent être complètes, exactes et véridiques. Une fois remportés, les contrats doivent être exécutés conformément au cahier des charges et aux obligations contractuelles applicables.



La qualité et l'intégrité de nos produits et services sont également une préoccupation majeure. Nos clients achètent les produits et services de Revvity parce qu'ils sont de qualité supérieure. Supérieur signifie que nos produits et services sont plus performants que d'autres disponibles sur le marché et que nous traitons nos clients avec équité, honnêteté et respect. La qualité est intégrée dans nos produits, depuis le concept et la conception jusqu'à l'ingénierie de fabrication, la production et les tests. La qualité signifie que nos services sont réalisés dans le respect de normes élevées et que les clients reçoivent des informations complètes et précises. La qualité est la responsabilité de chacun d'entre nous qui manipule le produit ou effectue un service tout au long du cycle de vie dudit produit ou service. Vous devez porter à l'attention de la direction tout manquement aux procédures de contrôle de la qualité, d'essai ou d'inspection.

Relations avec les fournisseurs

Les fournisseurs qui proposent des composants et des services de qualité sont un élément important de la capacité de Revvity à créer des produits et des services de qualité supérieure pour ses clients. Nous attendons de nos fournisseurs de l'intégrité, des composants d'excellente qualité, des livraisons dans les délais et des prix compétitifs. Revvity s'engage à appliquer de strictes pratiques commerciales éthiques dans la sélection des fournisseurs, la négociation et la gestion de toutes les activités d'achat. Nous respectons et protégeons les informations exclusives et les secrets commerciaux de nos fournisseurs.

Relations avec les concurrents

Les relations avec les concurrents sont toujours un sujet délicat. La question de la législation antitrust reste présente et les présentes Normes l'abordent plus en détail. Nous sommes naturellement intéressés par toute information concernant nos concurrents pouvant être obtenue par des sources publiques ou d'autres sources qui respectent la confidentialité et les intérêts d'exclusivité des concurrents. Nous respectons les normes reconnues de conduite équitable et la légalité lorsque nous obtenons ces informations.

Nous nous ferons concurrence sur la base du prix et des performances de nos produits ou services, de notre service, de notre prestation et de nos garanties, ainsi que de notre ponctualité et de notre réactivité.

Relations avec la communauté

Nous espérons offrir aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons des personnes compétentes qui contribueront à la mission des dirigeants de la communauté. Nous vous encourageons à entreprendre ces activités extérieures dans la mesure où elles correspondent à vos intérêts et n'interfèrent pas avec vos performances professionnelles.

Vous devez obtenir l'accord préalable de votre responsable pour toute tâche extérieure qui nécessite beaucoup de temps pendant les heures de travail habituelles. Assurez-vous de bien comprendre les exigences de toute tâche extérieure, et que vous et votre supérieur hiérarchique estimez que votre capacité à exercer vos fonctions chez Revvity à un niveau supérieur ne sera pas compromise si vous effectuez la tâche pendant ou en dehors des heures de travail habituelles.

CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÉGLEMENTATIONS



Généralités

Nous exerçons nos activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables. Chacun d'entre nous est personnellement responsable du respect de cette obligation. Les responsables doivent s'assurer que les employés comprennent les obligations légales et l'importance de les respecter. Le respect de la loi ne représente pas l'intégralité de notre responsabilité éthique ; c'est une condition minimale et absolument essentielle à l'exercice de nos obligations. En cas de questions sur des lois ou règlements spécifiques, contactez le service juridique de Revvity.

Antitrust

Nous respectons pleinement les lois antitrust qui s'appliquent à nos activités partout dans le monde. Le principe sous-jacent de ces lois est clair : toute personne qui achète des biens sur le marché doit pouvoir choisir parmi une variété de produits à des prix compétitifs, sans être limitée par des restrictions artificielles entre concurrents, comme la fixation des prix, la répartition des clients, les accords de restriction de production, les monopoles et cartels illégaux, les boycotts et les ventes liées. Nous croyons en ces principes d'entreprise libre et compétitive et y sommes fermement attachés.

Les lois antitrust et sur la concurrence sont très techniques et varient d'un pays à l'autre. Le bref résumé de la législation ci-dessous est destiné à aider les employés à identifier les situations susceptibles d'avoir des implications en matière d'antitrust afin qu'ils puissent consulter le service juridique de Revvity.

Il est interdit de discuter avec les concurrents des sujets suivants, qu'ils concernent les produits de Revvity ou ceux des concurrents : prix passés, présents ou futurs, politiques tarifaires, prix de location, offres, rabais, promotions, bénéfices, coûts, conditions de vente, redevances, garanties, choix des clients, territoires, capacités ou plans de production, et stocks.

Les prix compétitifs ne doivent être obtenus qu'auprès de sources légitimes autres que les concurrents, telles que les listes publiques et nos clients.

Si, lors d'une réunion d'association professionnelle, vous avez connaissance d'une discussion formelle ou informelle entre concurrents concernant, par exemple :

- Prix
- Remises
- Répartition des clients
- Ententes pour limiter la production
- Exclusion de membres
- Conditions générales de vente
- Refus d'accepter des membres ou de négocier
- Avec un client
- Normalisation des conditions, des garanties ou des spécifications des produits entre les membres

Vous devez immédiatement quitter la réunion et prévenir le service juridique de Revvity. Les restrictions relatives à la discussion des caractéristiques des produits ne s'appliquent pas aux organismes de normalisation reconnus qui fixent des normes dans un but autre que celui d'exclure les participants au marché.

