

Uppförandekod

Växa med integritet



Innovation at the speed of life.



Innovation i livets hastighet

Vi omvandlar banbrytande vetenskap till verklighetsförankring och främjar människors hälsa överallt.

- ✓ På Danaher är varje utmaning en möjlighet att omdefiniera vad som är möjligt.
- ✓ Vi slutar aldrig förbättra oss – vi driver framsteg för våra kunder, samhällen och världen.
- ✓ Genom vår differentierade strategi accelererar vi innovation som förändrar liv idag och formar morgondagen.



Våra kärnvärden

Bästa teamet vinner

Begåvade människor får blomstra i Danahers rörliga och resultatorienterade kultur. Våra värderingar börjar med våra medarbetare.

- ✓ Vi värdesätter våra medarbetare och deras unika bidrag, och vi investerar i deras utveckling.
- ✓ Vi har en passion för rekrytering, att utveckla och behålla det mest talangfulla teamet som har största möjliga mångfald.
- ✓ Varje dag skickar vi det allra duktigaste, mest samarbetsinriktade och engagerade teamet ut på arbetsfältet.

Vi lyssnar när kunden talar

En av våra viktigaste ansvarsuppgifter är att lyssna på våra kunder.

- ✓ Vi strävar ständigt efter att få djupgående insikter om våra kunders behov, såväl explicit som implicit.
- ✓ Vårt starka kundfokus hjälper oss att skapa innovativa lösningar som möter behoven direkt.
- ✓ Med våra processer och produkter försöker vi leverera högre värde varje dag, förbättra våra kunders upplevelser och överträffa deras förväntningar.

Vi konkurrerar för våra aktieägare

Genom att leva upp till våra kärnvärden levererar vi högsta möjliga värde till våra aktieägare.

- ✓ Vår välmeriterade bakgrund gör det möjligt för oss att ständigt återinvestera i våra verksamheter och medarbetare för att hjälpa dem att nå sin fulla potential.
- ✓ Vi vinner våra aktieägares förtroende och investering genom att uppfylla de högsta integritetskraven, ge våra kunder fantastisk service och vårt starka engagemang för att bygga ett bättre företag varje dag.

Innovationer definierar vår framtid

Ett viktigt medel i vår strävan efter ständiga förbättringar är innovation som gör skillnad.

- ✓ Kunder litar på oss. Vi hittar möjligheter och definierar framtiden, levererar innovativa produkter, tjänster och lösningar för deras viktigaste behov.
- ✓ Innovation är vårt viktigaste konkurrensmedel. Vi är på jakt efter nya kreativa idéer, små som stora, för att skapa värde och driva innovation.
- ✓ Vi förbättrar människors liv genom att leverera teknologier som gör skillnad. När vi hjälper våra kunder att uppnå fantastiska saker kan vi förbättra livskvaliteten världen över.

Kaizen är vårt sätt att leva

Via kaizenoch ständiga förbättringar tar vi hand om kundens behov med åtgärder som bidrar till det gemensamma bästa.

- ✓ Kunder utmanar oss och vi utmanar oss själva, för att ständigt bli bättre. Vi sätter ribban högt, för oss själva och varandra.
- ✓ Med vår starka kultur med grunden i [Danaher Business System \(DBS\)](#) strävar vi ständigt efter att genomföra förbättringar på ett meningsfullt sätt, för vårt företag, våra kunder, våra medarbetare och världen.
- ✓ Vår drivkraft för ständiga förbättringar gör att vi ligger före våra konkurrenter, vilket skapar bestående värden och påverkan i global skala.

Innehåll

5 Ett meddelande från Rainer Blair

Växa med integritet

7 Kunna vår kod

9 Förstå ditt ansvar

10 Fatta rätt beslut

11 Ställa frågor och anmäla oro

Vårt team

14 Respekt på arbetsplatsen

17 Hälsa och säkerhet

19 Datasekretess

Våra kunder och partner

21 Rättvisa handelsvillkor och leverantörsrelationer

23 Hälso- och sjukvårdslagar och regelverk

25 Affärssamverkan med myndigheter

27 Intressekonflikter

30 Gåvor och nöjen

32 Samla in konkurrensinformation

Vårt företag

34 Korrekt dokumentation och finansiell rapportering

36 Konfidentiell information

39 Användning av företagstillgångar

41 Tala för företagets räkning

42 Användning av sociala medier

Vår värld

44 Hjälpa våra lokalsamhällen

45 Mänskliga rättigheter

46 Rättvis konkurrens

47 Antibestickning, antikorruption

49 Internationell handel

51 Politisk aktivitet och stöd

52 Miljöskydd och hållbarhet

Avslutande ord

54 Avslutande ord från Jonathan Leiken

55 Etik och efterlevnad på Danaher

56 Ytterligare etik- och efterlevnadsresurser



Ett meddelande från Rainer Blair

Danaher Corporation fortsätter att växa via utveckling och innovation. Vi är ett ledande forsknings- och teknikföretag som tillgodoser vitt skilda behov hos våra intressenter: våra medarbetare, kunder, leverantörer, aktieägare och lokalsamhällen. En sak som inte förändras när vi växer är vårt engagemang för att bedriva verksamhet med högsta möjliga etiska standard.

Vårt engagemang kommer till uttryck i våra gemensamma kärnvärden. Genom teamwork, innovation och att lyssna på våra kunder kan vi åstadkomma fantastiska saker och gör verklig skillnad runtom i världen.

Vår uppförandekod anger standarder för hur vi bedriver vår verksamhet. Koden omfattar en rad olika frågor, alltifrån datasekretess och användning av företagsresurser till gåvor och intressekonflikter. Den tar även upp cybersäkerhet och förmedlar vår syn på en mångfacetterad arbetsplats som är fri från trakasserier och välkomnar alla. Uppförandekoden gäller alla medarbetare och uttrycker en tydlig förväntan att våra standarder måste följas i alla arbetsrelaterade aktiviteter, oavsett marknadstryck.

Danahers företagsledning har ett utökat ansvar för att leda genom exempel och hjälpa andra att förstå och leva upp till sitt ansvar för etik och efterlevnad.

Danaher är lyckligt lottade som har fantastiska medarbetare i hela vår organisation. Vi vet att vi kan räkna med varenda en och litar på att ni använder ert goda omdöme och att ni ber om hjälp när ni är osäkra.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Blair', written in a cursive style.

Rainer M. Blair
President och Chief Executive Officer
Danaher Corporation

Växa med integritet



Växa med integritet säkerställer inte bara att vi är stolta över vår framgång, utan även över hur vi uppnår den.

Uppförandestandarder är nu uppförandekoden

Kunna vår kod

Välkommen till vår uppförandekod (kod).

Förr eller senare ställs vi alla inför svåra affärsbeslut. När sådana situationer uppstår är vi på Danaher lyckligt lottade, då vi har resurser att vända oss till för att få hjälp. Vi kan lita på varandra, på våra ledare och på ämnesexperter i hela företaget. Minst lika viktigt är att vi även har våra kärnvärden som utgör ett ramverk för våra beslut. (Genom hela koden refererar "Danaher" eller "företaget" till Danaher Corporation, alla Danaher-företag och sina direkta eller indirekta dotterbolag.)

Koden är till för att hjälpa oss att tillämpa våra kärnvärden, våra policyer och lagar, så att vi fattar de bästa besluten för oss själva, våra kollegor, kunder och Danaher.





Växa med integritet

Koden kan så klart inte täcka varje situation. Om du behöver ytterligare information eller vägledning, kan du kontakta någon av de resurser som anges i koden. Mer detaljerade policyer för specifika frågor finns även tillgängliga på Danaher Connect.

