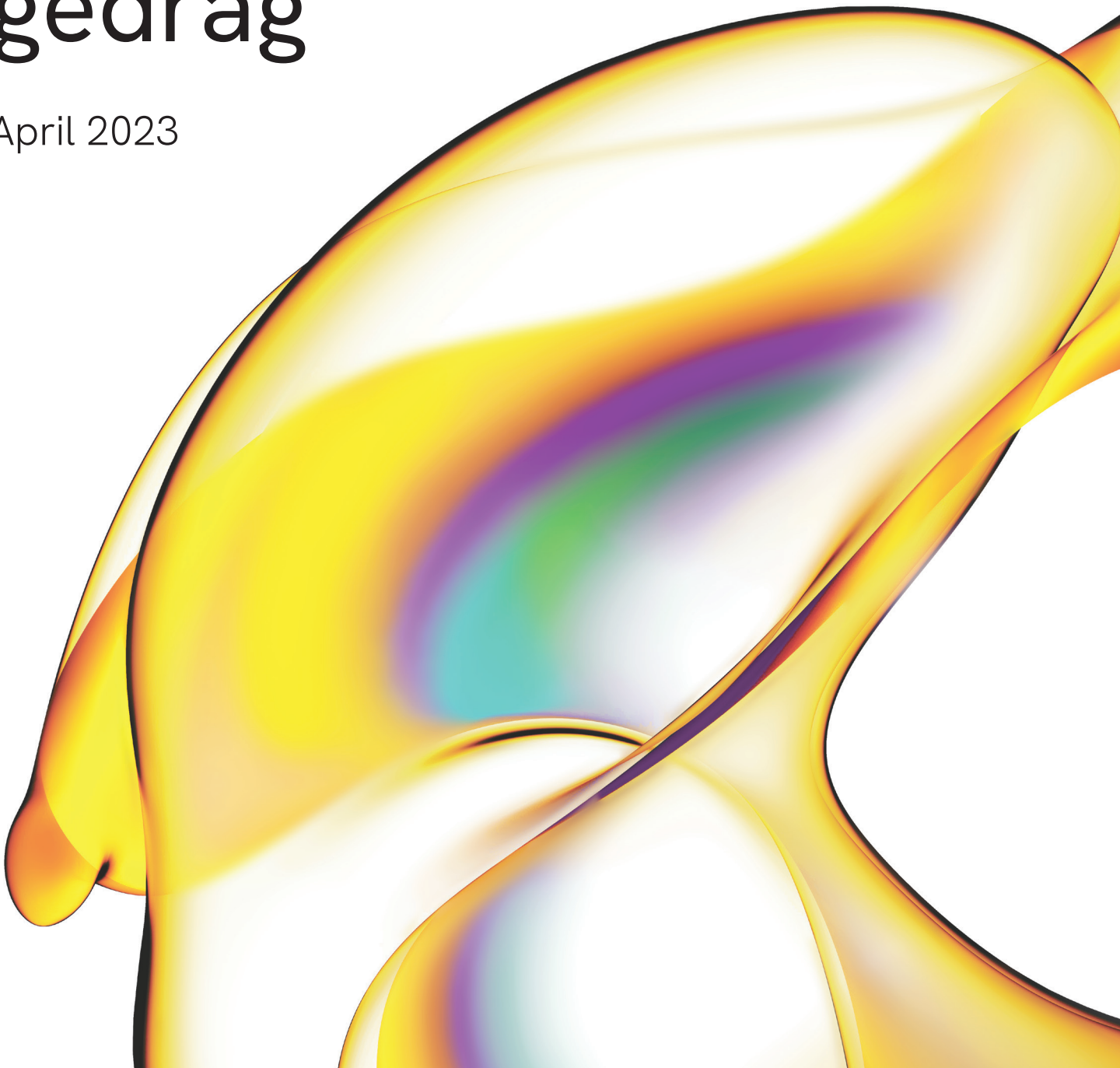


revvity

Normen voor zakelijk gedrag

April 2023





PRAHLAD SINGH, PRESIDENT EN CEO

INLEIDING

Met onze transformatie naar Revvity, Inc. blijven we ons inzetten om zaken te doen met eerlijkheid, integriteit, rechtvaardigheid en de hoogste ethische normen. Deze aanpak zorgt ervoor dat het bedrijf effectief, consistent en moreel functioneert, en dat we relaties opbouwen en onderhouden met onze collega's, klanten en medewerkers om resultaten te bereiken waar we trots op kunnen zijn.

Ook al kijken we uit naar de ontwikkeling van nieuwe, geavanceerde instrumenten voor onderzoekers en zorgverleners in de biowetenschappen, en breiden we ons menu van analyses voor ziekten uit, we voeren tegelijkertijd uitgebreide beleidslijnen en procedures in om ervoor te zorgen dat we deze producten en diensten leveren in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving. Dit is niet alleen een kwestie van doen wat we moeten doen. Het is een kwestie van doen wat juist is. Elke werknemer wordt gevraagd en in staat gesteld om een goed persoonlijk oordeel te gebruiken bij het nemen van beslissingen en rekening te houden met onze acties en de impact die ze hebben op onze markt, ons milieu en onze gemeenschap. Wij tolereren geen gedrag dat ingaat tegen onze waarden, en zullen er alles aan doen om ervoor te zorgen dat we over processen en systemen beschikken om inbreuken op ons vertrouwen te voorkomen, en om eventuele problemen die zich toch voordoen snel op te sporen en er snel op te reageren.

We houden elkaar, onze leveranciers en medewerkers verantwoordelijk. Door dit te doen, blijven we ervoor zorgen dat de manier waarop we zakendoen even zinvol is als de oplossingen die we bieden.

Met vriendelijke groet,

A stylized, handwritten signature in dark ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line at the bottom.

Prahlad Singh
President en CEO

INHOUDSOPGAVE

ETHISCHE EN BEDRIJFSWAARDEN VAN REVVITY

3



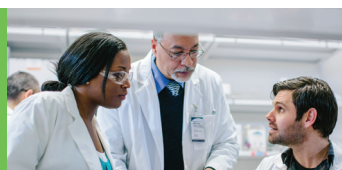
RELATIES VAN REVVITY

4



NALEVING VAN WET- EN REGELGEVING

6



BELANGENCONFLICTEN

9



BESCHERMING VAN ACTIVA VAN REVVITY

12



INVESTEERDERSRELATIES
EN BEDRIJFSCOMMUNICATIE

14



HANDHAVING VAN NORMEN
VOOR ZAKELIJK GEDRAG

16



ETHISCHE EN BEDRIJFSWAARDEN VAN REVVITY



Doel

De normen voor zakelijke gedrag ('Normen') van Revvity identificeren de waarden en principes die onze zakelijke relaties sturen. We doen zaken en werken samen met een sterk gevoel voor ethiek. Revvity is toegewijd aan eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid bij alles wat we doen, zodat onze activiteiten positief weerspiegelen op onze aandeelhouders, de markt die we bedienen, de gemeenschap en onszelf. Deze principes zijn niet nieuw bij Revvity. Het zijn gewoon de herformuleringen van ons langdurige beleid dat alle zaken die worden uitgevoerd door werknemers en vertegenwoordigers van Revvity ethisch en in overeenstemming met alle toepasselijke wetten worden uitgevoerd.

Ethische besluitvorming vereist begrip van persoonlijke waarden en de waarden en principes van Revvity in combinatie met een goed persoonlijk inzicht. U speelt de belangrijkste rol in het ethische besluitvormingsproces en daarmee bij de implementatie van de ethische normen van Revvity.

Toepasbaarheid

De managers van Revvity zijn verantwoordelijk om deze normen met alle werknemers in hun organisatie te bespreken en voor het waarborgen dat de bepalingen ervan worden begrepen en nageleefd. Elke manager is verantwoordelijk voor het uitvoeren van zorgvuldig toezicht om het ethische en legale zakelijke gedrag van de werknemers voor wie de manager operationele verantwoordelijkheid draagt te waarborgen. Elke werknemer heeft ook directe persoonlijke verantwoordelijkheid voor het naleven van de bepalingen van deze normen en voor het nemen van het initiatief om hulp of verduidelijking te zoeken om onethische of illegale zakelijke beslissingen te vermijden.