Consultez le service juridique de Revvity et les directeurs commerciaux concernés avant de vous engager dans une relation avec un concessionnaire, un distributeur, un client ou un client potentiel ou de mettre fin à ladite relation, ou de refuser de lui vendre. Bien que Revvity soit libre de choisir ses propres clients, toute résiliation ou tout refus de vente pourrait entraîner une violation réelle ou présumée de la législation antitrust.

Les distributeurs et les revendeurs peuvent revendre les produits Revvity à des prix fixés de manière indépendante, et peuvent vendre des marchandises concurrentes. Vous ne pouvez conclure aucun accord ou arrangement avec un distributeur ou un négociant établissant le prix que le distributeur ou le négociant devra facturer à ses clients. Toute restriction sur le territoire d'un distributeur ou catégorie de clients doit être examinée avec le service juridique de Revvity avant sa mise en œuvre.

Il est contraire à la politique de Revvity de subordonner nos achats auprès d'un fournisseur à l'accord de ce dernier de s'approvisionner chez nous.

Les fusions, acquisitions et coentreprises peuvent être restreintes ou interdites par les lois antitrust dans certaines circonstances. Étant donné que des facteurs juridiques et économiques complexes peuvent influencer l'évaluation de ces activités, toute transaction de ce type doit être examinée au préalable avec le service juridique de Revvity.

Lutte contre la corruption

La loi FCPA sur les pratiques de corruption à l'étranger, la loi britannique sur la lutte contre la corruption, et de nombreuses lois similaires, interdisent à Revvity d'offrir ou de payer de l'argent ou toute autre chose de valeur, directement ou indirectement, à un fonctionnaire d'un gouvernement étranger, à un parti politique étranger ou à ses représentants, ou à un candidat à une fonction publique, dans le but d'obtenir ou de maintenir indûment des affaires ou d'influencer une action gouvernementale favorable à Revvity. Nous n'effectuerons pas non plus ni n'autoriserons nos collaborateurs à effectuer de tels paiements, sous couvert d'honoraires de conseil, de courtier, d'intermédiaire ou autres. Nous n'effectuerons directement ou indirectement ni n'autoriserons de paiements s'il y a des raisons de croire qu'une partie d'entre eux sera reversée à des fonctionnaires ou des partis politiques étrangers, ou au profit de ceux-ci, à ces fins inappropriées.

Ces interdictions ne couvrent pas les dépenses raisonnables et de bonne foi pour fournir des repas ou des voyages à des fonctionnaires étrangers, à condition que ces dépenses soient faites dans le but de présenter aux fonctionnaires concernés les produits, services ou informations de Revvity, qu'elles soient légales dans ce pays, et conformes aux procédures locales de Revvity. En outre, les paiements de facilitation ou les pourboires de valeur nominale versés à des fonctionnaires étrangers de bas niveau peuvent être acceptés dans le cadre des procédures Revvity locales lorsqu'il est de coutume ou d'usage dans ce pays d'accélérer l'exécution des tâches administratives courantes. Tout paiement concernant un déplacement, un hébergement ou des activités connexes pour le compte d'un fonctionnaire doit être approuvé par écrit par l'employeur du bénéficiaire, et ne doit en aucun cas être offert lorsque l'objectif est d'obtenir un traitement privilégié ou des avantages spéciaux auxquels Revvity n'a pas droit. Vous devez consigner correctement l'objet des dépenses et consulter le service juridique de Revvity avant d'effectuer un tel paiement.

Législation en matière d'importation et d'exportation

En tant que société internationale, Revvity doit se conformer aux lois et règlements qui concernent les activités d'importation et d'exportation. Le non-respect de cette réglementation peut avoir des conséquences très graves pour Revvity, notamment de lourdes sanctions administratives ou pénales, la saisie de marchandises, et la perte des privilèges d'exportation.

La vente ou le transfert des produits (y compris les logiciels), services et informations techniques de Revvity sont soumis aux lois et règlements sur le contrôle des exportations et peuvent nécessiter une licence ou tout autre type d'approbation. Ces transferts peuvent être soumis à des conditions strictes et, dans certains cas, être interdits.

Nous avons pour politique de ne pas traiter (directement ou indirectement), sans autorisation préalable du gouvernement, avec des pays ou des tiers identifiés comme faisant l'objet d'un embargo, de restrictions, de refus ou d'interdiction d'activités

d'importation ou d'exportation. Nos produits ne doivent pas non plus être vendus, directement ou indirectement, en vue de soutenir des activités interdites telles que la prolifération d'armes chimiques et biologiques, la technologie des missiles, les armes nucléaires ou autres dispositifs nucléaires explosifs.

En outre, l'accès à ou le transfert (que ce soit au sein de notre réseau de filiales ou à nos concessionnaires, autres représentants ou clients dans le monde entier) de certaines données techniques (par exemple, plans ou manuels) ou connaissances et compétences techniques considérées comme une « technologie contrôlée » aux fins d'exportation, peuvent être limités ou nécessiter une autorisation de licence en vertu des lois et règlements américains ou de ceux des autres pays où nous opérons actuellement. Chaque responsable de Revvity doit s'assurer que ses employés ont un droit d'accès aux technologies contrôlées.

La loi américaine interdit également aux entreprises américaines (et à leurs filiales étrangères contrôlées) de respecter les boycotts économiques internationaux contre les nations alliées des États-Unis et de fournir des informations concernant les relations commerciales avec les pays boycottés. Nous devons signaler au ministère américain du commerce toute demande directe ou indirecte de participation à un boycott non sanctionné ou d'informations liées à un boycott interdit. Si les conditions d'une transaction font référence à un tel boycott ou si vous n'êtes pas sûr que cela puisse être le cas, demandez conseil au service juridique de Revvity.

