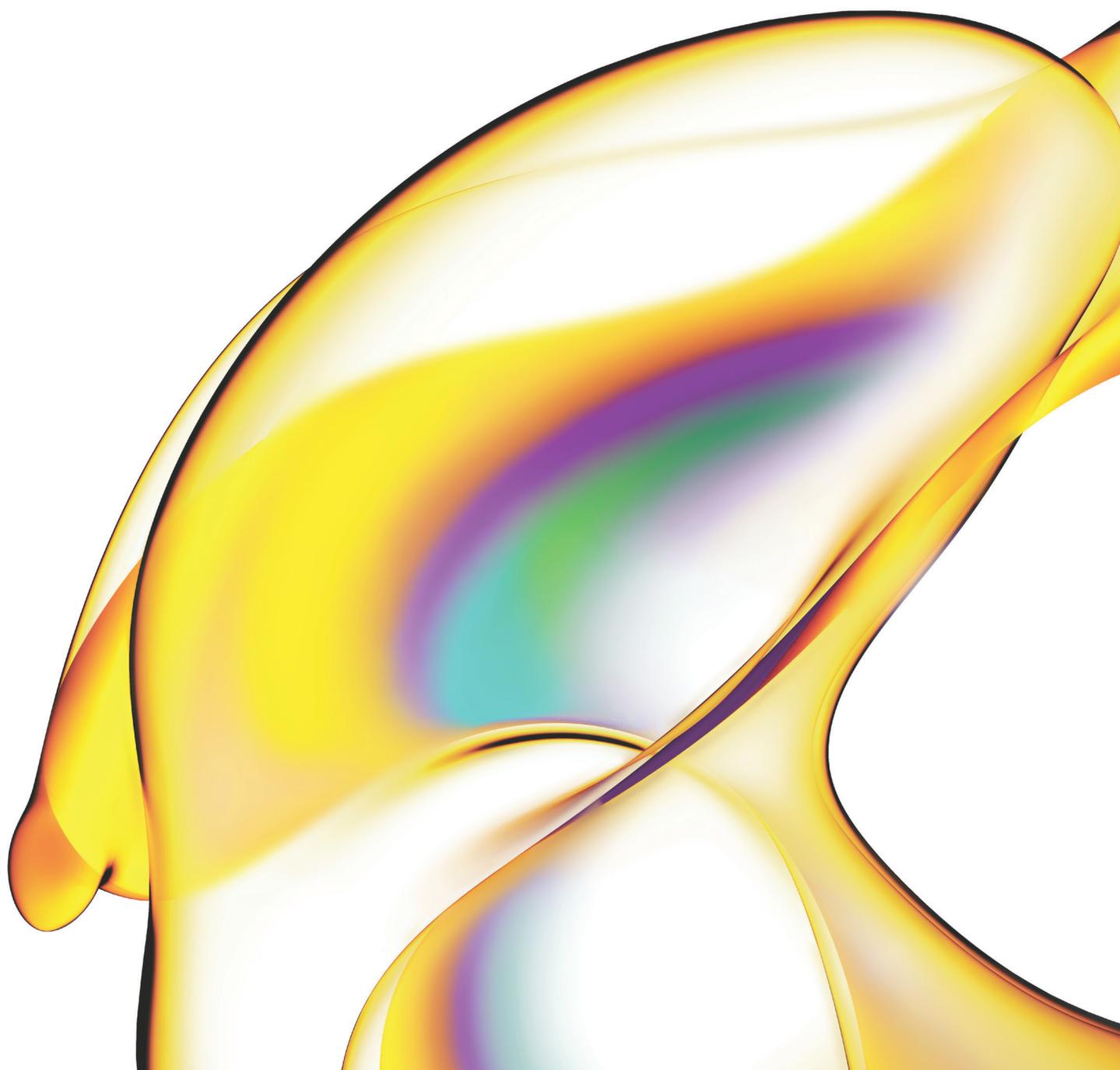




revvity

業務遂行基準

2023年4月





PRAHLAD SINGH、社長兼CEO

はじめに

Revvity, Inc.への組織変更に伴い、当社は引き続き、正直、誠実、公正に、かつ最高水準の倫理基準に従ってビジネスを行うことをお約束します。こうした姿勢の継続は、効果的かつ道徳的で一貫性のある業務遂行、ならびに社員相互の関係や顧客、協業先との関係の構築・維持を実現し、誇れる業績を達成することに寄与します。

当社は、生命科学研究者や医療従事者のために最先端の新しいツールを開発し、疾患に関するアッセイのメニューを拡大することに期待を寄せる一方で、こうした製品およびサービスをすべての適用法令を遵守して提供することを徹底するために、拡大した方針および手順を策定・実施しています。これは、義務を果たすということだけではありません。「正しいことを行う」ということなのです。意思決定に際して一人ひとりが優れた判断力を発揮し、当社の行動が市場や環境、地域社会に及ぼす影響に気を配ることは、全従業員の責任であり、権利でもあります。私たちは、当社の価値にそぐわない行動を容認しません。また、当社の信頼に反する行為を防止し、それでもなお生じる可能性のある問題をすばやく特定し、迅速に対処するための手順と体制の整備に全力を尽くします。

私たちは、互いに責任を負うとともに、サプライヤーや協業先にも責任を課します。そうすることにより、当社の提供するソリューションに劣らず意義深い企業行動を、これからも実践していくのです。

ご協力の程、よろしくお願いいたします。

Prahlad Singh
社長兼CEO

目次

Revvityの倫理的およびビジネス的価値

3



Revvityの関係

4



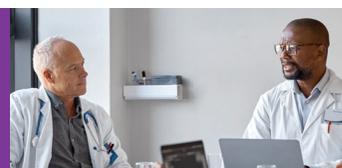
法規制の遵守

6



利益相反

9



Revvityの資産の保護

12



投資家向け広報活動と企業コミュニケーション

14



業務遂行基準の施行

16



Revvityの倫理的およびビジネス的価値



目的

Revvityの業務遂行基準(「基準」)は、当社のビジネス関係を導く価値観と原則を特定します。私たちはビジネスを行う際に、強い倫理観を持って協力します。Revvityでは、当社の業務すべてにおいて正直さ、誠実さ、公正さを維持するよう努めます。そのため、私たちの活動は、株主、サービスを提供する市場、コミュニティ、そして私たち自身に前向きに反映されます。これらの原則は、Revvityにとって新しいものではありません。これは、Revvityの従業員および代表者が行うすべての業務が、倫理的かつ適用法すべてに準拠して行われるという当社の長年の方針を言い換えたものにすぎません。

倫理的な意思決定には、個人およびRevvityの価値観と原則を理解し、適切な個人的判断を組み合わせる必要があります。従業員は、倫理的な意思決定プロセスにおいて、つまり、Revvityの倫理基準の実施において最も重要な役割を果たします。