Bij twijfel over een ethische kwestie helpt het om uzelf het volgende af te vragen:

- Als deze actie bekend zou worden, zou het dan de reputatie van Revvity of die van een persoon, inclusief mijzelf, schaden?
- Zou ik me schamen als anderen wisten dat ik deze actie had ondernomen?
- Als de situatie omgekeerd zou zijn, hoe zou ik me dan voelen als de ontvanger van deze actie?
- Is er een alternatieve actie die geen ethisch conflict oplevert?
- Moet ik met iemand bij Revvity praten voordat ik deze actie onderneem?

Uw manager kan uw eerste adviesbron zijn over ethische kwesties. Als alternatief kunt u ook een zorg over ethiek of naleving telefonisch of per e-mail melden via de ethiekhottline van Revvity of rechtstreeks bij een van de bedrijfsfunctionarissen die aan het einde van dit document worden vermeld. Zie 'Meldingsprocedures' aan het einde van deze normen voor meer informatie.



U en Revvity

Als werknemer van Revvity wordt u gezien als een weerspiegeling van het bedrijf. Dit geldt zowel binnen als buiten werktijd. Er wordt van u verwacht dat u loyaal en trouw bent aan de principes van eerlijkheid, integriteit en rechtvaardigheid van het bedrijf en aan de plichten van uw werk, en dat u zich op een ethische manier gedraagt die uzelf en het bedrijf eer aandoet.

Ethische besluitvorming vereist begrip van persoonlijke waarden en de waarden en principes van Revvity in combinatie met een goed persoonlijk inzicht. U speelt de belangrijkste rol in het ethische besluitvormingsproces en daarmee bij de implementatie van de ethische normen van Revvity.

Betrekkingen met en tussen werknemers

Revvity is sterk toegewijd aan gelijke kansen, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, religie, huidskleur, seksuele geaardheid, nationale afkomst, handicap of andere beschermde status. We respecteren de verschillen in achtergronden, ervaringen en perspectieven die personen met zich meebrengen naar Revvity. We zijn geïnteresseerd in het aannemen van integere mensen van wie we denken dat ze superieure presteerders zullen zijn.

We verwachten van alle werknemers dat ze elkaar respecteren als gelijken en dat ze een houding van samenwerking, beleefdheid en solidariteit aannemen. Geen enkele persoon of groep mag als 'tweede klasse' worden beschouwd. Revvity zal van geen enkele werknemer gedrag dulden waarmee deze een ander pest, noch gedrag dat hun werkprestatie verstoort of verhindert, of gedrag dat een werkomgeving van intimidatie, belediging, misbruik of vijandigheid schept.

We ondersteunen en respecteren de bescherming van internationale mensenrechten binnen onze invloedssfeer, zorgen ervoor dat we niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten en spannen ons in om te eisen dat onze zakenpartners en leveranciers hetzelfde doen. We leven de lokale wetten en vereisten voor kinderarbeid voor arbeiders na.

Revvity zorgt ervoor dat er geen gedwongen, gebonden of onvrijwillige gevangenisarbeid wordt gebruikt bij de productie van producten of diensten van Revvity en dat de algemene arbeidsvoorwaarden vrijwillig zijn. We respecteren de rechten van werknemers om zich te organiseren in overeenstemming met lokale wetten en gevestigde praktijken.

Revvity is toegewijd aan het handhaven van een werkomgeving die veilig is en voldoet aan wetten die de veiligheid en gezondheid op de werkplek reguleren. U moet altijd de vastgestelde veiligheids-, milieu- en gezondheidsregels volgen, en u moet het gevoel hebben dat uzelf en het bedrijf bij alle bezigheden de juiste voorzorgsmaatregelen voor gezondheid en veiligheid neemt. Meld elk incident of letsel dat is opgelopen tijdens het werk, of elke zorg over het milieu, de gezondheid of de veiligheid die u hebt, onmiddellijk aan het betreffende management. Er wordt gepaste en tijdige actie ondernomen om onveilige omstandigheden te corrigeren.

In het belang van veiligheid, kwaliteit en afweging van andere werknemers, zijn alle werkplekken in het bedrijf vrij van alcohol en illegale drugs. Er mag geen werk worden uitgevoerd of een machine worden bediend door iemand die onder invloed is van dergelijke stoffen. Ook worden gewelddadige handelingen of dreigingen met geweld niet getolereerd.

De belangrijkste taak van uw manager is om ervoor te zorgen dat u uw werk op een superieure en efficiënte manier kunt doen, zodat u kunt presteren op een manier die superieure producten en diensten oplevert die klanttevredenheid opleveren. Als u merkt dat omstandigheden buiten uw macht het voor u onmogelijk maken om op deze manier te presteren, neem dan zo spoedig mogelijk contact op met uw manager, zodat hij of zij corrigerende maatregelen kan nemen.

Relaties met klanten

Revvity is trots op de sterke en gerenommeerde relatie die we met onze klanten hebben opgebouwd omdat we met hen samenwerken om aan hun veranderende behoeften te voldoen. Deze relaties zijn de sleutel tot ons succes en het heeft tijd gekost om zulke succesvolle banden op te bouwen. Ons doel is om superieure producten, diensten en vervolgondersteuning te leveren tegen passende prijzen. We gedijen alleen als we anticiperen op de veranderende eisen van onze klanten en bereid zijn om op die behoeften in te spelen en eraan te voldoen.

We leven de wet- en regelgeving na die van toepassing is op de aankoop van goederen en diensten door onze klanten. We concurreren eerlijk en ethisch voor alle zakelijke kansen. Als we betrokken zijn bij voorstellen, aanbestedingsvoorbereidingen of contractonderhandelingen, moeten alle verklaringen, berichten en voorstellingen aan potentiële klanten volledig, accuraat en waarheidsgetrouw zijn. Na toekenning moeten alle contracten worden uitgevoerd in overeenstemming met de toepasselijke contractspecificaties en -vereisten.



Kwaliteit en integriteit van onze producten en diensten zijn ook de voornaamste zorg. Onze klanten kopen bij Revvity omdat we producten en diensten van superieure kwaliteit leveren. Superieur betekent dat onze producten en diensten beter presteren dan andere die op de markt verkrijgbaar zijn en dat we onze klanten rechtvaardig, met eerlijkheid en respect behandelen. Kwaliteit is ingebouwd in onze producten, wat begint bij het concept en ontwerp, tot fabricagetechniek, productie en testen. Kwaliteit betekent dat onze diensten worden uitgevoerd in overeenstemming met onze hoge normen en dat klanten volledige en accurate informatie krijgen. Kwaliteit is de verantwoordelijkheid van eenieder van ons die het product behandelt of een dienst verricht gedurende de levenscyclus van het product of de dienst. U moet elke vertraging in kwaliteitscontrole of test- en inspectieprocedures onder de aandacht van het management brengen.

Relaties met leveranciers

Leveranciers die kwaliteitscomponenten en -diensten leveren, vormen een belangrijk onderdeel van de capaciteit van Revvity om superieure producten en diensten voor onze klanten te creëren. We verwachten van onze leveranciers dat ze integere mensen zijn die componenten van uitstekende kwaliteit produceren, die tijdig worden geleverd en tegen concurrerende prijzen. Revvity past altijd de hoogste ethische bedrijfspraktijken toe bij de selectie van bronnen, onderhandeling en administratie van alle aankoopactiviteiten. We respecteren en beschermen de eigendomsinformatie en handelsgeheimen van onze leveranciers.

Relaties met concurrenten

Relaties met concurrenten is altijd een delicaat onderwerp. De kwestie van de antitrustwet is altijd aanwezig en wordt in deze normen gedetailleerder besproken. We zijn natuurlijk geïnteresseerd in alle informatie over onze concurrenten die kan worden verkregen via openbare bronnen of andere bronnen die de persoonlijke privacy en eigendomsrechten van de concurrenten respecteren. Bij het verkrijgen van deze informatie zullen we aanvaarde normen van eerlijk gedrag en wettigheid in acht nemen.