Vår kod gäller överallt där vi bedriver verksamhet. Medarbetare förväntas följa de formella kraven i koden, tillämpliga lagar och regelverk samt företagets policy. Skulle en konflikt uppstå mellan kraven i vår kod och lagarna, sederna eller praxis i en viss region, måste du tala med din chef eller vår juridiska avdelning för att bestämma vilka åtgärder som bör vidtas.

Vem måste följa vår kod?

Vår kod omfattar alla Danahers medarbetare och när de agerar på uppdrag av Danaher, alla Danaher Corporations chefer eller företagets direkta eller indirekta dotterbolag.

Vi förväntar oss dessutom att när någon agerar på uppdrag av oss att de uppför sig på ett sätt som överensstämmer med vår kod och andra policyer. Det gäller våra leverantörer, kanalpartner, konsulter, underleverantörer, logistikleverantörer och affärspartner. Lämpliga åtgärder kan vidtas om en affärspartner inte lever upp till vår kod eller dess avtalskyldigheter.

Förstå ditt ansvar

Du har ett ansvar mot dig själv, dina medarbetare och företaget att bedriva verksamhet enligt gällande lagar och etik.

Se till att du förstår vår kod och våra policyer och var uppmärksam på vilken policy som gäller för ditt ansvarsområde. Om något verkar oklart kring vilket ansvar du har eller vad som är rätt, tala i så fall med din chef eller konsultera någon av de resurser som anges i vår kod, inklusive Speak Up! och andra resurser som anges i Danaher Escalation Policy.

Gör ditt bästa för att förhindra avvikelser från vår kod och policy innan de inträffar. Om du misstänker att en avvikelse har skett, ska du berätta det. Att ignorera problem gör bara avvikelsena värre.

När du agerar och Speak Up!, hjälper du oss att ta hand om problem som annars skulle kunna skada andra eller vårt företag.



Utökad ansvar för Danahers företagsledning

If you are a leader or manager, you have additional responsibilities to help us meet our high standards of ethics and compliance:

- ✓ Led genom exempel och var en förebild för att agera etiskt.
- ✓ Var en resurs för andra. Kommunicera med medarbetare och affärspartner om vilken roll koden och policyer spelar i deras dagliga arbete och hjälp dem att förstå hur viktigt det är med en stark etik- och efterlevnadskultur.
- ✓ Skapa en miljö där medarbetare förstår sina ansvarsuppgifter och känner sig så trygga att de vågar ta upp problem utan rädsla för sanktioner.
- ✓ Tänk etik och efterlevnad när du rekryterar, utvärderar och belönar medarbetare.

Fråga: Jag är chef. Om jag upptäcker dåligt uppförande utanför mitt ansvarsområde, är jag då ändå skyldig att anmäla problemet? Jag vill helst inte bli inblandad.

Svar: Du är i första hand ansvarig för medarbetare inom ditt område, men alla medarbetare—särskilt de i ledande ställning—är skyldiga att anmäla allt dåligt uppförande som de uppmärksammar. Det bästa angreppssättet är att först prata med chefen som övervakar området där problemet finns, men om det inte fungerar eller om det inte är genomförbart, bör du använda någon av de andra resurserna som anges i koden. Kom ihåg: Om det finns dåligt uppförande på Danaher, så är det ett problem för oss alla.

Fatta rätt beslut

Det är inte alltid så lätt att fatta rätt beslut. Ibland är du stressad eller osäker på vad du ska göra. Men kom ihåg alltid att det finns resurser som kan vara till hjälp, och som även anges i koden.

När du står inför ett svårt beslut kan det vara till hjälp att ställa följande frågor till dig själv:

- Känns det rätt? Är du säker på att det är rätt väg att gå eller känner du några tvivel?
- Tror du att det överensstämmer med våra kärnvärden, vår kod och våra policyer?
- Om det offentliggörs, är du då lika säker på ditt beslut?
- Skulle du vilja hållas ansvarig för dina handlingar?
- Gynnar det våra kunder, medarbetare, företaget och samhället?



Varningstecknen på ett tveksamt beslut

När beslut ska fattas, lyssna efter följande kommentarer, eftersom de kan vara tecken på att beslutet inte överensstämmer med våra kärnvärden, etik och efterlevnad:

- "Lugn, ingen kommer att få reda på det."
- "Vi måste göra vad som än krävs."
- "Vi måste hålla beslutet för oss själva—ingen behöver få veta."
- "Det är så man gör affärer"
- "Alla andra gör det på det sättet."

Att sluta kretsloppet

Hos Danaher måste etik och efterlevnad ständigt utvecklas för att vara aktuellt när det gäller nya risker och regelverk. När du har bestämt dig, fråga dig själv följande:

Anser du att det finns tillräckliga standarder, policyer och resurser på plats för att hantera frågan du ställdes inför, eller bör det göras mer? Om du använde Speak Up!-processen, var du nöjd med hur den fungerade, eller bör det göras förbättringar?

Om du anser att mer bör göras, kontakta din chef eller någon av de resurser som står i koden. Dina förslag hjälper oss att förbättra vårt etik- och efterlevnadsprogram.

Ställa frågor och anmäla oro

Alla måste göra sitt om vi ska kunna upprätthålla våra höga krav på etik och integritet. Anser du att något brott mot en lag, vår kod eller policy har begåtts, så Speak Up! Du behöver inte vara säker på alla fakta. Om du ser eller misstänker olagligt eller oetiskt beteende, eller om du har några frågor, då har du flera val:

- ✓ Diskutera frågan med din chef.
- ✓ Prata med någon annan person i chefsposition, HR, juridiska avdelningen eller internrevisionen.
- ✓ Du kan när som helst ta kontakt med Speak Up! på www.danaherintegrity.com

När du ställer frågor eller rapporterar problem hjälper du till att säkerställa att Danaher uppnår och upprätthåller de högsta nivåerna av etik och efterlevnad, och du bidrar till att bygga vår framtida framgång.



Här är några andra viktiga saker att tänka på vid rapportering av brott och avvikelser:

- ✓ Ingen medarbetareska rapportera ett brott för en person som är inblandad i brottet.
- ✓ Om du tar upp ett problem och det inte får en lösning, ska du ta upp det via en annan kanal.

Så använder man Speak Up!

Speak Up!-callcentret är självständigt från Danaher och bemannas av tredjeparts etik- och efterlevnadsspecialister. Speak Up! är ett konfidentiellt sätt att ställa frågor, få vägledning och anmäla potentiella brott och avvikelser mot koden eller andra policyer, lagar, regler eller regelverk. Du kan använda Speak Up! dygnet runt, sju dagar i veckan. När du kontaktar Speak Up! kommer specialisten att lyssna, ställa frågor om så behövs och därefter skriva en sammanfattande rapport. Sammanfattningen ställs sedan till Danaher för utvärdering och vidare åtgärd. Du kan även skicka in en anmälan eller förfrågan digitalt genom att gå in på www.danaherintegrity.com

Du kan välja att ringa anonymt, om det medges av gällande lagar. Om du inte vill identifiera dig, kan Danaher inte avgöra vem som har ringt eller loggat in på Speak Up!. Det är viktigt att ge så mycket detaljerad information som möjligt, till exempel vem, vad, när, var. Eftersom Danaher kan behöva ytterligare information, får du ett anmälningsnummer och ombeds att ringa tillbaka vid ett senare tillfälle för att svara på eventuella uppföljningsfrågor.

Växa med integritet

Konfidentialitet

Alla upplysningar som lämnas via Speak Up! eller någon annan rapporteringskanal behandlas konfidentiellt. Om det krävs en utredning, kan uppgifter i vissa fall komma att delas enligt principen om behovsenlig behörighet. Enligt lag kan Danaher bli skyldiga att rapportera sådana aktiviteter.