適用範囲

Revvityのマネージャーは、組織内のすべての従業員とこれらの基準について話し合い、その規定が理解され、遵守されていることを確認する責任があります。各マネージャーは、業務上の責任を負っている従業員の倫理的および合法的な業務行動を確保するために、入念な監督を実践する責任があります。また、各従業員は、これらの基準の規定に従い、非倫理的または違法な業務上の決定を回避するために、支援または説明を求めるイニシアチブを取る個人的責任を直接負います。

倫理的な問題について疑問がある場合は、自分自身に以下を問いかけることが助けになります。

- この行動について知られると、Revvityの評判または私を含む個人の評判が損なわれるでしょうか？
- 私がこの行動を取ったことを他人が知ったら、恥ずかしく思うでしょうか？
- 状況が逆転した場合、私はこの行動を受ける側としてどのように感じるでしょうか？
- 倫理的な矛盾を引き起こさない、代わりに行動はありますか？
- この行動を取る前に、Revvityの経営陣と相談する必要がありますか？

従業員のマネージャーは、倫理的問題について最も身近な助言提供者になります。マネージャーでなく、電話や電子メールで、倫理またはコンプライアンスに関する懸念をRevvity倫理ホットラインに報告するか、この文書の末尾に記載されている会社の役員に直接報告することもできます。詳細については、これらの基準の末尾に記載された「報告手順」を参照してください。

Revvityの関係



従業員とRevvity

Revvityの従業員として、あなたは会社の代表と見なされます。これは、勤務時間中の行動だけでなく、勤務時間以外の行動にも当てはまります。従業員には、会社の正直さ、誠実さ、公正さの原則と仕事の義務に誠実かつ忠実であり、従業員自身と会社に対する評価を高める倫理的な方法で行動することが期待されます。

倫理的な意思決定には、個人およびRevvityの価値観と原則を理解し、適切な個人的判断を組み合わせる必要があります。従業員は、倫理的な意思決定プロセスにおいて、つまり、Revvityの倫理基準の実施において最も重要な役割を果たします。

従業員との関係および従業員間の関係

Revvityは、年齢、性別、人種、宗教、肌の色、性的指向、出身国、障害、またはその他の保護されたステータスに関係なく、断固として機会均等に取り組んでいます。私たちは、個人がRevvityにもたらす背景、経験、視点の違いを尊重します。私たちは、私たちが優れたパフォーマーになると考える誠実な人を採用することに関心があります。

私たちは全従業員に、協力して、礼儀正しく、思いやりを持って、対等の立場で互いに尊重し合うことを求めています。ある個人またはグループを「二級市民」と見なすことはできません。Revvityは、従業員が他人にハラスメントを加えたり、職務遂行を妨害または阻害したり、威圧的、攻撃的、虐待的、敵対的な職場環境を生み出す行為を禁じています。

私たちは、私たちの影響力の及ぶ範囲内で国際人権の保護を支持および尊重し、人権侵害に加担しないようにし、ビジネスパートナーおよびサプライヤーにも同じことを要求するよう努めます。私たちは、地域の児童労働法および労働者の要件を遵守します。

Revvityは、自社の製品またはサービスの生産において、強制的、拘束的、または非自発的な囚人労働が使用されないこと、ならびに全体的な雇用条件が任意であることを保証します。私たちは、現地の法律と確立された慣行に従って組合を作る労働者の権利を尊重します。

Revvityは、職場の安全と健康を規制する法律に準拠した、安全な作業環境を維持することに専念しています。従業員は、確立された安全・環境・健康の規則に常に従う必要があり、すべての職業における健康と安全のための適切な予防措置が従業員自身と会社によって講じられていると感じる必要があります。仕事に発生した事故や負傷、または環境・健康・安全上の懸念がある場合は、直ちに適切な管理者に報告してください。安全でない状態を修正するために、適切かつタイムリーな措置が取られます。

安全、品質、他の従業員への配慮のために、全社のすべての職場でアルコールや違法薬物の使用が禁止されています。いかなる作業、いかなる機械の操作もこのような物質の影響下で行わないものとします。同様に、暴力行為や暴力による脅迫は容認されません。

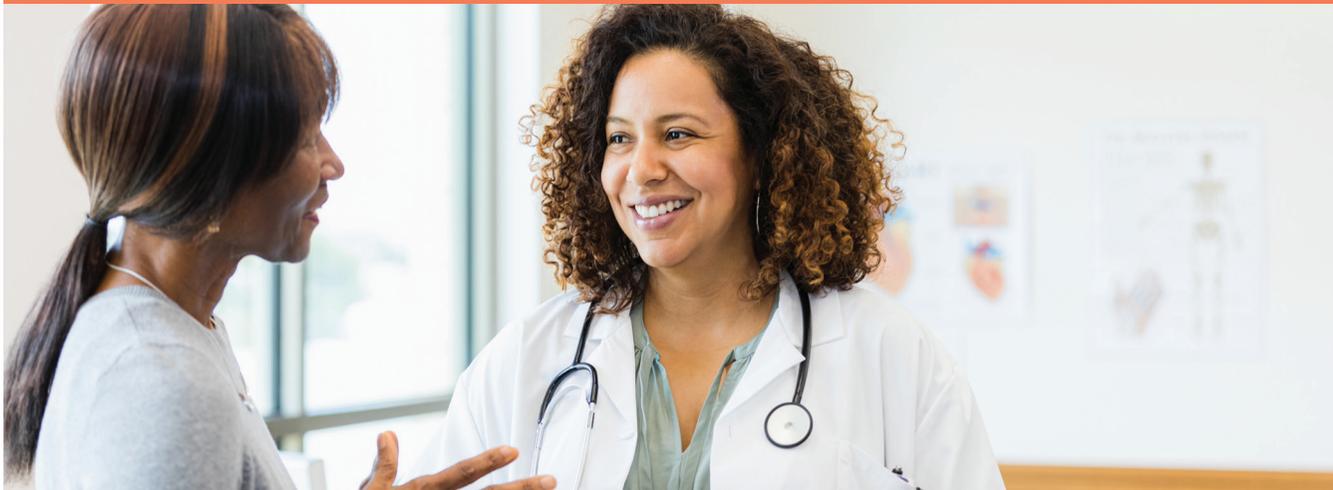
従業員が優れた効率的な方法で、顧客満足度を満たす優れた製品やサービスを提供できるようにすることが、従業員のマネージャーの主な仕事です。自分の手に負えない状況において、このように行動することが不可能であることに気付いた場合は、できるだけ早い機会にマネージャーに相談して、マネージャーが是正措置を講じられるようにしてください。