We concurreren op basis van de prijs en prestaties van onze producten of diensten, onze service, ondersteuning en garanties, en onze tijdigheid en reactievermogen.

Relaties met de gemeenschap

We hopen de gemeenschappen waarin we leven en werken te voorzien van bekwame mensen die zullen helpen met leiderschapstaken binnen de gemeenschap. Voor zover deze externe taken aansluiten bij uw interesses en uw werkprestaties niet belemmeren, moedigen we u aan om ze uit te voeren.

Voor elke externe taak die een aanzienlijke hoeveelheid tijd in beslag neemt tijdens normale werkuren, moet vooraf toestemming worden verkregen van uw manager. Wees er zeker van dat u de eisen van een externe taak begrijpt en dat u en uw manager het gevoel hebben dat uw capaciteit om uw taken bij Revvity op een superieure manier uit te voeren, niet wordt aangetast als u de taak binnen of buiten de normale werkuren voortzet.



Algemeen

We doen zaken in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving. Eenieder van ons is persoonlijk verantwoordelijk voor het nakomen van deze verplichting. Managers moeten ervoor zorgen dat werknemers weten wat de wet vereist en het belang inzien van het naleven van de wet. Het naleven van de wet omvat niet onze volledige ethische verantwoordelijkheid. Het is een minimale, absoluut essentiële voorwaarde voor de uitvoering van onze taken. Als u vragen hebt over specifieke wet- of regelgeving, moet u contact opnemen met de juridische afdeling van Revvity.

Antitrust

We voldoen volledig aan de antitrustwetten die van toepassing zijn op onze activiteiten over de hele wereld. Het onderliggende principe achter deze wetten is duidelijk: een persoon die goederen op de markt koopt, moet kunnen kiezen uit een verscheidenheid aan producten tegen concurrerende prijzen en niet beperkt worden door kunstmatige beperkingen onder concurrenten, zoals bijvoorbeeld prijsafspraken, toewijzing van klanten, overeenkomsten om de productie te beperken, illegale monopolies en kartels, boycotts en koppelingen. Wij geloven in deze principes van vrij en concurrerend ondernemen en zijn er zeer aan toegewijd.

Antitrust- en concurrentiewetten zijn zeer technisch en verschillen van land tot land. De korte samenvatting van de onderstaande wet is bedoeld om werknemers te helpen situaties te herkennen die mogelijk antitrustimplicaties hebben, zodat ze de juridische afdeling van Revvity om advies kunnen vragen.

Het bespreken van een van de volgende onderwerpen met concurrenten, of het nu gaat om producten van Revvity of de concurrenten, is verboden: prijzen uit het verleden, heden of toekomst, prijsbeleid, leasetarieven, biedingen, kortingen, promoties, winsten, kosten, voorwaarden of bepalingen verkoop, royalty's, garanties, keuze van klanten, territoriale markten, productiecapaciteiten of plannen, en voorraden.

Concurrerende prijzen mogen alleen worden verkregen uit legitieme bronnen anders dan van concurrenten, zoals gepubliceerde lijsten en van onze klanten.

Als u zich tijdens een vergadering van een brancheorganisatie bewust wordt van een formele of informele discussie tussen concurrenten over bijvoorbeeld:

- Prijzen
- Kortingen
- Klanttoewijzingen
- Afspraken om productie te beperken
- Uitsluiting van leden
- Verkoopvoorwaarden
- Weigering om leden toe te laten of te handelen met een klant
- Standaardisatie tussen leden van voorwaarden, garanties of productspecificaties

moet u de vergadering onmiddellijk verlaten en de kwestie onder de aandacht brengen van de juridische afdeling van Revvity. De beperkingen op het bespreken van productspecificaties gelden niet voor erkende normalisatie-instellingen die andere normen vaststellen dan om marktdeelnemers uit te sluiten.

Vraag de juridische afdeling van Revvity en het juiste senior verkoopmanagement om advies voordat u een relatie aangaat of beëindigt met of weigert te verkopen aan een dealer, distributeur, klant of potentiële klant. Hoewel Revvity vrij is om zijn eigen klanten te selecteren, kunnen beëindigingen en weigering om te verkopen leiden tot echte of beweerde schendingen van antitrust.

Distributeurs en dealers mogen producten van Revvity doorverkopen tegen prijzen die ze onafhankelijk vaststellen, en kunnen concurrerende goederen verhandelen. U mag geen afspraak of overeenkomst maken met een distributeur of dealer die de prijs vaststelt die de distributeur of dealer zijn klanten in rekening moet brengen. Beperkingen op de regio of de categorieën klanten van een distributeur moeten vóór implementatie worden beoordeeld met de juridische afdeling van Revvity.

Het is in strijd met het beleid van Revvity om onze aankopen bij een leverancier afhankelijk te maken van het akkoord van de leverancier om bij ons te kopen.

Fusies, overnames en joint ventures kunnen onder bepaalde omstandigheden worden beperkt of verboden door de antitrustwetten. Aangezien complexe juridische en economische factoren van invloed kunnen zijn op de beoordeling van deze activiteiten, moet elke transactie vooraf worden beoordeeld met de juridische afdeling van Revvity.

Anti-omkoping/anticorruptie

De Foreign Corrupt Practices Act, de UK Bribery Act en veel soortgelijke wetten verbieden Revvity om direct of indirect geld of andere zaken van waarde aan te bieden of te betalen aan een buitenlandse overheidsfunctionaris, buitenlandse politieke partij of haar functionarissen, of kandidaat voor een openbaar ambt, met als doel het op ongepaste wijze verkrijgen of behouden van zaken of het beïnvloeden van overheidsmaatregelen die gunstig zijn voor Revvity. Wij zullen dergelijke betalingen daarom ook niet doen, of onze medewerkers toestaan dat te doen onder het mom van advies-, makelaars-, vindings- of andere vergoedingen. Wij zullen geen directe of indirecte betalingen doen of toestaan als er reden is om aan te nemen dat een deel daarvan zal worden uitgekeerd of ten goede komt aan buitenlandse functionarissen of politieke partijen voor die oneigenlijke doeleinden.

Deze verboden zijn niet bedoeld om redelijke en bonafide uitgaven om maaltijden of reizen aan buitenlandse functionarissen te verstrekken te verhinderen, zolang deze uitgaven worden gedaan om relevante overheidsmedewerkers kennis te laten maken met de producten, diensten of informatie van Revvity, legaal zijn in het betreffende land en voldoen aan lokale procedures van Revvity. Bovendien kan het faciliteren van betalingen of fooien van nominale waarde aan buitenlandse overheidsmedewerkers van een laag niveau acceptabel zijn volgens lokale procedures van Revvity wanneer het in dat land de gewoonte of praktijk is om de uitvoering van routinematige ministeriële taken te bespoedigen. Betalingen voor reizen, accommodatie of daarmee verband houdende activiteiten namens een overheidsfunctionaris moeten schriftelijk door de werkgever van de begunstigde worden goedgekeurd, en mogen in geen geval worden aangeboden met het doel een voorkeursbehandeling of speciale voordelen te verkrijgen waarop Revvity geen recht heeft. U moet het doel van al deze uitgaven correct registreren en de juridische afdeling van Revvity om advies vragen voordat u een dergelijke betaling doet.

Import-/exportwetten

Als internationaal bedrijf moet Revvity voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot import- en exportactiviteiten. Het niet voldoen aan deze regelgeving kan zeer ernstige gevolgen hebben voor Revvity, waaronder zware administratieve en/of strafrechtelijke sancties, inbeslagname van goederen en het weigeren van exportprivileges.

De verkoop of overdracht van producten (inclusief software), diensten en technische informatie van Revvity is onderhevig aan wet- en regelgeving op het gebied van exportcontrole en vereist mogelijk een licentie of andere goedkeuring. Dergelijke overdrachten kunnen onderhevig zijn aan strikte voorwaarden en zijn in bepaalde gevallen mogelijk verboden.