Les lois sur les importations et exportations changent fréquemment et peuvent être assez complexes. Si vous participez à la vente internationale de produits Revvity, vous devez vérifier que toutes les transactions sont dûment autorisées et qu'elles sont documentées de manière complète et précise. En cas de questions relatives aux restrictions sur les ventes internationales, aux licences requises, à ce qui pourrait constituer une « exportation », ou à toute autre question liée aux importations et exportations, contactez le service juridique de Revvity.

Valeurs mobilières et délit d'initié

Dans le cadre de votre emploi chez Revvity, vous pouvez avoir accès à des informations sur Revvity ou d'autres entreprises (par exemple, fournisseurs, prestataires ou sous-traitants) qui ne sont pas connues du public. L'utilisation ou le négoce de ces informations importantes non publiques ou « privilégiées » concernant Revvity ou une autre entreprise pour votre gain financier ou autre constitue une violation de la loi et des politiques de Revvity. La législation américaine interdit à toute personne qui dispose d'informations « importantes » non publiques sur une société de négocier les actions ou autres titres de la société en question ou de divulguer ces informations à d'autres personnes susceptibles de les négocier.

Une information privilégiée importante est une information qui n'est pas accessible au grand public et dont on peut raisonnablement attendre qu'elle affecte la valeur marchande des titres d'une société ou qu'elle influence les décisions des investisseurs. Ces informations peuvent comprendre des informations non publiques sur les résultats financiers, notamment les bénéfices et les dividendes, les acquisitions ou autres regroupements d'entreprises, les cessions, les annonces de nouveaux produits importants, les litiges importants et autres activités importantes. Une information positive ou négative peut être importante.



En plus de respecter les lois sur le délit d'initié, vous devez également vous conformer à la politique plus restrictive de Revvity sur les opérations sur titres. Par exemple, vous ne pouvez pas vous engager dans des ventes « à découvert » d'actions Revvity (ventes d'actions Revvity dont vous n'êtes pas propriétaire), sauf dans le cadre d'un exercice « sans numéraire » autorisé d'options sur actions, et vous ne pouvez pas négocier des options, des bons de souscription, des options de vente, des options d'achat ou toute forme de titre ou d'instrument dérivé lié aux actions Revvity.

Si vous êtes un administrateur, un dirigeant ou un employé désigné « restreint » de Revvity, vous êtes également soumis à des restrictions supplémentaires énoncées dans la politique de négociation de titres de Revvity. Par exemple, la présente Politique restreint votre capacité, pendant certaines périodes, à acheter des actions Revvity, à vendre des actions acquises à la suite d'exercices d'options sur titres, ou à vous engager dans des exercices d'options sur titres « sans numéraire ». En outre, la Politique exige que vous obteniez l'approbation préalable du directeur juridique de Revvity avant d'effectuer des transactions sur les titres de Revvity.

Environnement, santé et sécurité

Revvity s'engage à protéger l'environnement ainsi que la santé et la sécurité de ses employés, de leurs familles, de leurs communautés et du public. Revvity établit et maintient des pratiques saines de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité afin d'atteindre cet objectif et d'assurer la conformité aux lois, règlements et ordonnances des autorités gouvernementales responsables partout où Revvity et ses filiales opèrent. Chaque responsable est chargé de contribuer à l'atteinte de ces objectifs et de veiller à ce que Revvity fonctionne dans le respect de la loi et de la politique de Revvity. Le groupe Environnement, santé et sécurité au sein du service juridique de Revvity propose des services de consultation, de formation, de suivi et d'audit dans le monde entier. Chaque employé de Revvity doit agir en toute connaissance des exigences en matière d'environnement, de santé et de sécurité et faire preuve de discernement. Si vous avez connaissance d'une situation qui crée un danger, un risque potentiel ou une violation de la loi, aussi mineure soit-elle, signalez-la immédiatement à votre responsable ou au groupe Environnement, santé et sécurité du service juridique de Revvity.

Activités politiques

Revvity encourage tous les employés à voter et à être actifs dans la vie politique. Cependant, diverses lois réglementent l'utilisation des fonds et des ressources des entreprises dans le cadre d'élections. Les contributions politiques par ou au nom de Revvity sont interdites. Les « contributions politiques » comprennent les paiements directs ou indirects en faveur de candidats à des mandats électifs, d'élus ou de partis politiques. Outre les paiements en espèces, les contributions politiques sont également réputées inclure les tâches effectuées par les employés de Revvity pendant les heures de travail rémunérées, l'utilisation des installations ou des équipements de Revvity, l'achat de billets pour des manifestations de collecte de fonds et le paiement de publicités, d'impression ou autres dépenses de campagne. Des exceptions peuvent s'appliquer dans certains cas si le candidat peut indemniser Revvity ou s'il ne se présente pas à un mandat fédéral.

Ces dispositions s'appliquent uniquement à l'utilisation des actifs de Revvity et n'ont pas pour but de décourager ni d'empêcher des employés individuels de faire des contributions politiques ou de s'engager dans des activités politiques en leur nom propre, dès lors que ces contributions ou activités ne sont pas liées de quelque manière que ce soit à Revvity. Nul employé ne peut être remboursé directement ou indirectement par Revvity pour des contributions politiques personnelles.

Si vous envisagez d'utiliser les biens de la société Revvity, ou si vous avez des questions sur ce qui est ou n'est pas approprié, contactez le service juridique de Revvity avant d'agir.