Hämnd är förbjudet

Danaher tillåter inte hämndaktioner mot någon som rapporterar ett problem i god tro. Vi kan heller inte tillåta hämndaktioner mot någon som deltar i en utredning. Om du tror att du har utsatts för en hämndaktion eller har bevittnat en sådan, anmäl det till dina chefer eller använd någon av de resurser som finns i koden.

Att göra en anmälan i god tro innebär att du uppger all information du har och du rapporterar den på ett ärligt sätt, oavsett om undersökningen av din anmälan avslöjar försummelse eller ej.

Fråga: För tre månader sedan använde jag Speak Up! anonymt. Jag var orolig över att min chef hade gett ett uppdrag till ett företag som ägs av hans vän. Det utreddes och jag förstår att vissa åtgärder vidtogs. Allt sedan dess har andra medarbetare slutat tala med mig och inkluderar inte längre mig i viktig kommunikation. Jag är orolig att det här kan påverka min arbetsförmåga negativt. Jag tror att mina kollegor känner till att jag gjorde anmälan och nu försöker hämnas. Handlar det om hämnd? Vad ska jag göra?

Svar: Det här kan vara hämnd. Om du inte känner dig bekväm med att ta upp problemet med din chef, kan du använda Speak Up! eller någon av de andra resurserna som står i koden. En noggrann utredning kommer att göras för att ta reda på vad som ligger bakom dina kollegors beteende. Om utredningen kommer fram till att de har sysslat med hämndaktioner på grund av din rapport, kommer lämpliga åtgärder att vidtas.

Ansvarsutkrävande och disciplin

När ett brott mot koden, policyer eller lagar inträffar, kommer lämpliga disciplinära åtgärder att vidtas, som kan sträcka sig till och inkludera uppsägning och avslutad anställning i enlighet med gällande lagar. Vissa åtgärder kan även leda till rättsligt förfarande, påföljd eller åtal.



Vårt team

A microscopic image of a cell smear, likely a Pap smear, showing numerous cells stained with a blue/purple dye (likely hematoxylin) and a pink/red dye (likely eosin). The cells are of various shapes and sizes, with some showing prominent nuclei and others appearing more flattened or elongated. The background is a light, slightly grainy texture.

Våra värderingar börjar med våra medarbetare. Vi har framgång när vi är det bästa teamet som vi kan vara: olika, innovativa och ansvariga.

Respekt på arbetsplatsen

Vi på Danaher förstår att för att vara framgångsrika måste vi attrahera och behålla fantastiska medarbetare och skapa en arbetsmiljö där de kan utvecklas och vara innovativa. Det handlar om att bygga team som representerar olika bakgrunder, perspektiv, talanger och erfarenheter och att hjälpa dem att samarbeta utan rädsla för trakasserier och diskriminering.

- ✓ Gör vad du kan för att bidra till en kultur som handlar om respekt, inkludering, samarbete, värdighet och rättvisa.
- ✓ Ta tydligt ställning mot uppförande och kommentarer som inte överensstämmer med vår kultur och våra värderingar.
- ✓ Om du har en ledande befattning, fatta alla anställningsbeslut utifrån jobb kvalifikationer och legitima affärsöverväganden.

Danaher följer alla gällande lagar som rör anställning, arbetsrätt och migration. Vi förväntar oss att alla medarbetare gör detsamma. Oavsett geografiskt läge måste alla anställningsrelaterade beslut baseras på arbetsrelaterade kvalifikationer, utan hänsyn till lagskyddade egenskaper som etnicitet, hudfärg, nationalitet, religion, könstillhörighet, ålder, civilstånd, funktionsnedsättning, veteranstatus, medborgarskap, sexuell läggning, könsidentitet, eller någon annan lagskyddad egenskap.

Vårt team

Mångfald och inkludering

Vi bygger våra bästa team genom att hitta unika bakgrunder, perspektiv, talanger och erfarenheter. Det gör det möjligt för oss att attrahera talang som återspeglar samma mångfald som marknaderna och inkluderar kunderna vi tjänar. Vi skapar en inkluderande kultur när vi respekterar andras talang och förmåga.

På Danaher definierar vi mångfald som någonting unikt som gör oss till de vi är, inklusive hur vi tänker, vår arbetsetik, var vi kommer ifrån, våra erfarenheter, hur vi ser ut och identifierar oss. Vi diskriminerar ingen utifrån lagskyddade egenskaper.

Vi definierar inkludering som processen att skapa en kultur och miljö som är öppen, respektfull och accepterande mot alla. I vår kultur får varje medarbetare styrka att utveckla sin unika talang, känner sig helt inkluderad och bekräftad som en värdefull medarbetare i teamet. Varje medarbetare ska känna sig uppmuntrad att utveckla sina förmågor och bidrag, eftersom det gör det möjligt för oss att bygga och bevara vår inkluderande kultur.

- ✓ Sätt värde på input från andra.
- ✓ Sätt dig själv i den andra personens situation.
- ✓ Lyssna på alla de röster som representerar våra kunder och deras behov.
- ✓ Hjälptill att skapa en arbetsmiljö där fräscha idéer kan leda fram till innovativa teknologier och nya produkter.
- ✓ Engagera dig helhjärtat för ideal som en inkluderande arbetsplats och för lärande, utveckling och strävan efter att göra det bättre.

Fråga: Jag tycker inte att en ledig tjänst i mitt team skulle passa en ensamstående förälder, eftersom det innebär många resor. Det handlar inte om fördomar, utan om att vara praktisk. Är jag skyldig att intervjua kandidater som är ensamstående föräldrar för att vara artig?

Svar: Du är skyldig att intervjua kandidater vars kvalifikationer uppfyller jobbkraven, inte utifrån personliga åsikter eller egna preferenser. Att göra antaganden som handlar om att tillämpa sitt eget filter kan strida mot våra principer om icke-diskriminering. Genom att inte intervjua en kvalificerad lämplig kandidat riskerar vi även att gå miste om den bästa, mest kvalificerade personen för jobbet.



Vårt team

Fråga: En av mina medarbetare skickar e-postmeddelanden som innehåller skämt och nedsättande kommentarer om vissa nationaliteter. De gör mig illa till mods och jag raderar dem oftast. Ingen annan har sagt något om dem. Borde jag göra något mer?

Svar: Ja, alla bidrar till att säkerställa att vi värnar vår respektbaserade kultur. Du bör informera din chef och/eller HR eller använda någon av ovan nämnda kanaler.

Trakasserier

Även om juridiska definitioner av trakasserier skiljer sig åt mellan länder, inkluderar "trakasserier" på Danaher allt ovälkommet beteende mot en annan person som skapar en obehaglig, fientlig eller anstötlig arbetsmiljö. Det är viktigt att framhålla att trakasserier kan handla om något fysiskt, verbalt eller skriftligt och kan göras personligen eller på något annat sätt, som till exempel via e-post. Trakasserier behöver inte handla om något sexuellt.

Eventuellt stötande beteende kan vara sexuella närmanden, rasistiska skämt eller negativa kommentarer eller skämt om ämnen som rör etnicitet, hudfärg, religion eller sexuell läggning.

Vi tillåter inte sådant beteende, oavsett om det är olagligt eller inte enligt landets lagar där beteendet äger rum.

Fråga: På en affärsresa frågade en av mina kollegor upprepade gånger om jag ville gå ut och ta en drink, och kommenterade även mitt utseende vilket kändes obehagligt för mig. Jag bad honom sluta, men det gjorde han inte. Vi var inte på kontoret och det var "efter kontorstid" så jag var inte säker på vad jag skulle göra.

Svar: Vi tolererar inte det här beteendet, oavsett om det är under arbetstid eller i någon annan arbetsrelaterad situation, vilket även gäller affärsresor. Det är bra att be kollegan sluta (även om en medarbetare inte är skyldig att göra det). Oavsett hur du känner inför att be din kollega direkt att upphöra med beteendet, bör du hursomhelst kontakta någon av ovan nämnda kanaler för att diskutera beteendet och få hjälp. På så sätt säkerställer vi snabba och effektiva åtgärder när vi ställs inför beteende som strider mot vår kultur och våra förväntningar. Du bör rapportera problemet via någon av ovanstående kanaler.