顧客との関係

Revvityは、お客様と協力して変化するニーズに対応するため、お客様と築き上げてきた強力で信頼できる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の鍵であり、そのような成功した関係の構築には時間がかかります。私たちの目標は、優れた製品、サービス、そしてその後のサポートを適切な価格で提供することです。私たちは、お客様の変化する要件を予測し、それらのニーズに対応してそれを満たす準備を整える場合にのみ成功を得られます。

私たちは、お客様による商品やサービスの取得を規定する法規制を遵守します。私たちは、すべてのビジネスチャンスについて公正かつ倫理的に競います。私たちが提案、入札準備、または契約交渉に関与する場合、見込み客へのすべての声明、コミュニケーション、および表明は、完全、正確、真実でなければなりません。契約を締結したら、すべてを該当する契約の仕様および要件に準拠して実行する必要があります。

Revvityの関係



当社の製品やサービスの品質と完全性も最大の関心事です。お客様がRevvityの製品やサービスを購入する理由は、優れた品質にあります。優れているとは、当社の製品とサービスが市販されている他の製品よりも優れていること、そしてお客様を誠実かつ敬意を持って公正に扱うことを意味します。品質は、企画や設計から製造エンジニアリング、製造、テストに至るまで、当社の製品に組み込まれています。品質とは、当社のサービスが当社の高い基準に準拠して実行され、顧客に完全に正確な情報が提供されることを意味します。品質は、製品またはサービスのライフサイクル全体を通じて、製品を取り扱い、サービスを実行する私たち一人ひとりの責任です。品質管理またはテストおよび検査の手順に誤りがある場合は、管理者の注意を喚起する必要があります。

ベンダーとの関係

高品質のコンポーネントとサービスを提供するベンダーは、Revvityがお客様に優れた製品とサービスを提供するうえで重要な要素です。当社では、ベンダーに、優れた品質のコンポーネントをタイムリーに、競争力のある価格で生産する誠実な業者であることを求めます。Revvityは、すべての購買活動の調達源の選択、交渉、および管理において、常に最高の倫理的な業務慣行を採用します。私たちは、ベンダーの専有情報と企業秘密を尊重し、保護します。

競合他社との関係

競合他社との関係は常に微妙な問題です。独占禁止法の問題は常に存在し、本基準で詳細に議論されています。私たちは当然ながら、公的な情報源または競合他社の個人のプライバシーと所有権を尊重するその他の情報源から入手できる競合他社に関する情報に関心を持っています。この情報を入手する際には、公正な行動と合法性について認められている基準を遵守します。

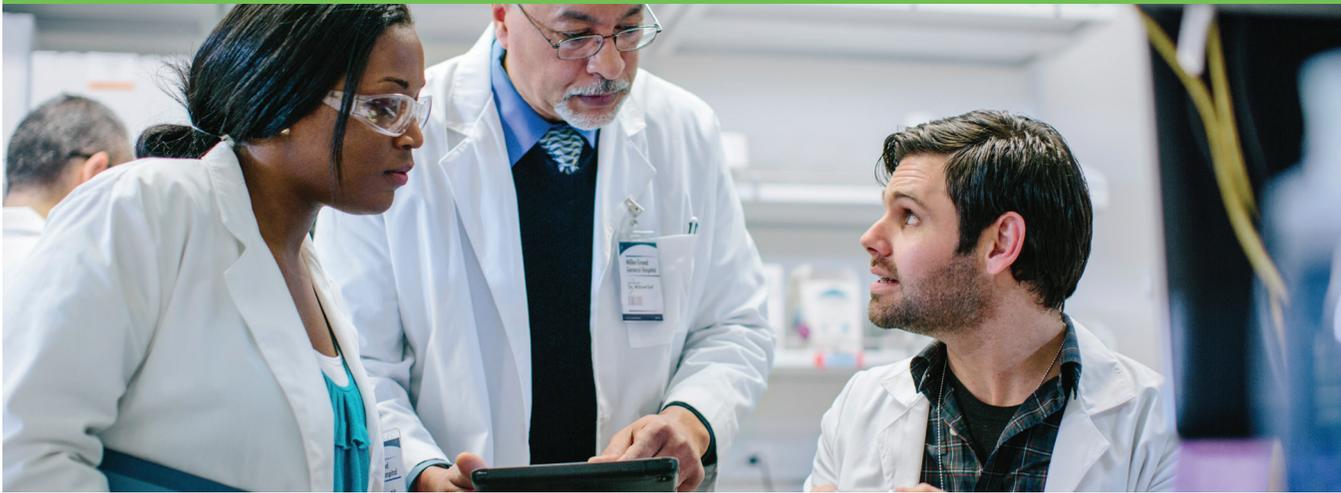
当社は、製品またはサービスの価格と性能、サービス、サポート、および保証、ならびに当社の適時性に対応に基づいて競争します。

コミュニティとの関係

私たちが居住し、勤務しているコミュニティに対して、私たちはコミュニティ内におけるリーダーシップの仕事について支援する有能な人物を提供することを望んでいます。これらの社外業務が従業員の興味に適しており、従業員の業務遂行能力を妨げない範囲で、当社は従業員がそれらの仕事を引き受けることを奨励します。

通常の勤務時間中にかかりの時間がかかる社外業務については、マネージャーから事前に承認を得る必要があります。社外業務で求められることを理解していること、そして従業員とマネージャーが、通常の勤務時間内または勤務時間外に業務を進めても、従業員がRevvityの職務を優れた方法で遂行する能力が損なわれないと思っていることを確認してください。

法規制の遵守



全般

当社は、適用されるすべての法規制に従って業務を実施します。私たち一人ひとりに、この義務を果たす責任があります。マネージャーは、従業員が法律で義務付けられていることを把握していること、法律に準拠した行動を取ることの重要性を理解しているかことを確認する必要があります。法律の遵守は、私たちの倫理的責任全体の一部に過ぎず、私たちの義務を遂行するための最低限、絶対に不可欠な条件です。特定の法律や規制について質問がある場合は、Revvity法務部に連絡する必要があります。

独占禁止

私たちは、世界各地の事業に適用される独占禁止法を完全に遵守します。これらの法律の背後にある根本的な原則は明らかです。市場で商品を購入する消費者は、価格操作、顧客の割り当て、生産を制限するための合意、違法な独占やカルテル、ボイコット、抱き合わせなど、競合他社間の人為的な制約が適用されない競争力のある価格で、さまざまな製品のなかから選択できる必要があります。私たちは、自由で競争力のある企業のこれらの原則を信じており、断固としてこれの遵守に努めています。

独占禁止法および競争法は非常に厳密に解釈され、内容は国によって異なります。以下の法律の簡単な要約は、独占禁止法に影響を与える可能性のある状況を従業員に認識してもらい、Revvity法務部に相談できるようにすることを目的としています。

Revvityまたは競合他社の製品に関連するかどうかにかかわらず、次のいずれかのテーマについての競合他社との話し合いは禁止されています。過去、現在、または将来の価格、価格設定ポリシー、リース料金、入札、割引、販売促進、利益、コスト、利用規約、ロイヤルティ、保証、顧客の選択、地域市場、生産能力または計画、および在庫。