Het is ons beleid om geen zaken te doen (direct of indirect), zonder voorafgaande goedkeuring van de overheid met landen of derden die zijn geïdentificeerd als onder embargo, beperkt, geweigerd of uitgesloten van import- of exportactiviteiten. Onze

producten mogen ook niet, direct of indirect, worden verkocht voor gebruik ter ondersteuning van verboden activiteiten zoals de verspreiding van chemische en biologische wapens, rakettechnologie, kernwapens of andere nucleaire explosieven.

Bovendien kan de toegang tot of de overdracht (hetzij binnen ons netwerk van dochterondernemingen of aan onze dealers, andere vertegenwoordigers of klanten over de hele wereld) van bepaalde technische gegevens (bijvoorbeeld blauwdrukken, handleidingen) of technische kennis en vaardigheden, die in aanmerking worden genomen als 'gecontroleerde technologie' voor exportdoeleinden, worden beperkt of kan er een vergunningsgoedkeuring vereist zijn volgens de wet- en regelgeving van de VS of die van andere landen waar we momenteel actief zijn. Elke manager van Revvity is verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat zijn werknemers geschikt zijn bevonden voor toegang tot gecontroleerde technologie.

De Amerikaanse wet verbiedt het Amerikaanse bedrijven (en hun gecontroleerde buitenlandse dochterondernemingen) tevens om zich in te laten met internationale economische boycots tegen landen die bevriend zijn met de VS en om informatie te verstrekken over zakelijke relaties met geboycotte landen. We moeten elk direct of indirect verzoek om deel te nemen aan een boycot dat niet is goedgekeurd of voor verboden boycotgerelateerde informatie melden bij het Amerikaanse Ministerie van Handel. Als de voorwaarden van een transactie naar een dergelijke boycot verwijzen of als u niet zeker weet of dat het geval is, dient u passend advies in te winnen bij de juridische afdeling van Revvity.

Import-/exportwetten veranderen regelmatig en kunnen behoorlijk complex zijn. Als u betrokken bent bij de internationale verkoop van producten van Revvity, moet u ervoor zorgen dat alle transacties op de juiste wijze zijn geautoriseerd en volledig en accuraat worden gedocumenteerd. Neem contact op met de juridische afdeling van Revvity als u vragen hebt over beperkingen op internationale verkoop, licentievereisten, wat een "export" kan zijn of andere aan import/export gerelateerde kwesties.

Effecten en handel met voorkennis

Tijdens uw dienstverband bij Revvity kunt u informatie te weten komen over Revvity of andere bedrijven (bijvoorbeeld leveranciers, verkopers of onderaannemers) die niet bekend is bij het publiek. Het gebruiken van of verhandelen naar aanleiding van dergelijke essentiële niet-openbare informatie of 'interne' informatie over Revvity of een ander bedrijf voor uw financiële of een ander voordeel is een overtreding van de wet en van het beleid van Revvity. Volgens de Amerikaanse wet is het illegaal voor een persoon die over 'essentiële' niet-openbare informatie over een bedrijf beschikt, om de aandelen of andere effecten van dat bedrijf te verhandelen of om dergelijke informatie bekend te maken aan anderen die mogelijk handelen.

Essentiële interne informatie is informatie die niet beschikbaar is voor het grote publiek en waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze de marktwaarde van de effecten van een bedrijf of de beslissingen van investeerders beïnvloedt. Dergelijke informatie kan niet-openbare informatie bevatten over financiële prestaties, inclusief inkomsten en dividendacties, overnames of andere bedrijfscombinaties, afstotingen, belangrijke aankondigingen van nieuwe producten, belangrijke geschillen, en andere belangrijke activiteiten. Zowel positieve als negatieve informatie kan essentieel zijn.



Naast het naleven van de wetten inzake handel met voorkennis, moet u zich ook houden aan het beleid inzake effectenhandel van Revvity, dat strenger is. U mag zich bijvoorbeeld niet inlaten met speculaties via aandelen van Revvity (aandelen van Revvity die niet uw eigendom zijn), tenzij als onderdeel van een toegestane 'cashless' verhandeling van aandelenopties, en u mag niet handelen in premie-affaires, warrants, baissepremies of haussepremies of enige andere afgeleide vorm van effecten of middelen die gekoppeld zijn aan aandelen van Revvity.

Als u een directeur, functionaris of zogeheten 'beperkte' werknemer bent van Revvity, bent u tevens gebonden aan aanvullende beperkingen die staan beschreven in het Beleid voor de handel in effecten van Revvity. Volgens dit beleid wordt bijvoorbeeld tijdens bepaalde perioden uw mogelijkheid beperkt om aandelen van Revvity te kopen, aandelen te verkopen die zijn verkregen ingevolge het verhandelen van aandelenopties, of deel te nemen aan het 'cashless' handelen in aandelenopties. Volgens dit beleid bent u ook verplicht goedkeuring aan te vragen bij het hoofd van de juridische afdeling van Revvity voordat u aandelen van Revvity gaat verhandelen.

Milieu, veiligheid en gezondheid

Revvity verplicht zich tot de bescherming van het milieu en de gezondheid en veiligheid van haar werknemers, hun families, de samenleving en het publiek. Voor de opstelling en instandhouding van dit doel voert Revvity een gedegen beleid inzake milieu, veiligheid en gezondheid en garandeert naleving van de wetten, voorschriften en verordeningen van de verantwoordelijke overheidsinstanties, overal waar Revvity en dochterondernemingen actief zijn. Elke manager is verantwoordelijk om deze doelen te helpen bereiken en ervoor te zorgen dat Revvity handelt in overeenstemming met de wet en het beleid van Revvity. De groep voor milieu, veiligheid en gezondheid die deel uitmaakt van de juridische afdeling van Revvity verschaft over de gehele wereld advies, opleiding, toezicht en audit. Elke werknemer van Revvity draagt de verantwoordelijkheid te werken vanuit een grondig bewustzijn en beoordelingsvermogen aangaande het milieu, de veiligheid en de gezondheid. Als u op de hoogte bent van een gevaarlijke situatie, een potentieel gevaarlijke situatie of een overtreding van de wet, ongeacht hoe klein het probleem ook is, meldt u dat onmiddellijk bij uw manager, of bij de groep voor milieu, veiligheid en gezondheid die deel uitmaakt van de juridische afdeling van Revvity.

Politieke activiteiten

Revvity moedigt alle werknemers aan om te stemmen en actief te zijn in het politieke proces. Er zijn echter verschillende wetten die het gebruik van bedrijfsfondsen en -middelen in verband met verkiezingen regelen. Politieke bijdragen door of in naam van Revvity zijn verboden. 'Politieke bijdragen' omvatten directe of indirecte betalingen ter ondersteuning van kandidaten voor een gekozen ambt, gekozen functionarissen of politieke partijen. Naast contante betalingen worden onder politieke bijdragen ook verstaan werk dat wordt verricht door werknemers van Revvity tijdens betaalde werkuren, gebruik van faciliteiten of apparatuur van Revvity, de aankoop van kaartjes voor fondsenwervende evenementen en betaling voor advertenties, drukwerk of andere campagnekosten. In bepaalde omstandigheden, waar een kandidaat Revvity kan compenseren of geen kandidaat is voor een federaal ambt, kunnen er uitzonderingen van toepassing zijn.

Dit beleid is uitsluitend van toepassing op het gebruik van activa van Revvity en is niet bedoeld om individuele werknemers te ontmoedigen of te verhinderen namens zichzelf politieke bijdragen te leveren of deel te nemen aan politieke activiteiten, zolang dergelijke bijdragen of activiteiten op geen enkele manier aan Revvity zijn gekoppeld. Geen enkele werknemer mag direct of indirect door Revvity worden vergoed voor persoonlijke politieke bijdragen.

Als u overweegt om bedrijfsmiddelen van Revvity te gebruiken of als u vragen hebt over wat wel of niet juist is, moet u contact opnemen met de juridische afdeling van Revvity voordat u actie onderneemt.