Fråga: Jag fick just veta att en god vän och kollega har anklagats för sexuella trakasserier och att en utredning har inletts. Jag kan inte tro att det är sant, och jag tycker att det är rätt att ge min vän en förvarning så att han kan försvara sig. Har jag inte ett ansvar som vän att berätta det för honom?

Svar: Du bör inte ge din vän någon förvarning om utredningen. En snabb och noggrann utredning kommer att genomföras. Det här är allvarliga saker, och det är viktigt att inte på något sätt äventyra utredningen. Att förvarna din vän skulle kunna äventyra utredningen.

Hälsa och säkerhet

Vi har ett starkt engagemang för en hälsosam och säker arbetsplats för medarbetarna och andra som besöker våra lokaler. Vårt engagemang för hälsa och säkerhet är dock en uppgift för alla. Ta hand om varandra, jobba tillsammans för att säkerställa att vår verksamhet är säker och "Stop, Think and Speak Up" när du är orolig eller osäker över potentiella faror på vår arbetsplats.

- ✓ Bidra till en fortsatt säker arbetsplats. Var proaktiv och förhindra skador på arbetsplatsen, oavsett om du arbetar på en Danaher-anläggning eller ute på fältet.
- ✓ Känn till nöd- och säkerhetsprocedurerna som gäller där du arbetar.
- ✓ Hoppa aldrig över eller jobba runt säkerheten, säkerhetsanordningar eller säkerhetsprocedurer.
- ✓ Känn till och följ ditt företags kör- och resepolicy när du kör eller reser i företagsärenden
- ✓ Säkerställ att dina prestationer inte påverkas av alkohol eller några andra droger, inklusive receptbelagda eller ej receptbelagda läkemedel, när du utför arbetsuppgifter för Danaher. Konsumtion av alkoholhaltiga drycker är endast tillåten i måttliga mängder vid företagsevenemang.
- ✓ Hjälپ underleverantörer, kunder och andra som vi samarbetar med att förstå och följa våra säkerhetsprocedurer.

Om du skadas på jobbet, meddela din chef omgående, oavsett hur liten skadan är. Anta aldrig att någon annan anmäler det.

Våld på arbetsplatsen

Det finns ingen plats för någon typ av våld på Danaher. Vi tillåter inte

- ✓ att någon hotar eller skrämmer andra vid någon som helst tidpunkt, oavsett om det är fysiskt eller verbalt, oavsett anledning
- ✓ våldshandlingar, mordbrand eller andra kriminella aktiviteter.
- ✓ Vapen får inte medtagas till Danahers anläggningar såvida företaget inte gett särskilt tillstånd och lagen medger det.





Fråga: Jag har lagt märke till rutiner inom min avdelning som inte verkar säkra. Vem kan jag tala med? Jag är ny här och vill inte att man uppfattar mig som besvärlig.

Svar: Starta en dialog om din oro med din chef eller anmäl det till verksamhetsutövande företags EHS-chef. Det kan finnas väldigt goda skäl för rutinerna, men det är viktigt att komma ihåg att på Danaher kan man ta upp problem utan att man anses vara besvärlig, tvärtom är det att visa ansvar. Om det du tar upp inte blir hanterat av din chef, använd då Speak Up! eller kontakta någon av de resurser som står i koden.

Fråga: En medarbetare verkar vara påverkad av droger. Jag är orolig att hon kan orsaka ett säkerhetsproblem och skada sig själv eller andra. Vad ska jag göra?

Svar: Du gjorde rätt i att känna oro. Om du tror att det finns en säkerhetsrisk, bör du tala med din chef omgående. Det räcker att en person på jobbet är påverkad av alkohol eller droger–lagliga eller olagliga–för att en säkerhetsrisk ska kunna uppstå. Åtgärder måste omgående vidtas för att hantera problemet.

Datasekretess

Vi drivs av ett starkt engagemang för en kultur som skyddar den personliga integriteten för våra medarbetare, kunder och affärspartner. Vi måste alltid hantera deras personuppgifter med noggrannhet och skydda personuppgifterna som har anförtrotts till oss.

Datasäkerhetslagar reglerar hur vi kan samla in, lagra, använda, dela, överföra, skydda och ta bort personuppgifter. Vi måste följa sådana regelverk var vi än bedriver verksamhet. Uppgifterna vi samlar in, använder och lagrar om våra medarbetare, kunder och affärspartner (som inkluderar tredje part, kanalpartner och leverantörer) är företagskonfidentiell information, och den ska aldrig delas med individer eller parter som inte har behörighet att få tillgång till den, och den ska inte användas i något annat syfte än legitima affärer. Hur vi samlar in, använder och lagrar personuppgifter om kunder och medarbetare måste även specificeras i integritetsmeddelanden riktade mot kunder och medarbetare.

- ✓ Skydda personuppgifter och säkerställ att de är korrekta.
- ✓ Samla in, ta fram, använd och lagra personuppgifter endast i legitimt affärssyfte.
- ✓ Följ gällande datasäkerhetslagar, våra datasäkerhetspolicyer och integritetsmeddelanden när du hanterar personuppgifter.
- ✓ Använd säkerhetsverktyg för att dela personuppgifter med individer i och utanför Danaher och begränsa åtkomsten till behöriga individer.
- ✓ När vi anlitar tredje part för att erbjuda tjänster, är de skyldiga att upprätthålla sekretess och skydda personuppgifterna som vi delar.

Misstänker du att personuppgifter har använts på ett sätt som strider mot våra policyer måste du meddela din chef, sekretessansvarig, juridiska avdelningen eller använda Speak Up!

Fråga: För att spara tid har vi använt en öppen SharePoint-plats där vi hanterar HR-ärenden i företaget. Vi har endast skickat länken till dem som behöver åtkomst, men den är tillgänglig för alla som söker efter den. Jag vill inte att någon ska råka illa ut, men jag tycker inte det är rätt att medarbetares personuppgifter och känsliga data kan bli synliga för alla. Vad ska jag göra?

Svar: Att skydda vår konfidentialitet och integritet är allas ansvar. Du bör omedelbart meddela sekretessansvarig, juridiska avdelningen eller använda Speak Up!, för att effektivt minska riskerna, och ditt team kan få rätt lösning för att kunna hantera medarbetarnas personuppgifter och känsliga data i framtiden.





Våra kunder och partner

Att leva upp till och överträffa kundernas förväntningar börjar med att lyssna. Att lyssna till kundens röst är nyckeln till att förstå kundens behov och leverera högsta kvalitet.

Rättvisa handelsvillkor och Leverantörsrelationer

Våra leverantörer och affärspartner bidrar starkt till vår framgång. För att skapa en miljö där de känner sig motiverade att fortsätta arbeta med oss, måste de vara säkra på att de behandlas på ett etiskt och lagenligt sätt. Det betyder att vi aldrig ska utsätta någon för orättvis behandling genom manipulation, hemlighållande, missbruk av konfidentiell information, förvrängning av fakta eller andra ohederliga affärsmetoder.