CONFLITS D'INTÉRÊTS



Généralités

Revvity attend de vous que vous travailliez avec loyauté et dévouement pendant les heures de travail qui vous sont attribuées et que vous évitiez tout conflit d'intérêts interdit. Il y a conflit d'intérêts lorsque vos intérêts privés interfèrent ou semblent interférer d'une quelconque manière avec les intérêts généraux de la société. Par exemple, vous devez éviter toute relation, influence, intérêt extérieur ou activité qui pourrait nuire à votre capacité de prendre des décisions objectives et équitables dans l'exercice de vos fonctions, ou qui pourrait amener d'autres personnes à penser que vos décisions ne sont pas objectives. Vous devez également éviter toute situation dans laquelle vous ou un membre de votre famille recevez des avantages personnels indus en raison de votre poste chez Revvity. Vous ne devez en aucun cas entreprendre une activité ou un investissement qui soulève une question de conflit d'intérêts entre cette activité ou cet investissement et le poste que vous occupez chez Revvity.

À chaque fois qu'il y a un conflit, ou que vous pensez qu'un tel conflit pourrait se développer, vous devez en faire part au directeur juridique de Revvity ou à son représentant à l'aide du Formulaire de renonciation au conflit d'intérêts de l'employé pour déterminer s'il existe un conflit d'intérêts et, le cas échéant, si vos fonctions peuvent être organisées de telle sorte que le conflit ou la simple apparence de conflit n'interfère pas avec votre travail, ou si une renonciation au conflit d'intérêts est nécessaire.

Le directeur juridique, en collaboration avec d'autres membres de la direction et de l'audit interne, évalue les informations fournies, le conflit d'intérêts présenté et les autres faits et circonstances jugés appropriés afin de prendre une décision conforme aux Normes. Le directeur juridique informe alors l'employé et son supérieur hiérarchique, ainsi que le directeur général, de la décision prise. Veuillez noter qu'une situation de conflit d'intérêts impliquant un dirigeant ou un administrateur sera traitée conformément à la section « Procédures d'enquête » des Normes.

Les situations de conflit d'intérêts peuvent revêtir de nombreuses formes. En voici quelques exemples:

- Tout intérêt financier (autre que de petites quantités d'actions ou d'obligations dans des entreprises cotées en bourse) chez tout fournisseur, prestataire de services, distributeur ou négociant, client ou concurrent
- Toute relation de conseil, contractuelle ou d'emploi avec un client, fournisseur, prestataire de services, distributeur, négociant, ou concurrent
- Toute activité commerciale extérieure en concurrence avec Revvity ayant un impact important sur les activités commerciales de Revvity
- La réception de cadeaux, de gratifications ou d'invitations d'une valeur autre que modique de la part de toute société avec laquelle nous entretenons des relations commerciales avec tout dirigeant ou administrateur
- Tout prêt accordé par Revvity à un membre de la famille ou toute garantie d'obligations de ce dernier
- Toute activité extérieure, de quelque type que ce soit, qui remet en cause votre capacité à consacrer le temps et l'attention nécessaires à vos responsabilités professionnelles chez Revvity
- Siéger au conseil d'administration de toute société à but lucratif, à moins que votre participation au conseil d'administration n'ait été approuvée au préalable par le président-directeur général de Revvity
- Être dans une position de supervision, d'examen ou d'influence sur l'évaluation du travail, la rémunération ou les avantages de tout parent proche ou de toute personne avec lesquels vous avez une relation personnelle étroite, chez Revvity
- Être dans une position où vous pouvez décider ou influencer le choix de Revvity de confier un contrat à une entreprise dans laquelle vous ou votre famille avez une participation ou occupez un rôle important dans la gestion de l'entreprise.

Membres de la famille

Tout ce qui présente un conflit pour vous en présenterait probablement un aussi s'il concerne un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle étroite. Ni vous, ni aucun membre de votre famille, ne devez avoir un intérêt personnel dans une activité que vous traitez dans le cadre de votre affectation chez Revvity, sauf si cet intérêt est très faible (par exemple, si vous détenez moins de 1 % des actions ordinaires d'une société publique) ou si vous obtenez une dérogation au conflit d'intérêts de la part du directeur juridique de Revvity ou de son représentant désigné ou, dans le cas de tout dirigeant ou administrateur, du conseil d'administration.

Opportunités commerciales

Tout employé et administrateur de Revvity a le devoir envers la Société de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque l'occasion se présente. Vous ne devez pas profiter d'une opportunité dont vous avez eu connaissance dans le cadre de votre emploi chez Revvity au détriment des intérêts commerciaux actuels ou futurs de Revvity, par exemple en acquérant des biens immobiliers qui pourraient intéresser Revvity. Vous ne devez pas faire concurrence à Revvity.

Emploi externe

Il arrive que des opportunités se présentent aux employés de Revvity pour un emploi à temps partiel ou une consultation en dehors de Revvity. Revvity ne s'oppose pas à de telles activités dès lors qu'elles n'interfèrent pas avec votre productivité ou vos performances professionnelles pendant les heures de travail qui vous sont attribuées, et dès lors qu'elles n'interfèrent pas ou ne semblent pas interférer avec votre discernement ou votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Revvity, ou ne représentent pas un conflit d'intérêts. Pour éviter tout malentendu, nous vous recommandons d'obtenir l'accord de votre responsable avant de vous lancer dans tout emploi à temps partiel ou dans toute activité de conseil. Rappelez-vous également que vous êtes tenu de protéger en tout temps les informations exclusives et confidentielles de Revvity ainsi que sa propriété intellectuelle, comme décrit plus en détail ci-dessous.

Pots-de-vin, cadeaux et invitations

Les employés de Revvity ne peuvent donner ou accepter aucun cadeau qui pourrait, ou qui pourrait sembler, influencer indûment une relation commerciale ou une décision. Les cadeaux peuvent aller d'articles promotionnels de valeur nominale largement diffusés, que vous pouvez donner ou accepter, aux pots-de-vin, que vous ne devez indubitablement pas donner ni accepter. Aucun cadeau ou invitation ne doit être offert à un employé du gouvernement fédéral américain ni à un prestataire de soins de santé, quelle que soit votre intention ou l'apparence de l'interaction, sauf si vous avez d'abord vérifié auprès du service juridique de Revvity. Le fait de donner ou de recevoir des cadeaux inappropriés ou des paiements non autorisés nuit à l'objectivité, compromet les relations commerciales, et peut être illégal.