競争力のある価格は、公開されたリストや顧客など、競合他社以外の正当な情報源からのみ取得する必要があります。

業界団体の会議で、次のような競合他社間の公式または非公式の話し合いに気付いた場合

- ・ 価格
- ・ 割引
- ・ 顧客の割り当て
- ・ 生産量を制限するための合意
- ・ メンバーの除外
- ・ 販売条件
- ・ メンバーの入会または取引の拒否
- ・ お客様
- ・ 条件、保証、または製品仕様に関するメンバー間の標準化

すぐに会議から退出し、Revvity法務部に問題を通知する必要があります。製品仕様の議論に関する制限は、市場参加者を排除する以外の目的で、基準を設定する公認の基準を作成する組織には適用されません。

販売業者、流通業者、顧客、または見込み客との関係を構築または終了する前、または販売を拒否する前に、Revvityの法務部門および適切な上級営業管理者に相談してください。Revvityは自社の顧客を自由に選択できますが、販売の終了および拒否は、独占禁止法違反につながるか、または違反の疑いがあると見られる可能性があります。

流通業者と販売業者は、Revvity製品を独自の設定価格で再販し、競争力のある商品を取り扱うことができます。流通業者または販売業者との間で、彼らが顧客に請求しなければならない価格を設定するような合意や協定を取り付けてはなりません。販売業者の領域または顧客のクラスへの制限については、導入前にRevvity法務部門に確認する必要があります。

当社から購入するというサプライヤーとの合意に依存して、サプライヤーから購入することは、Revvityの方針に反します。

法規制の遵守

合併、買収、合併事業は、状況によっては独占禁止法により制限または禁止される場合があります。複雑な法的および経済的要因がこれらの活動の評価に影響を与える可能性があるため、そのようなすべての取引は、事前にRevvity法務部に確認する必要があります。

贈収賄防止／腐敗防止

外国腐敗行為防止法、英国贈収賄防止法、および多くの同様の法律により、Revvityは、外国政府の役人、外国の政党やその職員、または公職の候補者に、ビジネスの不適切な獲得または維持、またはRevvityに有利な政府の行動に影響を及ぼす目的で、金銭や価値のあるものを直接的または間接的に、提供または支払うことを禁止されています。また、コンサルティング、仲介、斡旋またはその他の料金の名目で、このような支払いを行ったり、協業先に行わせたりすることもあります。支払いの一部が不適切な目的のために外国政府職員または政党に分配される、またはその利益のために分配されると信じる理由がある場合、直接的または間接的に支払いを行うことも、支払いを許可することもあります。

これらの禁止事項は、関連する政府職員にRevvityの製品、サービス、または情報を紹介する目的で行われ、当該国で合法であり、現地のRevvity手順が遵守されている限り、食事や外国政府職員への旅行を提供するための合理的かつ誠実な支出を妨げるものではありません。さらに、事務手続きを進めるために、下位の外国政府職員に小額の支払いまたはチップを提供することがその国の慣習または慣行である場合は、現地のRevvityの手続きの下で受け入れられる場合があります。政府職員に代わって旅行、宿泊、または関連する活動の支払いを行うには、受益者の雇用主による書面の承認が必要であり、Revvityに権利のない優遇措置または特別な利益を得ることが目的である場合、いかなる場合もこれらの支払いを行ってはいけません。このような支払いを行う前に、これらの支出の目的を適切に記録し、Revvity法務部に相談する必要があります。

輸出入法

国際企業として、Revvityは輸出入活動に影響を与える法規制を遵守する必要があります。これらの規制に従わない場合、Revvityに非常に深刻な結果をもたらす可能性があります。これには、重い行政罰および/または刑事罰、商品の差し押さえ、輸出特権の拒否が含まれます。

Revvity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譲渡は、輸出管理法および規制の対象であり、ライセンスまたはその他の承認が必要になる場合があります。このような譲渡は、厳格な契約条件の対象となる可能性があり、場合によっては禁止されることがあります。

当社は、輸入活動または輸出活動が禁止、制限、拒否、または禁止されていると特定された国または第三者との事前の政府の承認なしに、(直接的または間接的に)ビジネスを行わないという方

針を定めています。また、化学兵器や生物兵器、ミサイル技術、核兵器、その他の核爆発装置の拡散などの禁止されている活動を支援するために、当社の製品を直接的または間接的に販売してはいけません。

さらに、輸出目的の「管理対象の技術」と見なされる特定の技術データ(青写真、マニュアルなど)または技術的な知識とスキルへのアクセスまたは転送(子会社のネットワーク内、販売業者、他の代表者、または世界中の顧客)は、米国または現在事業を運営している他の国の法規制に基づいて制限されているか、ライセンスの承認が必要な場合があります。すべてのRevvityマネージャーは、従業員が管理されたテクノロジーにアクセスできるようにする責任があります。

また、米国の法律は、米国企業(およびその支配下にある海外子会社)が、米国に友好的な国に対する国際的な経済的ボイコットに準拠すること、およびボイコットされた国とのビジネス関係に関する情報を提供することを禁じています。認可されていないボイコットへの参加、または禁止されているボイコット関連情報の直接的または間接的な要求は、米国商務省に報告する必要があります。取引条件がそのようなボイコットに言及している場合、または当該の取引条件が当てはまるかどうか分からない場合は、Revvity法務部に適切な助言を求める必要があります。

輸出入法は頻繁に変更され、非常に複雑な場合があります。Revvity製品の国際販売に携わる従業員は、すべての取引が適切に承認され、完全かつ正確に文書化されていることを確認する必要があります。国際販売の制限、ライセンス要件、「輸出」となる可能性のある質問、またはその他の輸出入関連の問題について質問がある場合は、Revvity法務部に連絡してください。

証券およびインサイダー取引

Revvityでの雇用期間中に、一般に知られていないRevvityまたは他の会社(例えば、サプライヤー、ベンダー、下請け業者)に関する情報に気付く場合があります。Revvityまたは他の会社に関するそのような重要な非公開情報または「内部」情報を金銭的またはその他の利益のために使用したり取引したりすることは、法律およびRevvityの方針に違反します。米国の法律では、会社に関する「重要な」非公開情報を保有している人物が、その会社の株式やその他の証券を取引したり、取引する可能性のある他の人物に当該の情報を開示したりすることは違法になります。

重要な内部情報とは、一般人が入手できない情報で、企業の証券の市場価値に影響を与えたり、投資家の決定に影響を与えることが合理的に予想される情報です。このような情報には、収益や配当に関する措置、買収またはその他の企業結合、売却、主要な新製品の発表、重要な訴訟、その他の重要な活動など、財務実績に関する非公開情報が含まれる場合があります。重要な情報には、肯定的または否定的な内容が含まれます。