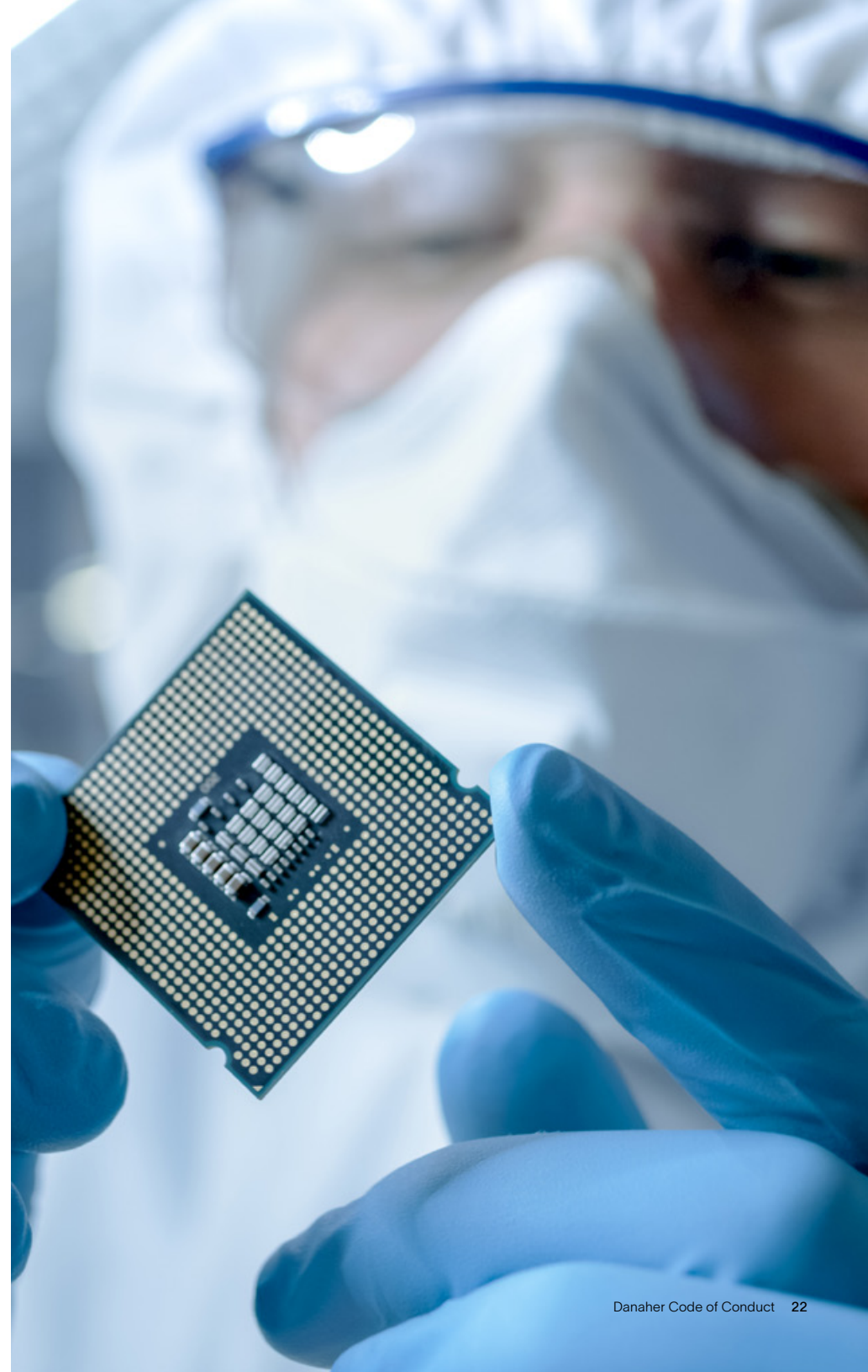
- ✓ Köp material och välj affärspartner utifrån behov, kvalitet, service, pris, villkor och andra relevanta förhållanden. Ta leverantörsbeslut som tillvaratar Danahers intressen, inte för personlig vinning eller för att skaffa fördelar för dig eller en familjemedlem.
- ✓ Skydda vår konfidentiella och skyddade information samt våra affärshemligheter med ett sekretessavtal, när det är lämpligt. Skydda även all konfidentiell information eller personuppgifter som en leverantör lämnar till Danaher.
- ✓ Håll utikik efter tecken på att våra affärspartner bryter gällande lagar och regelverk, inklusive mutor och korruption, miljölagar, arbetsrätt, mänskliga rättigheter och arbetsmiljölagar. Om du har några frågor eller känner oro över någon leverantörs handlingar, kan du tala med din chef.

Våra kunder och partner

Vi ska enbart ha affärsförbindelser med leverantörer som följer gällande lagar och uppfyller våra krav, inklusive mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljölagar, hälsa och säkerhet. Våra förväntningar på våra leverantörer beskrivs i Danahers uppförandekod för leverantörer.

Fråga: En representant för en av våra leverantörer påstår att de kan hjälpa oss att vinna ett uppdrag från en kund. Jag tror att de tänker erbjuda lyxiga resor och underhållning för en av kundens högsta chefer. Borde jag göra någonting åt det?

Svar: Ja, för vi ska aldrig vinna uppdrag på ett olämpligt sätt och som även kan handla om en olaglig muta. Vi måste utvärdera vår relation med leverantören och säkerställa att den här personens aktiviteter inte är representativa för hur leverantören sköter sina affärer. Vi måste även skyndsamt tala om för kunden att den här leverantören inte agerar på vårt uppdrag. Du måste diskutera situationen omedelbart med vår juridiska avdelning.



Hälso- och sjukvårdslagar och regelverk

Danaher följer alla lagar och regelverk kring utveckling, tillverkning, distribution, marknadsföring, upphandlingar, försäljning och marknadsföring av våra läkemedelsprodukter. Vi har även ett starkt engagemang för en öppen, konstruktiv och professionell relation med tillsynsmyndigheter kring ärenden som rör regleringspolicy och inlagor.

Efterlevnad av medicinsk teknologi

Vissa av Danahers verksamhetsutövande företag tillverkar och säljer medicinsk utrustning och andra produkter som regleras av USA:s livsmedels- och läkemedelsmyndighet Food and Drug Administration (FDA) och av liknande myndigheter i andra länder.

Kvalitets- och säkerhetskraven för dessa produkter är omfattande och komplexa. Att inte följa dem kan få stora konsekvenser. Säkerställ alltid att medicintekniska produkter följer alla tillämpliga regler, regelverk och vägledningar.

Produktkvalitet och -säkerhet

Våra medicintekniska kunder litar på Danahers industriledande säkerhet, produktkvalitet och pålitlighet. Vi har alla en viktig roll för att säkerställa att vi tar vårt ansvar för kvaliteten på våra produkter. Vi håller även våra leverantörer och distributörer ansvariga för att säkerställa kvaliteten på deras produkter och tjänster.

Om du blir uppmärksam på ett kvalitetsproblem som rör våra medicinska produkter, har du ansvar för att omgående göra en anmälan till verksamhetsutövande företags kundtjänst eller avdelning som hanterar klagomål.





Marknadsföringsaktiviteter

Vi förstår och följer de stränga regelverk som styr våra marknadsföringsaktiviteter och utbildnings- och affärsrelationer med hälso- och sjukvårdspersonal. Vi marknadsför våra medicinska produkter helt och hållet baserat på deras godkändmärkning, och vi säljer våra produkter utifrån korrekt och sanningsenlig information.

All information som vi förmedlar till omvärlden om våra medicinska produkter ska vara sanningsenlig, balanserad och baseras på data och relevant erfarenhet. Allt material som skapas för att användas i marknadsföringen av våra produkter ska granskas och godkännas i lämpliga kanaler.

Vi inhämtar alltid lämpliga juridiska och Regulatoriska godkännanden av våra medicinska produkter. Eftersom godkännanden skiljer sig åt mellan länder följer vi specifika krav på marknadsföring och försäljning av våra produkter som gäller för varje enskilt land.

Klinisk forskning

Vi har ett ständigt engagemang för att trygga säkerheten, integriteten och hälsan för patienterna som ställer upp som frivilliga i våra kliniska prövningar. Vi uppfyller alla regleringskrav samt högt ställda etiska, vetenskapliga och kliniska krav för alla våra forskningsprojekt världen över.