Prestations commerciales

En affaires, l'échange de prestations commerciales habituelles, telles que les repas et les invitations, entre les fournisseurs, clients et employés de Revvity, est acceptable lorsqu'il est raisonnablement fondé sur un objectif commercial précis et que les dépenses impliquées sont maintenues à un niveau modeste et raisonnable, et ne sont pas interdites par la loi ou par les pratiques commerciales connues des clients. Il est de la responsabilité personnelle de chaque employé de vérifier que l'acceptation de ces repas ou invitations est appropriée et ne peut raisonnablement être interprétée en aucune façon comme une tentative de la partie qui invite d'obtenir un traitement favorable.

Recevoir des cadeaux

Ni vous, ni aucun membre de votre famille, ne pouvez solliciter ou accepter de la part d'un fournisseur, d'un client ou de toute autre personne avec laquelle la Société entretient une relation commerciale, de l'argent ou des cadeaux qui pourraient influencer ou donner raisonnablement l'impression d'influencer la relation commerciale de Revvity avec ce fournisseur ou client. Vous pouvez accepter un cadeau de valeur nominale, tel que des articles promotionnels habituellement offerts à d'autres personnes en relation avec le client ou le fournisseur. Si on vous offre un cadeau de valeur plus que nominale ou qui n'est pas habituellement offert à d'autres personnes, ou de l'argent, vous devez en informer immédiatement votre responsable. Les dispositions nécessaires seront prises pour renvoyer ou éliminer ce qui a été reçu, et le fournisseur ou le client se verra rappeler la politique de Revvity en matière de cadeaux.



Offrir des cadeaux

Vous ne pouvez pas offrir d'argent ni de cadeaux à un fournisseur, client ou tout autre organisme si cet acte peut influencer, ou pourrait raisonnablement donner l'apparence d'influencer, la relation de l'organisme avec Revvity. Vous pouvez toutefois offrir des cadeaux de valeur nominale, par exemple des articles promotionnels de Revvity, si la loi ne l'interdit pas et que votre cadeau est conforme aux procédures de Revvity applicables. Ces cadeaux ne peuvent pas être offerts à des prestataires de soins de santé, sauf si la loi locale l'autorise.

Relations avec les fonctionnaires

Revvity respecte l'ensemble des lois, règles et réglementations relatives aux gratifications des fonctionnaires dans toutes les localités et pays où elle opère. Les pratiques acceptables dans le secteur privé peuvent être totalement inacceptables, voire violer certaines lois et réglementations, lorsque nous traitons avec des fonctionnaires ou des personnes qui agissent au nom d'un gouvernement. Par conséquent, vous devez connaître et respecter les lois et règlements qui régissent les relations entre les clients et les fournisseurs du gouvernement.

Vous ne devez pas offrir de cadeaux, paiements ou services à un fonctionnaire, un employé du gouvernement ou leurs représentants désignés sans avoir consulté au préalable le service juridique de Revvity. Voir « Pots-de-vin, cadeaux et représentation » ci-dessus. Il est interdit de donner de l'argent ou des articles de valeur à un fonctionnaire étranger ou à un candidat à un mandat politique dans le but d'influencer un gouvernement étranger. Voir « Lutte contre la corruption » ci-dessus.

La législation américaine interdit également l'octroi de « commissions occultes », c'est-à-dire l'offre ou l'acceptation de toute chose de valeur à tout employé du gouvernement américain ou d'un gouvernement étranger, ou à l'employé d'un sous-traitant de haut niveau au gouvernement américain ou à tout gouvernement étranger dans le but d'obtenir un traitement favorable en relation avec un marché public.

Vous ne devez pas effectuer de paiements interdits, même si le défaut de paiement place Revvity en position de désavantage concurrentiel, et même si vous opérez dans un pays où les pots-de-vin ou les cadeaux aux fonctionnaires sont d'usage. En cas de doute sur le caractère légitime et correct d'un paiement sollicité, demandez conseil au service juridique de Revvity.



Généralités

Vous êtes responsable de la protection des actifs de Revvity, y compris ses actifs tangibles tels que les installations, les équipements et l'inventaire, et ses actifs intangibles tels que les brevets, les droits d'auteur et les secrets commerciaux. Vous devez donc protéger tout équipement appartenant à la société qui vous est attribué ou tout équipement appartenant à un fournisseur ou à un client confié à Revvity. Utilisez et entretenez ces actifs avec le plus grand soin et le plus grand respect, et protégez-les contre le gaspillage, les abus, le vol et la négligence. Soyez conscient des coûts et attentif aux possibilités d'améliorer votre performance tout en réduisant les coûts. Les actifs de Revvity ne peuvent être utilisés qu'à des fins commerciales légitimes. L'utilisation des biens, installations, équipements et informations de Revvity à des fins autres que celles de Revvity n'est autorisée qu'avec l'accord des responsables ayant autorité pour permettre une telle utilisation. Il vous incombe de vous conformer aux exigences des licences de droits d'auteur des logiciels utilisés dans le cadre de votre travail et de veiller à ce que des copies non autorisées de logiciels informatiques sous licence ne soient pas faites.

Exactitude des livres et registres et des rapports publics

Les employés, dirigeants et administrateurs doivent déclarer de manière honnête, précise et complète toutes les transactions commerciales. Vous êtes responsable de l'exhaustivité et de l'exactitude de vos dossiers et rapports. Des informations précises et complètes sont essentielles pour que la Société puisse respecter ses obligations légales et réglementaires.