Algemeen

Revvity verwacht van u dat u loyaal en trouw werkt tijdens uw toegewezen werktijd voor Revvity en dat u elk belangenconflict, wat verboden is, vermijdt. Een belangenconflict doet zich voor wanneer uw privébelang op enigerlei wijze in strijd is of lijkt te zijn met de belangen van de onderneming als geheel. U dient bijvoorbeeld elke relatie, invloed, externe interesse of activiteit te vermijden die uw vermogen om objectieve en eerlijke beslissingen te nemen bij het uitvoeren van uw werk zou kunnen aantasten, of die anderen ertoe kunnen brengen te geloven dat uw beslissingen niet objectief waren. U moet ook elke situatie vermijden waarin u of een gezinslid ongepaste persoonlijke voordelen ontvangt als gevolg van uw functie bij Revvity. U mag nooit een activiteit of investering ondernemen die aanleiding geeft tot belangenconflicten tussen die activiteit of investering en uw toegewezen dienstverband bij Revvity.

Elke keer dat zich een conflict voordoet, of als u denkt dat een dergelijk conflict zich zou kunnen ontwikkelen, dient u de kwestie volledig bekend te maken aan de General Counsel van Revvity of de aangewezen persoon van de General Counsel, waarbij u gebruik maakt van het formulier Vrijwaring belangenconflict werknemer, om te bepalen of er sprake is van een belangenconflict, en zo ja, kunnen uw verplichtingen van uw dienstverband zodanig gestructureerd worden dat het conflict of zelfs de schijn van een conflict uw werkprestaties niet verstoort, of een vrijwaring is van het vereiste belangenconflict.

De General Counsel zal, in samenwerking met andere leden van het senior management en interne audit, de verstrekte informatie, het gepresenteerde belangenconflict en alle andere feiten en omstandigheden die passend worden geacht evalueren om een beslissing te nemen die in overeenstemming is met de normen. De General Counsel zal vervolgens de werknemer en de leidinggevende van de werknemer, evenals de Chief Executive Officer, op de hoogte brengen van de genomen beslissing. Houd er rekening mee dat een belangenconflictsituatie waarbij een executive officer of directeur betrokken is, zal worden afgehandeld in overeenstemming met het gedeelte 'Procedures voor onderzoek' in de normen.

Belangenconflictsituaties kunnen op veel manieren ontstaan. Enkele voorbeelden zijn onder andere:

- Elk financieel belang (behalve kleine hoeveelheden aandelen of obligaties in beursgenoteerde bedrijven) in een leverancier, verkoper, serviceprovider, distributeur of dealer, klant of concurrent
- Elke advies-, contract- of arbeidsrelatie met een klant, leverancier, verkoper, serviceprovider, distributeur of dealer, of concurrent
- Elke externe zakelijke activiteit die concurrerend is met Revvity, of wezenlijk wordt beïnvloed door de zakelijke activiteiten van Revvity
- Het ontvangen van geschenken, fooien of entertainment met een andere dan bescheiden waarde van een bedrijf waarmee we zakendoen, een executive officer of directeur
- Alle leningen door Revvity aan, of garanties van verplichtingen van, een familielid van
- Elke externe activiteit van welke aard dan ook die vragen oproept over uw capaciteit om de juiste tijd en aandacht te besteden aan uw functieverantwoordelijkheden bij Revvity
- Zitting in de raad van bestuur van een bedrijf met een winsttoegmerk, tenzij een dergelijke zitting in de raad van bestuur vooraf is goedgekeurd door de Chief Executive Officer van Revvity
- In de positie zijn van toezicht houden op, beoordelen van, of enige invloed hebben op de functiewaardering, beloning of secundaire arbeidsvoorwaarden van een naast familielid of persoon met wie u een nauwe persoonlijke relatie hebt, binnen Revvity
- In de positie verkeren van het plaatsen of beïnvloeden van de plaatsing van zaken van Revvity bij een bedrijf waarin u of uw gezin een eigendomsbelang of een belangrijke rol in het management heeft

Familieleden

Alles wat voor u een conflict oplevert, is waarschijnlijk ook een conflict als het betrekking heeft op een familielid of iemand met wie u een nauwe persoonlijke band heeft. Noch u, noch enig lid van uw familie mag een persoonlijk belang hebben in een bedrijf waarmee u te maken hebt als onderdeel van uw werk bij Revvity, tenzij het belang erg klein is (zoals eigendom van minder dan 1% van de gewone aandelen van een beursgenoteerd bedrijf) of u verkrijgt een vrijwaring van het belangenconflict van de General Counsel van Revvity of de door de General Counsel aangewezen persoon of, in het geval van een stafid of directeur, van de raad van bestuur.

Zakelijke kansen

Elke werknemer en directeur van Revvity is jegens het bedrijf verplicht zijn legitieme belangen te behartigen wanneer de kans zich voordoet. U mag geen gebruik maken van een kans die u tijdens uw dienstverband bij Revvity hebt vernomen ten nadele van de huidige of toekomstige zakelijke belangen van Revvity, zoals door eigendommen te verwerven waarin Revvity mogelijk geïnteresseerd is. U mag niet concurreren met Revvity.

Externe betrekkingen

Van tijd tot tijd doen zich kansen voor om parttimewerk of adviserende taken te verrichten voor een ander bedrijf dan Revvity. Revvity heeft geen bezwaar tegen deze activiteiten zolang deze niet in conflict komen met uw productiviteit of de goede uitvoering van uw taak tijdens uw werkuren, en zolang uw beoordelingsvermogen of het handelen in het belang van Revvity hierdoor niet wordt belemmerd, schijnbaar wordt belemmerd, of anderszins een belangenconflict vertegenwoordigt. Om misverstanden te voorkomen, raden wij u aan de goedkeuring van uw manager te vragen alvorens met het parttimewerk of de adviserende activiteiten te beginnen. Onthoud dat u ook te allen tijde verplicht bent eigendomsinformatie, andere vertrouwelijke informatie en intellectuele eigendommen van Revvity te beschermen, zoals hieronder uitvoeriger beschreven.

Omkoopsommen, geschenken en entertainment

Werknemers bij Revvity mogen geen geschenken geven of accepteren die een zakenrelatie of zakelijk besluit incorrect, of ogenschijnlijk incorrect kunnen beïnvloeden. Geschenken kunnen variëren van algemeen bekende reclamenieuwtjes van geringe waarde, die u mag weggeven of accepteren, tot omkoopsommen, die u onder geen enkele voorwaarde mag aanbieden of accepteren. Er mogen geen geschenken of entertainment aan Amerikaanse overheidsfunctionarissen of zorgverleners worden aangeboden, ongeacht uw bedoeling of het aanzien van de interactie, tenzij u dit eerst hebt nagevraagd bij de juridische afdeling van Revvity. Het geven of accepteren van incorrecte geschenken of ongeoorloofde betalingen benevelen de objectiviteit, stellen zakenrelaties in de waagschaal en kunnen illegaal zijn.

Zakelijke beleefdheden

In de commerciële zakenwereld is de uitwisseling van gebruikelijke beleefdheden, zoals maaltijden en ontspanning, tussen leveranciers, klanten en werknemers van Revvity acceptabel wanneer dit op een duidelijk zakelijk doel berust en wanneer de kosten hiervan op een redelijk gematigd niveau worden gehouden en niet verboden zijn door de wet of een geldende zakelijke praktijk van de klant. Het is de persoonlijke verantwoordelijkheid van elke werknemer zich ervan te verzekeren dat het accepteren van dergelijke maaltijden of entertainment gepast is en zo mogelijk niet kan worden gezien als een poging van de aanbiedende partij zich van een bevoorrechte positie te verzekeren.