Affärssamverkan med myndigheter

Särskilda juridiska avtalsregler gäller ofta för våra mellanhavanden med myndigheter. Dessa regler kan bland annat handla om inköps- och upphandlingsregler, särskilda fakturerings- och bokföringsregler samt restriktioner för de underleverantörer eller agenter som vi anlitar.

Oavsett vilka lagar som gäller i ditt land, måste du respektera följande grundläggande principer:

- ✓ Delta alltid i offentliga upphandlingar med största möjliga integritet och ärlighet.
- ✓ Försök aldrig att vinna ett myndighetsuppdrag eller påverka anbudsspecifikationer genom att erbjuda något av värde för en myndighetsanställd eller någon släkting eller medarbetare till en myndighetsanställd.
- ✓ Försök aldrig att inhämta information för att ge Danaher ojusta konkurrensfördelar i en offentlig upphandling.
- ✓ Var alltid uppriktig och korrekt i all skriftlig och muntlig kommunikation med myndigheter och offentligt anställda tjänstemän.
- ✓ Behåll alla handlingar som krävs enligt lag.
- ✓ Följ avtalsvillkoren för myndighetsuppdraget noggrant. Till exempel, byt aldrig ut några varor och tjänster som ska levereras mot ersättningsprodukter och -tjänster och gör inga avvikelser från krav utan skriftligt tillstånd.
- ✓ Ta kontakt med den juridiska avdelningen om du har några frågor.

Oavsett var du är verksam, om du försöker vinna ett myndighetsuppdrag åt Danaher, eller är ansvarig för att utföra arbete enligt avtal med myndighet, är du även skyldig att känna till och följa alla lagar som gäller för offentlig upphandling och avtal.



Våra kunder och partner

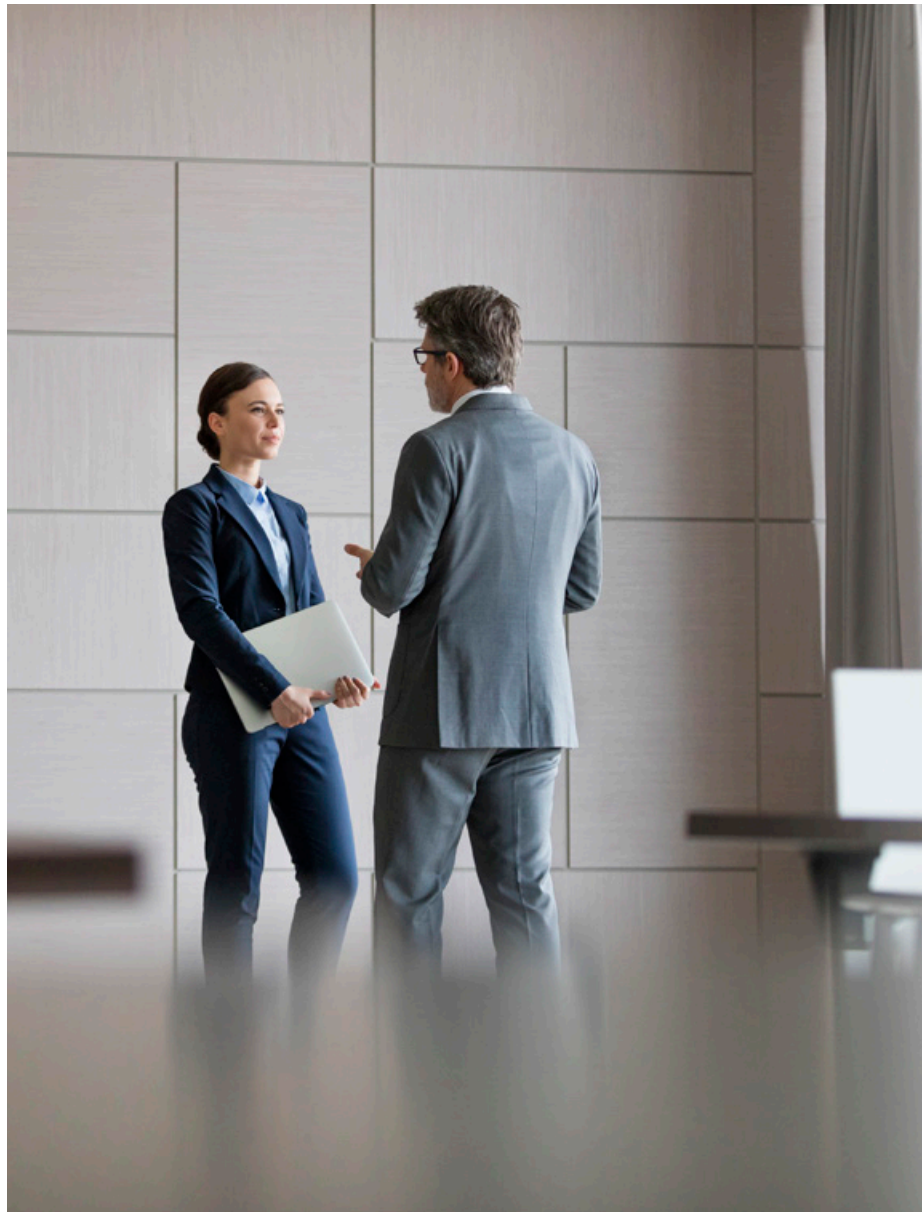
Fråga: Teknikchefen som arbetar för ett offentligt sjukhus vill titta på vår senaste teknik. Han betalar för sina egna flygresor och hotellövernattningar, men vill att vi ska tillhandahålla administrativ support och lokala transportmedel. Han förväntar sig även att vi ska bjuda ut honom på kvällen. Är det här lämpligt?

Svar: Det första man bör notera är att teknikchefen är en myndighetsföreträdare, eftersom det handlar om en anställd på ett offentligt sjukhus. Du kan bistå myndighetsbesök och delegationer för statliga företag på våra kontor och anläggningar, men bara om allt godkänns i förväg av juridiska avdelningen. Det är även tillåtet att marknadsföra, demonstrera och förklara fördelarna med våra produkter eller teknik för myndighetspersonalen som är beslutsfattare och potentiella partner, men du får aldrig försöka påverka dem genom att erbjuda dem personliga förmåner. Diskutera situationen med juridiska avdelningen innan du vidtar ytterligare åtgärder.

Samarbete med utredningar

Samarbeta alltid med myndigheter i samband med begäran om uppgifter eller inspektion. När du besvarar en myndighets begäran, tala sanning och vilseled aldrig någon, hindra aldrig någon i arbetet och försök inte undanhålla, förstöra eller förvanska dokument.

Meddela den juridiska avdelningen närhelst du får en icke-rutinmässig myndighets begäran om information eller besök.



Intressekonflikter

En intressekonflikt uppstår när en medarbetares privata intressen på något sätt kolliderar och även verkar kollidera med Danahers intressen.

Att det finns en verklig eller potentiell intressekonflikt strider inte nödvändigtvis mot vår kod. Men att i någon roll fortsätta arbeta för Danaher, eller att delta i ett beslut som berör en intressekonflikt utan att avslöja den är ett brott.

Vid frågor och avslöjanden om intressekonflikter, vänligen kontakta den juridiska avdelningen.

Avslöjanden och godkännande

Medarbetare förbjuds att arbeta för Danaher i någon roll, eller att delta i ett beslut som berör en intressekonflikt, såvida inte konflikten har anmälts och avslöjats helt för medarbetarens chef, varpå chefen har godkänt den föreslagna aktiviteten samt att medarbetaren följer alla särskilda procedurer som chefen kräver för att mildra konflikten.