Tous les livres, registres et comptes de la Société doivent être tenus conformément à l'ensemble des règlements, normes et politiques comptables et financières Revvity applicables, et doivent refléter avec précision la nature réelle des transactions qu'ils enregistrent. Cela est obligatoire, indépendamment du fait que ces dossiers révèlent des résultats décevants ou un échec à atteindre les niveaux de profit prévus. Toute tentative de dissimuler les résultats d'exploitation réels en reflétant de manière inexacte les recettes, les dépenses, l'actif ou le passif ne peut être et ne sera pas tolérée. Les états financiers de la société doivent être conformes aux règles comptables généralement admises et aux politiques comptables de la Société. Aucun compte ou fonds non divulgué ou non enregistré ne doit être établi à quelque fin que ce soit. Aucune inscription

fausse ou trompeuse ne doit être faite dans les livres ou registres de la Société pour quelque raison que ce soit, et aucun décaissement de fonds ou autres biens de la Société ne doit être effectué sans pièces justificatives adéquates.

La politique de la Société consiste à fournir des informations complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles dans les rapports et documents déposés ou soumis à la Securities and Exchange Commission et dans ses autres communications publiques.

Beaucoup d'entre vous sont invités à noter le temps passé chaque jour sur chaque compte sur lequel vous avez travaillé. Ces enregistrements sont d'une importance vitale. Il s'agit d'un compte rendu fidèle et authentique des heures que vous avez consacrées à chaque compte. En plus de constituer des relevés de vos présences et des heures travaillées pour le calcul de votre rémunération, les relevés d'heures servent souvent de base à la facturation de nos clients. La falsification de dossiers est un acte frauduleux pouvant entraîner une responsabilité civile ou pénale. Les frais professionnels doivent être justifiés par des reçus, comme l'exigent les règles de la Société, et seuls les frais professionnels légitimes doivent être inclus dans vos notes de frais. Vous êtes responsable de l'exactitude de vos dossiers et rapports individuels. En cas de problème avec votre système de relevé d'heures, veuillez consulter immédiatement votre responsable.

Relations avec les auditeurs indépendants

Aucun employé, dirigeant ou directeur ne doit, directement ou indirectement, faire sciemment une déclaration substantiellement fausse ou trompeuse ou omettre de déclarer un fait important à un comptable dans le cadre d'un audit, d'une revue ou d'un examen des états financiers de Revvity ou de la préparation ou du dépôt de tout document ou rapport auprès de la SEC. En outre, nul employé, dirigeant ou administrateur ne doit, directement ou indirectement, prendre des mesures pour contraindre, manipuler, induire en erreur ou influencer frauduleusement un expert-comptable indépendant ou un expert-comptable qui effectue un audit ou une revue des états financiers de Revvity.

Vie privée des employés

Revvity respecte votre vie privée. Les dossiers du personnel et les dossiers médicaux, les salaires, les avantages sociaux et les conditions d'emploi sont considérés comme confidentiels, et l'accès à ces informations est restreint. Les renseignements personnels ne sont normalement communiqués à des parties extérieures qu'avec l'approbation de l'employé. Toutefois, Revvity et les personnes autorisées peuvent également communiquer des renseignements personnels pour vérifier l'emploi, pour satisfaire aux exigences légitimes d'une société ou d'une autre entité qui acquiert des activités commerciales de Revvity, ou pour des raisons d'enquête, commerciales ou juridiques appropriées.

Les articles personnels, les messages ou les informations que vous considérez comme privés ne doivent pas être placés ou conservés au travail chez Revvity, par exemple dans les systèmes téléphoniques, les systèmes informatiques, les bureaux ou autres locaux. La direction de Revvity est autorisée à accéder à ces espaces et à toute autre installation de Revvity. Toutefois, les employés ne doivent pas accéder à l'espace de travail d'un autre employé, y compris aux fichiers électroniques, sans l'accord préalable de la direction.

Informations exclusives

Revvity protège ses informations exclusives et autres informations confidentielles ainsi que ses secrets commerciaux, et vous êtes responsable de la protection de ces actifs. Ils appartiennent à la Société et ne doivent pas être divulgués ou donnés à des personnes extérieures à la Société, même après avoir quitté votre emploi chez Revvity.

Les « Informations exclusives et autres informations confidentielles » sont notamment : Les informations techniques ou scientifiques de Revvity relatives aux produits, services ou recherches actuels et futurs, les plans ou projections commerciaux ou marketing, les bénéfiques et autres données financières, les informations sur les clients ou les fournisseurs, et les informations fournies par les clients ou les fournisseurs.

Pour éviter toute divulgation involontaire, vous ne devez jamais discuter avec des personnes non autorisées d'informations que Revvity considère comme confidentielles ou que Revvity n'a pas rendues publiques. En outre, vous ne devez pas discuter de ces informations, même avec des employés autorisés de Revvity, si vous êtes en présence d'autres personnes non autorisées. Vous ne devez pas non plus discuter de ces informations avec des membres de votre famille ou des amis, qui pourraient, de manière innocente ou involontaire, les transmettre à quelqu'un d'autre.

Les informations exclusives reçues des clients et des fournisseurs doivent également être protégées. Si vous venez chez Revvity en provenance d'une autre entreprise, nous nous attendons à ce que vous ayez la même considération pour les secrets commerciaux de votre ancien employeur. Revvity respecte les droits en matière de secrets commerciaux de votre ancien employeur. Vous ne devez rien divulguer en rapport avec un produit ou un procédé breveté pour les mêmes raisons que vous devez contribuer à maintenir l'exclusivité des droits de Revvity. Si vos activités font l'objet de restrictions en raison d'un emploi antérieur, vous devez le communiquer par écrit à votre responsable avant le début de votre emploi chez Revvity.