Geschenken ontvangen

U of uw familieleden mogen niet om geldelijke bedragen of geschenken verzoeken of deze accepteren van leveranciers, klanten, of andere personen waarmee Revvity een zakenrelatie heeft en waardoor deze relatie kan worden beïnvloed of het aanzien heeft van beïnvloeding. U mag geschenken accepteren van geringe waarde, zoals een promotieartikel dat in het algemeen wordt aangeboden aan anderen die een vergelijkbare relatie hebben met de klant of leverancier. Als u een geschenk wordt aangeboden van meer dan symbolische waarde of dat niet in het algemeen wordt aangeboden aan anderen, of geldbedragen, dient u uw manager hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen. De juiste stappen zullen worden ondernomen om datgene wat ontvangen is te retourneren of te verwijderen, waarbij de leverancier of klant zal worden herinnerd aan het geschenkenbeleid van Revvity.



Geschenken geven

U mag geen geld of geschenken geven aan leveranciers, klanten of andere organisaties, omdat dit de relatie van deze organisaties met Revvity beïnvloedt of naar verwachting kan beïnvloeden. U mag echter wel een geschenk van geringe waarde geven, zoals een promotieartikel van Revvity, als dit bij wet niet verboden is en in overeenstemming is met geldende procedures van Revvity. Dergelijke geschenken mogen niet aan zorgverleners worden gegeven, tenzij toegestaan door de lokale wetgeving.

Relaties met overheidsmedewerkers

Revvity houdt zich aan alle wetten, regels en voorschriften met betrekking tot giften voor overheidsmedewerkers in alle regio's en landen waar Revvity zaken doet. Praktijken die in de commerciële bedrijfswereld geaccepteerd worden, kunnen volkomen onacceptabel zijn, en kunnen zelfs bepaalde wetten en voorschriften overtreden, als het gaat om contacten met overheidsmedewerkers of degenen die namens de overheid werken. Daarom moet u letten op, en u houden aan, de wetten en voorschriften die van toepassing zijn op relaties tussen klanten van de overheid en leveranciers.

U mag geen geschenken, betalingen of diensten aanbieden aan overheidsfunctionarissen, overheidsmedewerkers of aangewezen personen zonder eerst de juridische afdeling van Revvity te raadplegen. Zie 'Omkoopsommen, geschenken en entertainment' hierboven. Het is verboden geld of andere zaken van waarde aan een buitenlandse functionaris of kandidaat voor openbare ambten te geven of aan te bieden met de bedoeling de betreffende personen te beïnvloeden. Zie 'Anti-omkoping/anticorruptie' hierboven.

De Amerikaanse wetgeving verbiedt tevens het verstrekken van 'kickbacks' (smeergeld). Dit is het aanbieden of accepteren van items van waarde aan of van een Amerikaanse of buitenlandse overheidsfunctionaris of een werknemer van een grote aannemer met als doel een voorkeursbehandeling te verkrijgen bij een overheidscontract.

U mag geen verboden betalingen doen, zelfs als het nalaten hiervan Revvity in een minder goede concurrentiepositie plaatst en zelfs als u werkt in een land waar omkoopsommen en geschenken aan regeringsfunctionarissen normaal zijn. Als u er niet zeker van bent of een verwachte betaling legaal en correct is, dient u altijd advies in te winnen bij de juridische afdeling van Revvity.



Algemeen

U bent verantwoordelijk voor de bescherming van de activa van Revvity, waaronder fysieke activa zoals faciliteiten, apparatuur en inventaris en immateriële goederen zoals patenten, copyrights en handelsgeheimen. Hiertoe is vereist dat u de activa dat aan u is toegewezen of apparatuur van leveranciers of klanten die aan Revvity is toevertrouwd, op de juiste wijze behandelt. Gebruik en onderhoud deze activa met de uiterste zorg en respect, waarbij u verwaarlozing, misbruik, diefstal en onzorgvuldigheid dient tegen te gaan. Werk kostenbewust en let op mogelijkheden tot verbetering van de resultaten en het reduceren van kosten. De activa van Revvity mogen alleen worden gebruikt voor legitieme zakelijke doeleinden. Het gebruik van eigendommen, faciliteiten, materieel of informatie van Revvity voor werk dat niet voor Revvity is, kan uitsluitend worden toegestaan door managers die hiervoor gemachtigd zijn. U bent verantwoordelijk voor de naleving van de vereisten van copyright-licenties op software die worden gebruikt bij het vervullen van de functievereisten en voor het waarborgen dat er geen ongeautoriseerde kopieën van computersoftware onder licentie worden gemaakt.

Nauwkeurigheid van boeken, dossiers en openbare rapporten

Werknemers, stafleden en directeuren dienen op eerlijke, accurate en volledige wijze alle zakelijke transacties te rapporteren. U bent verantwoordelijk voor de volledigheid en nauwkeurigheid van uw dossiers en rapporten. Accurate en volledige informatie is cruciaal voor het bedrijf om te kunnen voldoen aan de wettelijke en voorgeschreven verplichtingen.

Alle boeken, records en rekeningen van het bedrijf moeten overeenkomstig de toepasselijke voorschriften, normen en het administratieve en financiële beleid van Revvity worden bijgehouden en dienen de bedoeling van de vermelde transactie accuraat weer te geven. Dit is verplicht, ongeacht of door deze records teleurstellende resultaten of het niet halen van verwachte winstniveaus openbaar worden gemaakt. Elke poging om de werkelijke bedrijfsresultaten te maskeren door een onjuiste weerspiegeling van inkomsten, uitgaven, activa of passiva, kan en zal niet worden getolereerd. De financiële verklaringen van het bedrijf voldoen aan de algemeen aanvaarde administratieve regels en het administratieve beleid van het bedrijf. Er mogen voor geen enkel doel verborgen of niet-geadministreerde rekeningen of fondsen worden aangemaakt. Er mogen voor geen enkel doel onjuiste of

misleidende ingaven worden gedaan in de boeken of dossiers van het bedrijf en er mogen geen uitgaven van bedrijfsfondsen of andere bedrijfseigendommen worden gedaan zonder voldoende ondersteunende documentatie.

Het beleid van het bedrijf is erop gericht volledige, eerlijke, accurate, tijdige en begrijpbare rapporten en documenten te verschaffen die worden ingediend of voorgelegd aan de effectenhandel (Securities and Exchange Commission) of vermeld in andere openbare publicaties.

Aan velen van u wordt gevraagd om per dag de tijd te registreren van elke taak waaraan u gewerkt hebt. Deze registratie is van vitaal belang. Het dient een werkelijke en eerlijke afspiegeling te zijn van de uren die u besteedt aan elke taak. Naast het gebruik als record van uw aanwezigheid en de gewerkte uren voor het berekenen van uw salaris, zijn tijdregistraties tevens de basis voor de facturering aan klanten. Falsificatie van dossiers is frauduleus en kan leiden tot civiele of strafrechtelijke aansprakelijkheid. Zakelijke onkosten moeten worden gedocumenteerd met ontvangstbewijzen, zoals voorgeschreven in de bedrijfsreglementen en u mag uitsluitend erkende onkosten declareren in uw onkostenrapport. U bent verantwoordelijk voor de accuraatheid van uw individuele dossiers en rapporten. Raadpleeg onmiddellijk uw manager als u problemen ondervindt met uw systeem voor tijdregistratie.

Afspraken met onafhankelijke auditors

Geen werknemer, stafid of directeur mag, direct of indirect, opzettelijk vervalste of misleidende gegevens verstrekken aan een accountant of feitelijke gegevens achterwege laten bij een accountantscontrole, toetsing of onderzoek van de financiële verklaringen, of bij de voorbereiding of indiening van documenten of rapporten van Revvity bij de SEC (Securities and Exchange Commission). Daarnaast mag geen werknemer, staffunctionaris of directeur een onafhankelijke accountant die is betrokken bij de controle of toetsing van de financiële overzichten van Revvity direct of indirect dwingen, manipuleren, misleiden of op frauduleuze wijze beïnvloeden.

Werknemersprivacy

Revvity respecteert uw privacy. Personeels- en medische dossiers, salarisgegevens, secundaire arbeidsvoorwaarden en aanstellingsvoorwaarden worden beschouwd als vertrouwelijk en de toegang tot deze informatie is beperkt. Persoonlijke informatie wordt in het algemeen slechts aan externe partijen doorgegeven na goedkeuring door de werknemer, met dien verstande dat Revvity en bevoegde individuen persoonlijke informatie kunnen vrijgeven ter controle van tewerkstelling, ter voldoening aan wettelijke verplichtingen van een bedrijf of een andere entiteit die een aantal van de zakelijke operaties aankoopt van Revvity, of waar dit toepasselijk is bij een onderzoek, voor bedrijfsbelangen of om legale redenen.