法規制の遵守



インサイダー取引に関する法律に従うだけでなく、より制限の厳しいRevvityの証券取引に関する方針も遵守する必要があります。例えば、許可された「キャッシュレス」ストックオプションを行使する場合を除き、Revvity株式の「空売り」(所有していないRevvity株式の売却)を行うことはできません。また、オプション、ワラント(株式引受権証書)、プット、コール、またはRevvity株にリンクされたあらゆる形式のデリバティブ証券や商品の売買を行うことはできません。

Revvityの取締役、役員、または指定された「制限付き」従業員には、Revvityの証券取引の方針に記載された追加の制限も適用されます。例えば、この方針は、特定の期間中にRevvityの株式を購入したり、ストックオプションの行使に従って取得した株式を売却したり、「キャッシュレス」ストックオプションの行使に従事したりする能力を制限します。また、この方針では、Revvityの株式を取引する前に、Revvityの法務顧問から事前の承認を得る必要があります。

環境・安全・健康

Revvityは、従業員、その家族、地域社会、および一般の人々の環境・健康・安全の保護に取り組んでいます。Revvityは、この目標を達成し、Revvityとその子会社が事業を運用する場所を問わず、責任ある政府当局の法規制および命令の遵守を保証するために、健全な環境・安全・健康の管理慣行を確立および維持します。マネージャー全員が、これらの目標の達成を支援し、Revvityが法律およびRevvityの方針に準拠して行動することを保証する責任があります。Revvity法務部内の環境・安全・衛生グループは、世界各地で相談、教育、監視、監査を行っています。Revvityの各従業員は、環境・安全・健康の要件を認識し、適切な判断を下して行動する責任があります。危険または潜在的な危険、あるいは法律違反を引き起こす状況を知っている場合は、どれほど些細なことでも、すぐにマネージャーまたはRevvityの法務部門内の環境・安全・衛生グループに報告してください。

政治活動

Revvityでは、すべての従業員が投票し、政治プロセスに積極的に参加することを奨励しています。ただし、選挙に関連する企業の資金やリソースの使用は、さまざまな法律で規制されています。Revvityによる、またはRevvityの社名を使用した政治献金は禁止されています。「政治献金」には、公職の候補者、選出された公務員、または政党を支援するための直接的または間接的な支払いが含まれます。政治献金には、現金による支払いだけでなく、有給労働の時間中にRevvityの従業員が行った業務、Revvityの施設または設備の使用、募金イベントのチケットの購入、広告、印刷、またはその他のキャンペーン費用の支払いも含まれると見なされます。特定の状況では、候補者がRevvityに報酬を支払う可能性がある場合、または連邦政府に立候補していない場合、例外が適用される場合があります。

この方針は、Revvityの資産の使用にのみ適用され、各従業員が政治献金を行ったり、自分のために政治活動に従事することを思いとどまらせたり、阻止したりすることを意図するものではありません。このような貢献または活動は、何らかの形でRevvityに関係づけられていない限り問題はありません。個人的な政治献金について、Revvityから従業員への直接的または間接的な払い戻しはありません。

Revvityの企業資産の使用を検討している場合、または何が適切であるか、何が適切でないかについて質問がある場合は、行動に移す前にRevvity法務部門に連絡する必要があります。

利益相反



全般

Revvityは、従業員に割り当てられた勤務時間中に忠実かつ誠実に業務を行い、禁止されている利益相反を回避することを求めています。利益相反は、私的利益が企業全体の利益に何らかの形で妨害する場合、または妨害しているように見える場合に発生します。例えば、仕事を遂行する際に客観的かつ公正な決定を下す能力を損なう可能性のある、または従業員の決定が客観的ではないと他の人に思われる可能性のある関係、影響、社外の利益または活動を避ける必要があります。また、Revvityでの地位の結果として、従業員または家族の一員が不適切な個人的利益を受け取る状況を回避する必要があります。いかなる場合も、Revvityでの任務との間に利益相反の問題を提起するような活動または投資を行うべきではありません。

利益相反が発生した場合、またはそのような相反が発生する可能性があると思われる場合は、利益相反が存在するかどうかを判断するために、Revvityの法務顧問または法務顧問の被指名人に、従業員利益相反免除フォームを使用して問題を完全に開示する必要があります。利益相反が存在する場合、従業員の雇用義務を、実際の利益相反または利益相反と思われる状況が従業員の業務遂行能力を妨げないように、または必要な利益相反から免除されるように構造化できます。

法務顧問は、他の上級管理職および内部監査のメンバーと協力して、提供された情報、提示された利益相反、および基準に一致する決定を行うために、適切と思われるその他の事実および状況を評価するものとします。次に、法務顧問は、従業員とそのマネージャー、および最高経営責任者に下された決定を通知するものとします。執行役員または取締役が関与する利益相反の状況は、本基準の「調査手順」セクションに従って処理されることに注意してください。

利益相反の状況は、さまざまな形で発生する可能性があります。いくつかの例を以下に示します。

- サプライヤー、ベンダー、サービスプロバイダー、流通業者または販売業者、顧客または競合他社の金銭的利害関係（上場企業の少量の株式または債券を除く）
- 顧客、サプライヤー、ベンダー、サービスプロバイダー、流通業者、販売業者、または競合他社とのコンサルティング、契約、または雇用関係
- Revvityと競合する、またはRevvityの事業活動によって重大な影響を受ける社外事業活動
- 取引を行っている会社の執行役員または取締役からの適度な価値を上回る贈答品、謝礼、または接待の受領
- Revvityによる家族への貸付、または家族の債務の保証
- Revvityでの業務の責任に適切な時間と注意を向ける能力が損なわれるような、あらゆる種類の社外活動
- 営利企業の取締役を務めている、ただしRevvityの最高経営責任者によって事前に承認されている場合をのぞく
- Revvity内で、近親者または従業員と親密な関係にある人の業務評価、給与または福利厚生について、監督、審査、または影響を与える立場にある
- 従業員または家族が所有権をもつ、または経営において重要な役割を担う会社とのRevvityの事業の獲得または獲得に影響を与える立場にある

利益相反

家族

家族の一員または密接な個人的関係を持っている人に利益相反がある場合は、従業員にも利益相反があるでしょう。従業員および家族は、Revvityでの任務の一環として扱う業務から個人的な利益を得てはいけません。ただし、利益が非常に小さい場合（公開会社の普通株式の1%未満の所有権など）、Revvityの法務顧問または法務顧問の被指名人から利益相反が免除されている（執行役員または取締役の場合は取締役会から免除されている）場合は除きます。