Ne fournissez jamais d'informations confidentielles sur Revvity à une partie extérieure, et n'acceptez jamais de telles informations de quiconque, sauf si Revvity a signé un accord de confidentialité contraignant avec la partie.

Lorsque vous avez connaissance d'informations confidentielles appartenant à Revvity ou à une autre entreprise, vous devez en préserver la confidentialité. Elles ne doivent pas être divulguées, même au personnel de Revvity, sauf si l'accord l'autorise et si la divulgation est nécessaire aux fins de l'accord.

Droits de propriété intellectuelle de Revvity

Les employés sont payés entre autres pour faire leur travail soigneusement, pour se poser des questions, et pour réfléchir à la manière de fournir des produits de meilleure qualité, plus durables ou moins chers. Certains employés sont spécifiquement affectés au développement de nouveaux produits ou de nouvelles méthodes. Il arrive que certains nouveaux produits, méthodes ou idées d'amélioration puissent être brevetés.

Lorsque vous avez rejoint Revvity, vous avez signé un accord en vertu duquel vous, en tant qu'employé de Revvity, avez assumé des obligations spécifiques relatives à la propriété intellectuelle ainsi qu'au traitement des informations confidentielles. Votre accord indique entre autres que vous cédez à Revvity tous vos droits, titres et intérêts dans la propriété intellectuelle que vous développez lorsque vous êtes employé dans certaines capacités. La propriété intellectuelle que vous cédez comprend notamment les idées, inventions, programmes informatiques et documents qui se rapportent aux activités, à la recherche ou au développement de Revvity, ou qui sont suggérés ou résultent des tâches que vous effectuez pour Revvity ou en son nom. Cette propriété intellectuelle doit être déclarée à Revvity, et la propriété doit être protégée comme toute autre information exclusive de Revvity. Toute demande de brevet relative à cette propriété intellectuelle doit être déposée par le service juridique de Revvity ou avec son approbation. Si, toutefois, vous estimez que votre idée, votre invention ou votre programme informatique ne relève pas des intérêts commerciaux réels ou prévus de Revvity, ni ne résulte ou n'a été suggéré par l'une de vos missions chez Revvity, discutez-en avec le service juridique de Revvity.



Revvity est une société cotée en bourse et les lois sur les valeurs mobilières réglementent les communications avec les actionnaires de Revvity. Les communications de tout actionnaire ou conseiller en investissement demandant des informations relatives à Revvity doivent être transmises au service des relations avec les investisseurs de Revvity pour être traitées comme il se doit. Tout employé à qui un

membre des médias demande une déclaration doit également transmettre ladite demande au service de communication d'entreprise de Revvity. Revvity a pour politique de ne pas commenter ou répondre aux demandes de renseignements ou aux rumeurs concernant un développement ou une transaction potentiels de l'entreprise tant qu'une annonce publique officielle n'a pas été faite.

En tant qu'administrateur, dirigeant ou employé de Revvity, vous avez l'obligation envers Revvity de signaler toute conduite que vous estimez, en toute bonne foi, être une violation des lois, des règlements, des présentes normes ou des politiques de Revvity, y compris en matière de comptabilité et d'audit. Ces rapports peuvent être faits en gardant l'anonymat.

Vous ne ferez pas l'objet de représailles pour avoir signalé, en toute bonne foi, des informations qui, selon vous, enfreignent la loi, les règlements ou les présentes Normes. Revvity ne prendra pas de mesures disciplinaires, ne fera pas de discrimination, et n'exercera pas de représailles à l'encontre d'un employé qui signale une plainte ou une préoccupation, sauf s'il est établi que le signalement a été fait en sachant qu'il était faux.

Nous sommes tous responsables de la conduite de nos activités et nous risquons de perdre notre emploi si nous ne respectons pas, même une seule fois, les lois qui s'appliquent à nos activités ou les Normes énoncées dans le présent document. Le fait que notre concurrence puisse se comporter différemment n'est pas une excuse pour ne pas respecter le niveau de conduite professionnelle exigé des employés de Revvity. Nous ne compromettons pas ces responsabilités pour atteindre des plans financiers ou maximiser les profits.

Procédures de signalement

Revvity encourage ses employés à discuter avec leurs responsables de leurs questions concernant l'interprétation et l'application de ces Normes, et à signaler à leur responsable toute infraction présumée. Les responsables de Revvity sont tenus de créer et de maintenir un environnement professionnel qui encourage un comportement éthique et une communication ouverte sur les questions et problèmes d'éthique. Vous êtes invité à discuter librement de toute question ou de tout problème avec tout responsable de Revvity.

Toutefois, si vous ne vous sentez pas à l'aise de vous adresser à votre responsable, ou si vos questions ou problèmes ne sont pas traités de manière satisfaisante par votre responsable, vous pouvez également :

- Contacter votre responsable des ressources humaines ou des finances.
- Contacter directement l'une des ressources évoquées dans le présent document ou les personnes et services indiqués au dos du document.
- Appeler et laisser un message sur la ligne téléphonique d'assistance éthique de Revvity :
États-Unis :
866-723-0561
En dehors des États-Unis :
(+1) 781-663-6905
- L'appel est gratuit aux États-Unis, mais payant en dehors des États-Unis.
- Envoyer un e-mail à l'adresse ethics.hotline@revvity.com.

La ligne d'assistance et la messagerie électronique sont toutes deux surveillées par le service juridique de Revvity. L'accès aux informations communiquées est strictement limité aux personnes qui ont besoin de les connaître.