Vidare måste även verksamhetsutövande företags L1-medlemmar med potentiella intressekonflikter få skriftligt tillstånd av relevant Platform General Counsel eller Platform Chief Compliance Officer, och Platform- och Danaher Corporation-medarbetare måste även få skriftligt tillstånd av Danaher Corporation General Counsel eller Danaher Corporation Chief Ethics and Compliance Officer.

Det är inte möjligt att ta upp varje situation som kan innebära en intressekonflikt, men det finns vissa situationer där konflikter är särskilt vanliga. Att känna igen en potentiell konflikt hjälper dig att undvika en sådan. Nedan finns några viktiga exempel och vägledning:

- ✓ **Extern anställning** – Du får inte bygga upp ett företag eller arbeta för något annat företag utöver Danaher eller Danaher-företagen, som konkurrerar eller avser att konkurrera med Danaher eller Danaher-företagen, eller som stör ditt arbete på Danaher. Du bör även se till att få skriftligt tillstånd av juridiska avdelningen innan du tackar ja till att vara med i en styrelse för en icke vinstdrivande organisation.
- ✓ **Styrelsearbete** – Medarbetare får inte vara med i en styrelse för ett icke vinstdrivande företag som inte ingår i Danaher, om man inte har fått tillstånd i förväg av Danaher Corporations Executive Vice President med ansvar för medarbetarens affärsverksamhet/företag, eller i fall som rör Danaher Corporation, en Executive Vice President, Danaher General Counsel och Chief Ethics and Compliance Officer.
- ✓ **Ekonomiska intressen** – Det kan vara en konflikt om du, en nära vän eller familjemedlem har ekonomiska intressen i ett företag som gör affärer med eller på annat sätt kan påverka Danahers verksamhet.
- ✓ **Nära privata relationer** – Att arbeta med släktingar och andra som du har en nära personlig relation med kan utgöra en intressekonflikt. Du bör inte handleda närstående familjemedlem och en närstående bör inte rapportera direkt till dig, om inte situationen har granskats och godkänts av HR. I alla övriga fall, vänd dig till din chef eller HR-avdelningen för vägledning.

Våra kunder och partner

- ✓ **Affärsmöjligheter** – Utnyttja aldrig information eller affärsmöjligheter som du får reda på via ditt arbete på Danaher för din personliga vinning. Du bör heller inte dela sådan information med andra så att de får personlig vinning. Sådana möjligheter tillhör Danaher. Mer specifikt får medarbetare inte
- Dra nytta av möjligheter som upptäcks under användning av Danahers egendom, information eller position för sin egen skull.
 - Använda Danahers egendom, information eller position för personlig vinning.
 - Konkurrera med Danaher.

Var proaktiv och undvik så långt det är möjligt varje situation som kan leda till att det på något sätt kan anses vara en intressekonflikt. Om du upptäcker att du har hamnat i en potentiell intressekonflikt eller situation, tala med din chef.



Affärsmöjligheter – särskilda överväganden för icke anställda ledamöter

Enligt avsnitt 122(17) i Delaware General Corporate Law har Danaher Corporations styrelse antagit följande separata policy om affärsmöjligheter för icke anställda ledamöter som är med i styrelsen för Danaher Corporation ("externa ledamöter").

Danaher Corporation avsäger sig alla anspråk på eller förväntningar om erbjudande om möjlighet att delta i, och styrelseledamoten har ingen skyldighet att kommunicera, erbjuda eller presentera för Danaher Corporation möjlighet att delta i affärsaktivitet om vilken en extern ledamot får kunskap, såvida inte denna person får kunskap om sådan möjlighet, antingen

(I) i förbindelse med utförandet av sin roll som styrelseledamot för Danaher Corporation eller under omständigheter som rimligen borde få extern ledamot att tro att personen som erbjuder möjligheten förväntar sig att den erbjuds till Danaher Corporation eller företagets dotterbolag, eller
(II) via användning av information eller egendom som tillhör Danaher Corporation eller företagets dotterbolag, om uppkommen möjlighet rör något som extern ledamot rimligen kan förväntas tro är av intresse för Danaher Corporation eller företagets dotterbolag.

Våra kunder och partner

Fråga: Jag har investerat i allmänna fonder som även omfattar våra konkurrenter och andra företag som vi gör affärer med. Är det en konflikt?

Svar: Det är mycket osannolikt att det utgör en konflikt. Det är inte en intressekonflikt om ditt intresse är begränsat till innehav av allmänna värdepapper, såsom vanliga aktier eller preferensaktier, som utgör mindre än två procent av aktuell typ. Eftersom din investering avser en allmän fond har du heller inte möjlighet att påverka beslut som fattas av andra företag.

Fråga: Jag är inte säker på vad som menas med uttrycket "närstående familjemedlem". Omfattar intressekonflikter människor jag har en nära personlig relation med såväl som med faktiska släktingar?

Svar: När vi talar om "närstående familjemedlem" inkluderar vi makar, sambo, barn, styvbarn, föräldrar, svärföräldrar, syskon, svåger/svägerska och andra personer som du är släkt med och som delar hem. Mer allmänt avses vår policy om intressekonflikt omfatta alla nära relationer som kan skapa en faktisk intressekonflikt eller som kan uppfattas göra det. Även om det är omöjligt att förutsäga alla omständigheter, bör du vara uppmärksam på om en aktivitet eller relation stör—eller andra kan uppfatta att den stör—din objektivet. Om du känner minsta oro över någon personlig relation, ta upp saken med din chef.

Fråga: En son till en kollega har precis börjat i vårt team. Är det tillåtet?

Svar: I allmänhet kan släktingar arbeta i samma team eller avdelning, förutsatt att relationen redovisas och godkänns av din chef. Men om en mycket närstående familjemedlem är i position att anställa, leda eller påverka hantering eller kompensation av annan släkting, utgör det en intressekonflikt som måste redovisas för HR-avdelningen och hanteras enligt ovan.



Gåvor och nöjen

Enstaka gåva eller nöjen betraktas ofta som något normalt när man gör affärer. Ibland kan dock även en välmenande gåva vara olämplig och strida mot vår policy eller lagen.

På Danaher får medarbetare bara ge gåvor och nöjen av blygsamt ekonomiskt värde och som är rimliga komplement till affärsrelationer samt inte påverkar andra på ett opassande sätt. Vi tar inte emot eller förmedlar gåvor eller nöjen, om avsikten är att påverka ett beslut eller i utbyte mot uppdrag, tjänster eller konfidentiell information.



Vid utbyte av gåvor och nöjen måste samtliga följande riktlinjer följas:

- ✓ De måste ha ett blygsamt ekonomiskt värde och inte förekomma ofta.
- ✓ Det får inte se ut som att de kan påverka eller framstå som att de påverkar mottagarens affärsomdöme.
- ✓ Det måste finnas ett rimligt affärssyfte.
- ✓ Säkerställ alltid att dokumentationen av gåvor och nöjen är en korrekt och sanningsenlig återgivning av transaktionen.

Följande förfaranden är inte tillåtna:

- ✓ att ge eller ta emot gåvor eller nöjen under upphandlingsprocessen
- ✓ att ge eller ta emot dyrbara eller ofta förekommande gåvor eller nöjen
- ✓ att ge eller ta emot kontant gåva eller kontanter i någon form (presentkort eller gåvocheck)
- ✓ att ge eller ta emot gåvor eller nöjen som kan vara besvärande för Danaher eller skada ditt eller Danahers rykte
- ✓ alla gåvor eller nöjen som strider mot mottagarens företagspolicy
- ✓ att ge gåvor, förmåner eller nöjen av något slag till statstjänsteman.

Våra kunder och partner

Gåvor och nöjen – anställda i offentlig förvaltning

Var extra försiktig i kontakter med anställda i offentlig förvaltning. Komplexa regler omger gåvor och nöjen för anställda i offentlig förvaltning, som inkluderar anställda i statliga organ. Det som kan vara tillåtet för affärskunder kan vara olagligt i relationer med myndigheter.