企業での機会

Revvityの各従業員および取締役は、正当な利益を獲得する機会が生じた場合に、会社にその正当な利益を提示する義務を負います。Revvityでの雇用期間中に学んだ機会を利用して、Revvityが利益を得る可能性のある資産を取得するなど、Revvityの現在または将来のビジネス上の利益を損なうことはできません。従業員はRevvityと競合してはいけません。

社外雇用

Revvityの従業員は、Revvity外でのパートタイムの雇用またはコンサルティングの機会を提示される場合があります。Revvityは、指定された勤務時間中に生産性や職務遂行能力を妨げず、Revvityの最善の利益のために行動する従業員の判断力または能力が妨害されない、または妨害するように見えるか、さもなければ利益相反とならない限り、そのような活動に異議を唱えることはありません。誤解を避けるため、アルバイトやコンサルティング活動を始める前にマネージャーの承認を得ることが推奨されます。また、以下でさらに説明するように、Revvityの専有情報および機密情報とその知的財産を常に保護する必要があることを忘れないでください。

賄賂、贈答品、娯楽

Revvityの従業員は、ビジネス関係または決定に不適切な影響を与える可能性のある、またはそのように見える可能性のある贈答品を受受できません。贈答品は、広く配布されており、贈与または受領が可能な小額の販促用ノベルティから、絶対に贈与または受領できない賄賂まで多岐にわたります。Revvity法務部にまず確認した場合を除き、やり取りの意図や様相に関係なく、米国連邦政府職員または医療従事者に贈答品や接待を贈ってはなりません。不適切な贈答品または不正な支払いの授受は、客観性を曇らせ、ビジネス関係を危うくし、違法となる可能性があります。

ビジネスアメニティ

商業ビジネスでは、サプライヤー、顧客、およびRevvityの従業員の間での食事や娯楽などの慣習的なビジネスアメニティの授受は、明確なビジネス目的に合理的に基づいており、関連する費用が適度かつ合理的なレベルに保たれており、法律または既知の顧客業務の慣行によって禁止されていない場合は許容されます。各従業員は個人的に、そのような食事や接待の受け入れが適切であり、提供者が優遇措置を確保しようとする試みであると合理的に解釈できないことを確認する責任を負います。

贈答品を受け取る

従業員およびその家族は、サプライヤー、顧客、または会社と関係のある他の人から、Revvityのそのサプライヤーまたは顧客とのビジネス関係に影響を与える可能性がある、または合理的に影響を与えているような印象を与える可能性のある金銭、または贈答品を、受領することはできません。従業員は顧客またはサプライヤーと同様の関係を持つ他人に通例として提供される販促用ノベルティなどの小額のギフトを受け取ることができません。小額でない贈答品や、慣習的でない贈答品、または金銭が提供された場合は、すぐにマネージャーに報告しなければなりません。受け取った贈答品を返品または処分するための適切な処置が取られ、サプライヤーまたは顧客にはRevvityの贈答品に関する方針が通知されます。

利益相反



贈答品を贈る

Revvityとの組織の関係に影響を与える場合、または影響を与えるように見える可能性がある場合は、サプライヤー、顧客、またはその他の組織に金銭や贈答品を贈ることはできません。ただし、法律で禁止されておらず、適用されるRevvityの手続きに準拠している場合は、Revvityの販促用ノベルティなどの小額の贈答品を贈ることができます。このような贈答品は、現地の法律で許可されていない限り、医療従事者に贈ることはできません。

政府職員との関係

Revvityは、事業を運営するすべての地域および国の公務員への祝儀に関連するすべての法律、規則、規制を遵守します。政府職員または政府を代表して行動する人物と取引する場合、商業ビジネス環境で受け入れられる慣行は完全には受け入れられない可能性があり、特定の法律や規制に違反する可能性さえあります。従って、政府の顧客とサプライヤーとの関係を規定する関連法規制を認識し、遵守する必要があります。

まずRevvity法務部に相談せずに、政府職員、従業員、または被指名人に贈答品、支払い、またはサービスを提供してはなりません。上記の「賄賂、贈答品、接待」を参照してください。外国政府に影響を与える目的で、外国政府の職員または公職候補者に金銭または有価物を与えることは禁止されています。上記の「贈収賄防止／汚職防止」を参照してください。

また、米国の法律は、政府との契約に関連した優遇措置を獲得する目的で、「キックバック」の提供、つまり、米国または外国政府の職員、あるいは米国または外国政府の上位請負業者の従業員との間で有価物を提供したり、受け入れたたりすることを禁じています。

支払いを怠るとRevvityが競争上の不利益を被る場合や、賄賂や公務員への贈答品が慣例となっている国で事業を運営している場合でも、禁止されている支払いを行うことはできません。期待される支払いが合法で適切かどうかわからない場合は、常にRevvityの法務部に助言を求めてください。

Revvityの資産の保護



全般

従業員には、施設、設備、在庫などの物理的資産、および特許、著作権、企業秘密などの無形資産を含むRevvityの資産を保護する責任があります。これによって、従業員は支給された会社所有の機器、またはRevvityに委託されたサプライヤーまたは顧客所有の機器を保護する必要があります。これらの資産は、浪費、乱用、盗難、不注意から保護し、細心の注意と敬意を持って使用および管理してください。コストを意識し、コストを削減しながらパフォーマンスを向上させる機会に注意を払います。Revvityの資産は、合法的なビジネス目的でのみ使用できます。Revvityの資産、施設、設備、および情報をRevvityのため以外の目的で使用することは、当該の使用を許可する権限を持つ管理者の承認がある場合にのみ許可されます。従業員は、職務要件を満たすために使用されるソフトウェア著作権ライセンスの要件を遵守し、ライセンス付与されたコンピューターソフトウェアの不正コピーが作成されないようにする責任があります。

帳簿と記録および公開レポートの正確性

従業員、役員、および取締役は、すべての商取引を正直に、正確に、かつ完全に報告する必要があります。従業員は、自分の記録・報告の完全性と正確性について責任を負います。正確かつ完全な情報は、当社が法規制上の義務を果たせるようにするために不可欠です。

会社のすべての帳簿、記録、および口座は、適用されるすべての規制、基準、およびRevvityの会計および財務の方針に従って管理され、記録する取引の本質を正確に反映する必要があります。これらの記録が期待外れの結果または予想される利益レベルを満たさない結果を開示する場合でも、この作業は必須です。収益、費用、資産、または負債を不正確に記録することによって実際の収益を隠そうとする試みは、容認できず、容認されることはありません。当社の財務諸表は、一般に妥当と認められた会計規則および当社の会計方針に準拠するものとします。いかなる目的であれ、非開示または未記録の口座または基金を設立してはいけません。いかなる理由であれ、会社の帳簿または記録に虚偽または誤

解を招くような記入を行ってはいけません。また、適切な裏付けとなる文書なしに企業資金またはその他の企業資産の支払いを行わないものとします。

当社は、証券取引委員会に申告または提出する報告書および文書、ならびにその他の広報において、完全、公正、正確、適時かつ理解可能な開示を提供することを方針としています。