Si l'infraction signalée implique un membre du service juridique de Revvity, ou si vous souhaitez faire un rapport à une personne extérieure au service juridique, vous pouvez contacter le directeur de l'audit interne au numéro de téléphone indiqué en dernière page du document. Si vous pensez qu'une violation présumée de la loi, des règlements ou des présentes Normes implique un dirigeant ou un administrateur de la Société ou est suffisamment grave pour mériter l'attention du conseil d'administration, vous pouvez suivre l'un des modes de signalement soulignés ci-dessus ou contacter le directeur principal du conseil d'administration de Revvity en transmettant les informations à Lead Director, c/o Office of the General Counsel, 940 Winter Street, Waltham, MA 02451.

Vous pouvez envoyer les informations en gardant l'anonymat si vous le souhaitez. Sachez toutefois qu'il est souvent plus difficile d'enquêter de manière approfondie sur des problèmes soulevés de manière anonyme, et que vous pourriez ne pas connaître les conclusions de l'enquête.

Dans la mise en œuvre de ses procédures de signalement, Revvity s'efforce de respecter les lois étrangères, notamment, sans s'y limiter, la législation sur la protection des données de l'Union européenne et de ses États membres.

Procédures d'enquête

Si Revvity reçoit des informations relatives à une violation présumée de la loi, des règlements ou des présentes Normes, le directeur juridique (ou son représentant désigné) devra, le cas échéant, collaborer avec d'autres membres de la direction et de l'audit interne : (a) évaluer ces informations ; (b) si la violation présumée implique un dirigeant ou un administrateur, informer le directeur général et le conseil d'administration de la violation présumée ; (c) déterminer s'il est nécessaire de mener une enquête officieuse ou officielle et, dans l'affirmative, ouvrir l'enquête ; et (d) veiller à ce que les conclusions de l'enquête, accompagnées de recommandations quant à la manière de régler l'affaire, soient communiquées au directeur général ou, si la violation présumée implique un dirigeant ou un administrateur, communiquer les conclusions de l'enquête au conseil d'administration ou à un comité de celui-ci. Les employés, dirigeants et administrateurs sont tenus de coopérer pleinement avec toute enquête ou investigation de Revvity relative à une violation présumée des Normes. Le refus de coopérer à une telle enquête ou investigation pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Revvity déterminera si une infraction aux Normes a été commise et, dans l'affirmative, déterminera les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre de tout employé ayant enfreint les normes. Si la violation présumée concerne un dirigeant ou un administrateur, le conseil d'administration déterminera s'il y a eu violation des normes et, le cas échéant, les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre de ce dirigeant ou administrateur. N'oubliez pas qu'une personne qui signale une violation présumée de la loi, des règlements ou des présentes Normes, même si ce rapport n'est pas anonyme, peut ne pas être informée du fait que l'enquête est en cours ou terminée, ni des résultats de l'enquête.

Le non-respect des Normes peut donner lieu à des mesures disciplinaires, notamment des réprimandes, des avertissements, une période de probation ou une mise à pied sans solde, une rétrogradation, une baisse de salaire, un renvoi et une restitution. Certaines violations des normes peuvent obliger Revvity à renvoyer l'affaire aux autorités gouvernementales ou réglementaires compétentes pour enquête ou poursuites. En outre, tout supérieur qui dirige ou approuve un comportement en violation des Normes, ou qui a connaissance d'un tel comportement et ne le signale pas immédiatement, fera également l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Exception et dérogations

Si certaines des politiques contenues dans ces normes doivent être strictement respectées et qu'aucune exception ne peut être autorisée, dans d'autres cas des exceptions peuvent être appropriées. Pour la renonciation aux conflits d'intérêts, les procédures décrites ci-dessus dans la section « Conflits d'intérêts » doivent être suivies. Tout employé qui estime qu'une exception à l'une de ces politiques, autre que celles relatives aux conflits d'intérêts, est appropriée dans son cas, doit d'abord contacter son supérieur hiérarchique direct. Si le responsable convient qu'une exception est appropriée, l'approbation écrite préalable du directeur juridique doit être obtenue. Le directeur juridique est chargé de tenir un registre des demandes d'exception à l'une de ces politiques et de la suite donnée à ces demandes.

Tout dirigeant ou administrateur souhaitant obtenir une exception à l'une de ces politiques doit contacter le directeur juridique. Toute dérogation aux présentes Normes pour les dirigeants ou les administrateurs, ou toute modification des Normes qui s'applique aux dirigeants ou aux administrateurs ne peut être accordée que par le conseil d'administration de Revvity et sera divulguée comme l'exige la législation ou la réglementation boursière.

DIFFUSION ET MODIFICATION

Les Normes seront traduites en plusieurs langues et seront mises à disposition des employés de Revvity sur le site intranet de Revvity. Des informations concernant la manière d'accéder aux Normes ou d'en obtenir une copie seront également fournies à chaque nouvel employé, dirigeant et administrateur de Revvity au début de son emploi ou de toute autre relation avec Revvity.

Les Normes seront également accessibles au public sur le site Internet externe de Revvity à l'adresse www.revvity.com. Revvity se réserve le droit de modifier, d'altérer ou de résilier les Normes à tout moment et pour quelque raison que ce soit. Ce document ne représente pas un contrat de travail entre Revvity et l'un de ses employés, dirigeants ou administrateurs.

Pour en savoir plus

Pour de plus amples informations, les ressources Revvity suivantes sont également à votre disposition.

Président-directeur général :	(+1) 781-663-5523
Directeur financier :	(+1) 781-663-5654
Directeur juridique :	(+1) 781-663-5775
Affaires réglementaires :	(+1) 781-663-5775
Contrôleur et chef comptable :	(+1) 781-663-5642
Audit interne :	(+1) 781-663-5665
Communications d'entreprise :	(+1) 781-663-5699
Relations avec les investisseurs :	(+1) 781-663-5883
Ressources humaines :	(+1) 781-663-5775