Persoonlijke items, berichten of informatie die u als privé beschouwt, dient u niet in de werkruimte van Revvity te plaatsen of op te bergen, zoals in telefoonsystemen, computers, bureaus of kantoren. Het management van Revvity heeft recht van toegang tot deze gebieden en andere faciliteiten van Revvity. Werknemers hebben echter zonder toestemming van het management geen toegang tot de werkruimte van andere werknemers, inclusief elektronische bestanden.

Eigendomsinformatie

Revvity beschermt haar eigendomsinformatie, andere vertrouwelijke informatie en handelsgeheimen, en u bent verantwoordelijk voor de bescherming van deze activa. Dit betreft eigendommen van het bedrijf die niet mogen worden vrijgegeven of doorgegeven aan mensen buiten het bedrijf, zelfs niet na het beëindigen van uw dienstverband bij Revvity.

"Bedrijfsgeheimen en andere vertrouwelijke informatie" omvat zaken als: De technische of wetenschappelijke informatie van Revvity inzake huidige of toekomstige producten, diensten of onderzoek, bedrijfs- of marketingplannen of voorstellen hiervoor, opbrengsten en andere financiële gegevens, informatie inzake klanten of leveranciers, en informatie die verstrekt is door klanten of leveranciers.

Ter voorkoming van het onopzettelijk vrijgeven van informatie aan onbevoegde personen dient u nimmer informatie te bespreken die Revvity beschouwt als vertrouwelijk of niet openbaar heeft gemaakt. Bovendien dient u deze informatie zelfs niet te bespreken met bevoegde werknemers van Revvity indien hierbij onbevoegde personen aanwezig zijn. U mag dergelijke informatie ook niet met familieleden of vrienden bespreken die de gegevens onbewust of per ongeluk aan anderen kunnen doorgeven.

Eigendomsinformatie die u ontvangt van klanten of leveranciers moet ook worden beschermd. Als u bij Revvity in dienst bent gekomen vanuit een ander bedrijf, verwachten wij dat u op dezelfde wijze rekening houdt met de handelsgeheimen van uw vroegere werkgever. Revvity respecteert uw vroegere werkgever en de handelsgeheimen van dat bedrijf. Wij verwachten dat u niets vrijgeeft dat aan een product of proces in eigendom grenst, om dezelfde reden dat wij verwachten dat u de rechten van Revvity exclusief houdt. Wanneer er beperkingen zijn op uw activiteiten als gevolg van een eerdere betrekking, dient u deze schriftelijk kenbaar te maken aan uw manager voorafgaand aan het begin van uw dienstbetrekking bij Revvity.

Verstrek nooit vertrouwelijke informatie over Revvity aan een externe partij en accepteer nooit dergelijke informatie van anderen, tenzij Revvity een bindende overeenkomst van geheimhouding heeft met de betreffende partij.

Wanneer u in het bezit bent van vertrouwelijke informatie van Revvity of een ander bedrijf, dient u deze vertrouwelijk te houden. Deze informatie mag niet worden vrijgegeven, zelfs niet aan personeel van Revvity, tenzij dit is toegestaan op grond van de overeenkomst en vrijgave noodzakelijk is voor het doel van de overeenkomst.

Intellectuele eigendomsrechten van Revvity

Een van de zaken waarvoor werknemers betaald worden, is de aandacht voor hun werk, het zich afvragen en nadenken over de wijze waarop producten van hogere kwaliteit geproduceerd kunnen worden, met een langere levensduur en tegen lagere kosten. Sommige werknemers zijn speciaal aangenomen voor de ontwikkeling van nieuwe producten en methoden. Incidenteel kunnen voor sommige nieuwe producten, methoden of ideeën ter verbetering patenten worden aangevraagd.

Tijdens uw toetreding tot Revvity is u gevraagd een overeenkomst te ondertekenen waardoor u als werknemer van Revvity specifieke verplichtingen hebt inzake intellectueel eigendom en de behandeling van vertrouwelijke informatie. Naast andere zaken in de overeenkomst dient u al uw rechten, aanspraken op eigendom en belangen inzake het door u ontwikkeld intellectueel eigendom toe te wijzen aan Revvity wanneer u in een bepaalde positie bent aangesteld. Het intellectueel eigendom dat u toewijst bevat zaken zoals ideeën, uitvindingen, computerprogramma's en documenten in relatie met bedrijfszaken, onderzoek of ontwikkeling bij Revvity, of zaken die zijn voorgesteld of ontstaan tijdens het werk of de taken die u uitvoert voor of in naam van Revvity. Dergelijk intellectueel eigendom dient te worden gerapporteerd aan Revvity en het eigendom moet worden beschermd zoals alle andere eigendomsinformatie van Revvity. Alle patenttoepassingen die betrekking hebben op dat intellectueel eigendom moeten worden ingediend door of met de goedkeuring van de juridische afdeling van Revvity. Als u echter van mening bent dat uw idee, uitvinding of computerprogramma niet valt binnen het bereik van het actuele of verwachte bedrijfsbelang van Revvity en niet is ontstaan of voorgesteld tijdens het uitvoeren van een taak bij Revvity, dient u dit te bespreken met de juridische afdeling van Revvity.



Revvity handelt als onderneming op de effectenbeurs en de wetten op de handel in effecten regelen de communicatie met de aandeelhouders van Revvity. Vragen van aandeelhouders of investeringsadviseurs aangaande Revvity dienen voor correcte afhandeling te worden doorgezonden naar de afdeling voor investeringsrelaties van Revvity. Elke werknemer dient verzoeken van de pers om verklaringen eveneens

te verwijzen naar de afdeling bedrijfscommunicatie en investeringsrelaties van Revvity. Het is het beleid van Revvity om geen commentaar te geven of te reageren op vragen of geruchten over een toekomstige bedrijfsontwikkeling of transactie totdat er een formele openbare aankondiging is gedaan.

HANDHAVING VAN NORMEN VOOR ZAKELIJK GEDRAG

Als directeur, staflid of werknemer van Revvity hebt u de verplichting jegens Revvity om in goed vertrouwen melding te maken van gedrag dat naar uw mening een overtreding vormt van de wetten, voorschriften, deze normen of beleidslijnen van Revvity, met inbegrip van boekhoudkundige en auditkwesities. Deze meldingen kunnen anoniem worden gedaan.

U wordt niet onderworpen aan represaillemaatregelen voor het in goed vertrouwen melden van informatie die naar uw mening in strijd is met de wet, de regelgeving of deze normen. Revvity neemt geen disciplinaire, discriminerende of vergeldende maatregelen tegen werknemers die een klacht of zorg indienen, tenzij is vastgesteld dat de betreffende melding met opzet vervalst is.

We zijn allemaal verantwoordelijk voor ons zakelijk gedrag en lopen het risico onze baan te verliezen als we, zelfs in eerste instantie, niet voldoen aan de wetten die van toepassing zijn op ons bedrijf en de normen naleven die in dit document worden vermeld. Het feit dat onze concurrentie zich anders gedraagt, is geen excuus om niet te voldoen aan het niveau van zakelijk gedrag dat vereist is voor werknemers van Revvity. We brengen deze verantwoordelijkheden niet in gevaar om te voldoen aan financiële plannen of om de winst te maximaliseren.

Meldingsprocedures

Revvity moedigt werknemers aan om met hun managers vragen over de interpretatie en toepassing van deze normen te bespreken en om vermoedelijke schendingen aan hun manager te melden. Elke manager van Revvity heeft een speciale verantwoordelijkheid om een werkomgeving te creëren en in stand te houden die ethisch gedrag en open communicatie over ethische kwesties en zorgen aanmoedigt. U bent van harte welkom om alle vragen of bedenkingen vrijuit te bespreken met elke manager van Revvity.