従業員の多くは、各作業に1日に費やした時間を記録するように求められます。この記録は非常に重要です。各作業に費やした正確な時間を正直に記録してください。従業員の給与を計算するために出勤状況と勤務時間を記録するだけでなく、多くの場合、時間記録は顧客への請求の基盤となります。記録の改ざんは不正であり、民事責任または刑事責任を問われる可能性があります。会社の規制で義務付けられているように、経費は領収書を添えて文書化する必要があります。正当な経費のみを経費報告書に記載するものとします。従業員は、自分の記録・報告の正確性について責任を負います。時間記録管理システムに問題がある場合は、すぐにマネージャーに相談してください。

独立監査人とのやり取り

従業員、役員、または取締役は、Revvityの財務諸表の監査、レビュー、調査、あるいはSECへの文書またはレポートの作成や提出に関連して、直接的または間接的に、故意に重大な虚偽または誤解を招く発言をしたり、会計士に重要な事実を述べることを省略したりしてはいけません。さらに、従業員、役員、または取締役は、直接的または間接的に、Revvityの財務諸表の監査またはレビューの実施に従事する独立した公共会計士または公認会計士に対して強要したり、操ったり、欺いたり、または不正に影響を与える行動をとってはいけません。

Revvityの資産の保護

従業員のプライバシー

Revvityは従業員のプライバシーを尊重します。人事記録および医療記録、給与、福利厚生、および雇用条件は機密情報と見なされ、当該の情報へのアクセスは制限されます。通常、個人情報は、従業員の承認を得た場合にのみ社外に公開されます。ただし、Revvityおよび許可された個人は、Revvityの事業運営の一部を買収している会社または他の事業体の正当な要件を満たすため、あるいは適切な調査上、ビジネス上、または法的な理由で、雇用状況を確認するために個人情報を公開する場合があります。

プライベートとみなされる個人的なアイテム、メッセージ、または情報は、電話システム、コンピューターシステム、机の上、オフィスなど、Revvityの職場内に放置したり、保管したりしないでください。Revvityの管理者は、これらの区域およびその他のRevvity施設にアクセスする権利を有します。ただし、従業員は、管理者からの事前の承認なしに、電子ファイルを含む他の従業員のワークスペースにアクセスしてはなりません。

専有情報

Revvityは、自社の専有情報およびその他の機密情報や企業秘密を保護します。また、従業員には、これらの資産を保護する責任があります。これらは、Revvityを退職後も社外の人に開示または譲渡してはならない会社の資産です。

「専有情報およびその他の機密情報」には、以下が含まれます。現在および将来の製品、サービス、または研究に関連するRevvityの技術的または科学的情報。ビジネスまたはマーケティングの計画または予測。収益およびその他の財務データ。顧客またはベンダーに関する情報。顧客またはベンダーが提供する情報。

不注意による開示を避けるために、Revvityが機密と見なしたり、Revvityが公開していない情報は、許可されていない人物と話し合ってははいけません。さらに、許可されていない人が周りにいる場合は、許可されたRevvityの従業員であっても、そのような情報について話し合ってはなりません。また、そのような情報を家族や友人と話し合ってはなりません。家族や友人は、何気なく、または意図せずに他人に情報を伝える可能性があります。

顧客やサプライヤーから受け取った専有情報も保護する必要があります。他の会社からRevvityに転籍した従業員は、以前の雇用主の企業秘密についても同じような配慮をする必要があることが予想されます。Revvityは、従業員の以前の雇用主とその企業秘密の権利を尊重します。Revvityの権利を専有に保つために従業員に期待するのと同じ理由で、従業員には専有製品またはプロセスに密接に関連のある情報は一切開示しないことが求められます。以前の雇用の結果として従業員の活動に何らかの制限がある場合は、Revvityでの雇用を開始する前に、マネージャーにその旨を書面で開示する必要があります。

Revvityが社外の当事者との間で拘束力のある機密保持契約を結んでいない限り、Revvityに関する機密情報をその当事者に提供したり、そのような情報を誰かから受け取ってははいけません。

Revvityまたは他社の機密情報を知っている場合は、機密を保持する必要があります。契約に基づいて許可されている場合、および契約のために開示が必要な場合を除き、Revvityの職員にも機密情報を開示してはいけません。

Revvityの知的財産権

従業員は、より良い品質、より長い寿命、より低いコストで製品を提供する方法について疑問に思い、考えること、自分の業務について熟慮することで報酬を得ています。一部の従業員は、新製品または新手法の開発に専属で割り当てられます。時に、新しい製品、手法、または改善のためのアイデアについて、特許を取得できる場合があります。

Revvityへの入社時に、Revvityの従業員として、知的財産および機密情報の取り扱いに関連する特定の義務を負うという契約に署名する必要があります。契約の中でもとりわけ、特定の職務で雇用される場合に従業員が開発する知的財産に関するすべての権利、権原、および利益をRevvityに譲渡します。従業員が譲渡する知的財産には、Revvityのビジネス、研究、もしくは開発に関連する、またはRevvityのために、またはRevvityに代わって実行する作業への取り組みによって提案された、またはその結果として生まれたアイデア、発明、コンピュータープログラムおよび文書などが含まれます。知的財産はRevvityに報告する必要があり、それらの財産はRevvityの他の専有情報と同様に保護する必要があります。その知的財産に関連するすべての特許出願は、Revvity法務部を通して、またはその承認を得て提出する必要があります。ただし、自分のアイデア、発明、またはコンピュータープログラムが、Revvityの実際、または予想されるビジネス上の利益の範囲内に収まらず、Revvityでの任務から生まれたものでも、示唆されたものでもないと思われる場合は、Revvityの法務部と話し合う必要があります。

投資家向け広報活動と企業コミュニケーション



Revvityは上場企業であり、証券法によってRevvityの株主とのコミュニケーションが規制されています。Revvityに関連する情報を要求する株主または投資顧問からの連絡は、Revvityの投資家が適切に処理するため、広報部に転送する必要があります。同様に、

メディアのメンバーから発言を求められた従業員は、その要求をRevvityの広報部に差し向ける必要があります。Revvityの方針では、正式な公示が行われるまで、将来の企業開発または取引に関する問い合わせや噂にコメントしたり、返答しません。

業務遂行基準の施行

Revvityの取締役、役員、または従業員として、あなたはRevvityに対して、会計および監査の問題を含む、法律、規制、これらの基準、またはRevvityの方針に違反していると誠意を持って信じる行為を報告する義務があります。これらの報告は匿名で行うことができます。

法規制、またはこれらの基準に違反していると思われる情報を誠実に報告した場合、報復の対象にはなりません。Revvityでは、報告が虚偽であるという知識を持って行われたと判断されない限り、苦情または懸念を報告した従業員が懲戒、差別、または報復を受けることはありません。

私たちは全員、自分のビジネス行動に責任があり、たとえ初めての違反であっても、当社のビジネスに適用される法律に従わず、この文書に示されている基準に従わない場合、仕事を失うリスクがあります。競合他社が別の行動を取るかもしれないという理由で、Revvityの従業員に要求されるビジネス行動のレベルを満たさないという言い訳は通用しません。私たちは、財務計画を達成したり、利益を最大化するために、これらの責任について妥協しません。

報告手順

Revvityでは、従業員がこれらの基準の解釈と適用に関する質問をマネージャーと話し合い、違反の疑いがある場合はマネージャーに報告することを奨励しています。Revvityの全マネージャーは、倫理的な行動と倫理的な問題や懸念に関するオープンなコミュニケーションを促進する職場環境を作り、維持する特別な責任があります。すべての質問や懸念事項について、Revvityのすべてのマネージャーと自由に話し合うことができます。

ただし、マネージャーに相談を持ちかけることに不安がある場合、または質問や懸念がマネージャーによって十分に処理されない場合は、代わりに次の手段を講じることができます。

- 最寄りの人事部または財務部のリーダーに連絡してください。
- 本文書で参照されている資料の1つ、または本文書の最後に記載されている個人や部門に直接連絡してください。
- Revvityの電話倫理ホットラインに電話をかけて、メッセージを残してください。
米国：
866-723-0561
米国外：
(+1) 781-663-6905
- この通話は米国内では無料ですが、米国外では有料です。
- 電子メールでメッセージをethics.hotline@revvity.comに送信します。

ホットラインと電子メールボックスの両方がRevvity法務部によって監視されており、送信された情報へのアクセスは、情報を知る必要のある人物に厳密に制限されています。

報告された違反がRevvityの法務部のメンバーに関係している場合、または法務部外の誰かに報告したい場合は、この文書の最後に記載されている電話番号で内部監査担当の取締役に連絡できます。法律、規制、または本基準への違反の申立てが会社の役員または取締役に関係していると思われる場合、または取締役会が知るに値するほど深刻であると思われる場合は、上記の報告手段のいずれかを試すか、または次の住所に情報を送付して、Revvityの取締役会のリードディレクターに連絡することができます。Lead Director, c/o Office of the General Counsel, 940 Winter Street, Waltham, MA 02451。

希望する場合は、匿名で情報を提供することができます。ただし、匿名で提起された問題を完全に調査することは比較的困難であることが多く、調査の結果について報告を受けない場合があることに注意してください。

Revvityは、報告手順を実施するにあたり、欧州連合およびその加盟国のデータ保護法を含み、これに限定されない外国の法律の遵守に努めます。

調査手順

Revvityが法規制、または本基準の違反の申立てに関する情報を受け取った場合、法務顧問(またはその被指名人)は、必要に応じて、他の上級管理職および内部監査のメンバーと協力し、次の行動を取るものとします。(a) 当該の情報を評価し、(b) 執行役員または取締役による違反の疑いがある場合は、最高経営責任者および取締役会に違反の疑いを通知し、非公式の調査または正式な調査を実施する必要があるかどうかを判断し、必要な場合は、そのような調査または調査を開始します。ならびに (d) そのような調査または調査の結果を、問題の処理に関する推奨事項とともに最高経営責任者に報告するか、または執行役員または取締役による違反の疑いがある場合は、そのような問い合わせまたは調査の結果を取締役会またはその委員会に報告します。従業員、役員、および取締役は、本基準に対する違反の申立てに関するRevvityによる取り調べまたは調査に全面的に協力することが期待されます。そのような取り調べまたは調査に協力しなかった場合、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。

業務遂行基準の施行

Revvityは、本基準に対する違反が発生したかどうかを判断し、発生した場合は、本基準に違反した従業員に対して講じられるべき懲戒処分を決定するものとします。違反の申立てが執行役員または取締役に関係する場合、取締役会は、本基準に対する違反が発生したかどうかを判断し、違反が発生した場合は、そのような執行役員または取締役に対して講じるべき懲戒処分を決定するものとします。法規制、または本基準への違反の疑いを報告した人は、その報告が匿名でなくても、調査が進行中か完了したか、または調査の結果について通知されない場合があることに注意してください。

本基準に従わない場合、戒告、警告、保護観察または無給の停職、降格、減給、解雇および賠償を含みこれらに限定されない懲戒処分の対象となる可能性があります。本基準の特定の違反については、Revvityは調査または起訴のために、適切な政府または規制当局に問題を委ねる必要がある場合があります。さらに、本基準に違反する行為を指示または承認した監督者、またはそのような行為について知っており、ただちに報告しない監督者も、解雇を含む懲戒処分の対象となります。

例外と免除

これらの基準に含まれる方針の一部は厳密に遵守する必要があり、例外は許可されませんが、その他の場合は例外を適用できる場合があります。利益相反の免除については、上記の「利益相反」に記載されている手順に従う必要があります。利益相反に関連するものを除いて、これらの方針のいずれかに対する例外が自分の事例に適切だと思う従業員は、最初に自分の直属のマネージャーに連絡する必要があります。監督者が、例外が適切であることに同意する場合は、法務顧問の事前の書面による承認を取得する必要があります。法務顧問は、これらの方針のいずれかに対する例外についてのすべての要求およびそのような要求の処理について、記録を管理する責任を負うものとします。

これらの方針のいずれかの例外を求める執行役員または取締役は、法務顧問に連絡する必要があります。執行役員または取締役に対するこれらの基準の免除、または執行役員または取締役に適用されるこれらの基準の変更は、Revvityの取締役会のみが行うことができ、法律または株式市場の規制によって必要に応じて、開示されます。

配付と修正

この基準は複数の言語に翻訳され、Revvityの従業員は、RevvityのイントラネットWebサイトで入手できるようになります。基準のコピーにアクセスまたは入手する方法に関する情報は、Revvityでの雇用またはその他の関係の開始時にも、Revvityの各新入社員、役員、および取締役提供されます。この基準は、外部

のRevvity Webサイト (www.revvity.com) でも公開されます。Revvityは、理由の如何を問わず、いつでも基準を修正、変更、または終了する権利を留保します。本文書は、Revvityとその従業員、役員、または取締役との間の雇用契約ではありません。

詳細

追加のガイダンスとして、次のRevvityリソースも利用できます。

最高経営責任者:	(+1) 781-663-5523
最高財務責任者:	(+1) 781-663-5654
法務顧問:	(+1) 781-663-5775
規制広報:	(+1) 781-663-5775
監査役兼最高会計責任者:	(+1) 781-663-5642
内部監査部:	(+1) 781-663-5665
広報部:	(+1) 781-663-5699
投資家向け広報部:	(+1) 781-663-5883
人事部:	(+1) 781-663-5775