Wanneer u een kwestie liever niet met uw manager bespreekt, of wanneer uw vragen en bedenkingen niet naar tevredenheid worden afgehandeld door uw manager, staan u de volgende wegen ter beschikking:

- Neem contact op met uw plaatselijke Human Resources- of financieel leider
- Neem rechtstreeks contact op met een van de bronnen waarnaar in dit document wordt verwezen of met de personen en afdelingen die op de achterkant van dit document worden vermeld
- Bel en laat een bericht achter op de telefonische ethiekhelpline van Revvity:
Verenigde Staten:
866-723-0561
Buiten de Verenigde Staten:
(+1) 781-663-6905
- Dit gesprek is gratis in de Verenigde Staten, maar buiten de Verenigde Staten moet er voor betaald worden
- Stuur per e-mail een bericht naar ethics.hotline@revvity.com

Zowel de Hotline als de e-mail staan onder toezicht van de juridische afdeling van Revvity en toegang tot de ingediende informatie is uitdrukkelijk beperkt tot de personen die op de hoogte moeten zijn van de informatie.

Als de gemelde schending betrekking heeft op een medewerker van de juridische afdeling van Revvity, of als u om een andere reden een melding wilt indienen buiten de juridische afdeling om, kunt u contact opnemen met de vicepresident van interne audit op het telefoonnummer dat aan het einde van dit document staat vermeld. Als u denkt dat een vermoedelijke schending van de wet, de regelgeving of deze bedrijfsnormen betrekking heeft op een staflid of directeur van het bedrijf of als deze vermoedelijke schending anderszins serieus genoeg is om onder de aandacht van de raad van bestuur te brengen, kunt u gebruikmaken van de meldingskanalen die hierboven staan vermeld of kunt u contact opnemen met de Lead Director van de raad van bestuur van Revvity door de informatie te sturen naar Lead Director, c/o Office of the General Counsel, 940 Winter Street, Waltham, MA 02451, VS.

U kunt de informatie desgewenst anoniem verstrekken. Het is echter vaak moeilijker om een volledig onderzoek uit te voeren naar zaken die anoniem zijn ingediend en u wordt waarschijnlijk niet op de hoogte gebracht van de uitkomst van het onderzoek.

Door het toepassen van deze meldingsprocedures probeert Revvity de wetten in het buitenland correct na te leven, met inbegrip van, maar niet beperkt tot de wetgeving op het gebied van gegevensbescherming van de Europese Unie en haar lidstaten.

Procedures voor onderzoek

Wanneer Revvity informatie ontvangt over een beschuldiging inzake het overtreden van de wet, de regelgeving of deze normen, zal de General Counsel (of de door hem/haar aangewezen persoon) in samenwerking met andere leden van het hogere management en interne audit zo nodig het volgende doen: (a) de informatie evalueren, (b) als de beschuldiging betrekking heeft op een staflid of directeur, de Chief Executive Officer en de raad van bestuur hiervan op de hoogte stellen, (c) vaststellen of er een informele toetsing of een formeel onderzoek moet worden gedaan en deze toetsing of het onderzoek zo nodig starten en (d) de resultaten van de toetsing of dit onderzoek, tezamen met een aanbeveling voor de afhandeling van het probleem, verzenden naar de Chief Executive Officer, of wanneer de beschuldiging betrekking heeft op een staflid of directeur, de resultaten van de toetsing of het onderzoek rapporteren aan de raad van bestuur of een commissie hiervan. Werknemers, stafliden en directeuren worden verondersteld hun volledige medewerking te verlenen aan een toetsing of onderzoek door Revvity nadat zij zijn beschuldigd van een overtreding van de normen. Het niet meewerken aan een toetsing of onderzoek kan leiden tot disciplinaire actie tot en met ontslag.

Revvity stelt vast of er zich een overtreding van de normen heeft voorgedaan en zal zo nodig de disciplinaire maatregelen bepalen die tegen de werknemer die de normen heeft geschonden moeten worden genomen. In het geval de beschuldiging van de schending een staflid of een directeur betreft, bepaalt de raad van bestuur of er zich een schending van de normen heeft voorgedaan en zullen zij zo nodig de disciplinaire maatregelen bepalen die tegen het staflid of de directeur moeten worden genomen. Een persoon die een beschuldiging van een overtreding van de wet, de regelgeving of deze normen meldt, zelfs als die melding niet anoniem wordt ingediend, wordt mogelijk niet op de hoogte gesteld van het starten of afronden van het onderzoek, of de resultaten van het onderzoek.

Het niet naleven van de normen kan disciplinaire acties tot gevolg hebben, met inbegrip van, maar niet beperkt tot officiële berispingen, waarschuwingen, proeftijd of schorsing zonder behoud van loon, degradaties, salarisaf trek, ontslag of eisen voor schadeloosstelling. Voor bepaalde overtredingen van de normen kan Revvity verplicht zijn de zaak voor te leggen aan de aangewezen overheidsinstanties of regelgevende autoriteiten voor een onderzoek of gerechtelijke vervolging. Verder geldt dat een leidinggevende die leiding geeft of goedkeuring verleent bij een schending van de normen, of op de hoogte is van een dergelijke schending en deze niet onmiddellijk meldt, ook onderhevig is aan disciplinaire acties tot en met ontslag.

Uitzonderingen en vrijwaringen

Hoewel sommige beleidslijnen in deze normen strikt moeten worden nageleefd en er geen uitzonderingen kunnen worden toegestaan, kunnen in andere gevallen uitzonderingen passend zijn. Voor vrijwaringen van belangenconflicten dienen de procedures te worden gevolgd die hierboven zijn beschreven in 'Belangenconflicten'. Elke werknemer die van mening is dat een uitzondering op een van deze beleidslijnen, behalve die welke betrekking hebben op belangenconflicten, in zijn of haar geval passend is, dient eerst contact op te nemen met zijn of haar directe leidinggevende. Als de leidinggevende het ermee eens is dat een uitzondering passend is, moet de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de General Counsel worden verkregen. De General Counsel is verantwoordelijk voor het bijhouden van alle verzoeken om uitzonderingen op een van deze beleidslijnen en de afhandeling van dergelijke verzoeken.

Elk staflid of directeur die een uitzondering op een van deze beleidslijnen wenst, dient contact op te nemen met de General Counsel. Elke vrijwaring van deze normen voor uitvoerende functionarissen of directeuren of elke wijziging van deze normen die van toepassing is op uitvoerende functionarissen of directeuren, mag alleen worden gedaan door de raad van bestuur van Revvity en wordt bekendgemaakt zoals is vereist door de wet of de regelgeving van de aandelenmarkt.

VERSPREIDING EN WIJZIGING

De normen worden in meerdere talen vertaald en beschikbaar gemaakt voor werknemers van Revvity op de intranetwebsite van Revvity. Informatie over de toegang tot of het verkrijgen van een kopie van de normen wordt verstrekt aan alle nieuwe werknemers, stafleden of directeurs van Revvity na indiensttreding of het aangaan van een andere relatie

met Revvity. De normen worden tevens gepubliceerd op de externe website van Revvity op www.revvity.com. Revvity behoudt zich het recht voor de normen op elk gewenst moment en om welke reden dan ook te verbeteren, te wijzigen of te beëindigen. Dit document is geen arbeidscontract tussen Revvity en een van haar werknemers, stafleden of directeurs.

Voor meer informatie

Voor aanvullende begeleiding staan u bij Revvity de onderstaande bronnen ter beschikking.

Chief Executive Officer:	(+1) 781-663-5523
Chief Financial Officer:	(+1) 781-663-5654
General Counsel:	(+1) 781-663-5775
Regelgevende zaken:	(+1) 781-663-5775
Controller en Chief Accounting Officer:	(+1) 781-663-5642
Interne audit:	(+1) 781-663-5665
Bedrijfscommunicatie:	(+1) 781-663-5699
Investeerdersrelaties:	(+1) 781-663-5883
Human Resources:	(+1) 781-663-5775