- ✓ Inga gåvor eller andra förmåner, inklusive nöjen och underhållning, kan erbjudas till anställda i offentlig förvaltning.
- ✓ Alla förfrågningar från en anställd i offentlig förvaltning till en medarbetare angående en betalning, som inte avser legitima skatter och avgifter, måste rapporteras omgående till den juridiska avdelningen.
- ✓ Ta omgående kontakt med den juridiska avdelningen om du har några frågor.

Kom ihåg: I många länder där vi är verksamma är anställda i offentlig förvaltning även hälso- och sjukvårdspersonal, hälso- och sjukvårdsadministratörer samt personal i sjukhus och statligt drivna sjukvårdsprogram.

Fråga: En leverantör erbjöd mig två biljetter till en Broadway-show. Hankan inte följa med mig, men bad mig ta med en vän. Biljetterna är antagligen dyra. Får jag ta emot dem?

Svar: Eftersom leverantören inte ska följa med dig, anses biljetterna inte vara nöjen, utan en gåva. Du måste få godkännande av din chef som kommer att ge mer vägledning i linje med Danahers och OpCo:s policyer.



Samla in konkurrensinformation

Vi inhämtar endast konkurrensinformation på laglig väg, aldrig genom förvanskning eller annat beteende som kan tolkas som "spioneri".

- ✓ När vi samlar in affärsinformation lever vi alltid upp till våra integritetskrav. Vi inlåter oss aldrig i bedrägeri, förvanskning eller vilseledande beteende för att inhämta information.
- ✓ När vi anställer före detta medarbetare till konkurrenter måste vi respektera alla lagar eller avtalskyldigheter att inte använda eller avslöja konfidentiell information om deras före detta arbetsgivare.
- ✓ Har du några frågor om huruvida vissa konkurrensaktiviteter följer vår kod, ska du omgående ta kontakt med din chef eller juridiska avdelning.

Fråga: Jag har precis börjat på Danaher efter att i flera år ha arbetat för en av våra konkurrenter. Kan jag dela konfidentiell och skyddad marknadsföringsinformation som jag producerade på mitt förra företag?

Svar: Du kan använda generell kunskap och färdigheter som du fick på ditt förra jobb. Till Danaher kan du dock inte ta med dig någon konfidentiell eller skyddad information som du eller någon annan har producerat åt din förra arbetsgivare. Är marknadsföringsinformationen konfidentiell, skyddad eller affärshemligheter från din förra arbetsgivare, strider det mot våra policyer om du i nuläget använder eller delar den, samt utgör ett brott mot dina skyldigheter gentemot din förra arbetsgivare och möjligen gällande lag. Du är skyldig att skydda sådan information från din förra arbetsgivare, på samma sätt som Danahers medarbetare är skyldiga att skydda vår information. Vänd dig till den juridiska avdelningen om du har några frågor om specifik information.





Vårt företag

Via kaizen och genom ständiga förbättringar tar vi hand om kundens behov med åtgärder som bidrar till det gemensamma bästa. Vi sätter ribban högt, för oss själva och andra.

Korrekt dokumentation och finansiell rapportering

Investerare, statstjänstemän och andra litar till vår korrekta bokföring och dokumentation. Korrekt information är även ytterst viktigt inom företaget så att vi kan fatta väl underbyggda affärsbeslut.

Medarbetare som arbetar med ekonomi och bokföring eller med uppgifter som påverkar produktkvaliteten har ett särskilt ansvar på det här området. Alla bidrar vi dock till processen att dokumentera affärsresultat och sköta löpande redovisning. Vi har alla ett ansvar för att säkerställa att uppgifterna vi lämnar till Danahers bokföring är fullständiga, korrekta och begripliga.

För att säkerställa att vi lever upp till vårt ansvar att samarbeta med granskningar, utredningar och förfrågningar om juridiska dokument, måste vi arkivera uppgifter i enlighet med våra policyer, inkomma med fullständiga svar med all information som begärs och att inte redigera, modifiera eller radera begärda upplysningar.

- ✓ Säkerställ att företagets dokumentation inklusive finansiella poster, kostnadsrapporter och tidrapporter är tydliga och fullständiga och inte döljer sanningen bakom transaktionen.
- ✓ Lämna aldrig in oriktiga uppgifter om försäljning, försändelser eller bokför dem i förtid, under- eller överskatta kända skulder och tillgångar, eller dröj med att uppge poster som ska kostnadsföras.
- ✓ Säkerställ att alla uppgifter om teknik, kvalitet och produktion är korrekta. Lämna aldrig in oriktiga uppgifter eller utforma dem på ett vilseledande sätt.

Vårt företag

- ✓ Säkerställ att alla uppgifter om teknik, kvalitet och produktion är korrekta. Lämna aldrig in oriktiga uppgifter eller utforma dem på ett vilseledande sätt.
- ✓ Upprätta inga oredovisade företagsfonder eller tillgångar, som exempelvis "svarta kassor" eller någon annan typ av konton med oredovisade medel.
- ✓ Medarbetare som arbetar med att upprätta årsredovisning eller bokslut åt Danaher Corporation har skyldighet att säkerställa att den är fullständig och inte innehåller några oriktiga eller vilseledande uppgifter.
- ✓ Utöva aldrig påtryckningar mot, manipulera eller vilseled externa revisorer som har till uppgift att granska vårt bokslut eller interna redovisning.

Dokumenthantering och arkiveringsskyldighet

Företagsdokument måste sparas så länge som krävs i affärssyfte eller enligt gällande lag. Dokument får endast förstöras i enlighet med dokumenthanteringspolicyn i din verksamhet, men aldrig som en reaktion på eller i väntan på utredning, åtal eller granskning.

Om du blir meddelad om revision får du inte ändra eller förstöra relevanta uppgifter. Kontakta juridiska avdelningen vid minsta osäkerhet om det lämpliga i dokumentförstöring.

Fråga: Min chef har bett mig att bokföra en obekräftad försäljningspost i kvartalsrapporten för att uppnå våra mål. Men försäljningen kommer inte att avslutas före utgången av kvartalet. Ska jag göra som hon säger?

Svar: Nej, du ska alltid bokföra kostnader och intäkter under korrekt tidsperiod. Att uppge försäljning som inte är avslutad utgör en förvanskning och kan vara bedrägeri. Du måste ta upp problemet med din chef och om du tycker det är obehagligt, använd Speak Up! eller ta hjälp av någon av de andra resurserna i koden.



Konfidentiell information

Obehörig publicering av konfidentiell och skyddad information och/eller affärshemligheter kan orsaka att vi förlorar konkurrensfördel, skada Danaher och våra relationer med kunder och affärspartner. Därför måste all sådan information hanteras med stor försiktighet. Här följer några exempel på denna typ av information:

- ✓ försäljningsresultat, totalt eller per produkt
- ✓ kundlistor
- ✓ produktpris och kostnadsinformation
- ✓ personuppgifter om våra medarbetare, kunder och leverantörer
- ✓ tekniska uppgifter om våra system, produkter och tillverkningsprocesser
- ✓ våra affärsstrategier
- ✓ produktlanseringsplaner

Medarbetare måste säkerställa att de:

- ✓ använder och avslöjar konfidentiell information enbart i legitima affärssyften
- ✓ ger konfidentiell information rätt beteckning för att upplysa om hur den ska hanteras, distribueras och förstöras
- ✓ aldrig delar lösenord eller tillåter att andra personer, inklusive familj och vänner, använder våra informationsteknikresurser

- ✓ aldrig avslöjar information för tredje part, inklusive affärspartner, utan lämplig behörighet och lämpliga sekretessavtal. Vid minsta osäkerhet, vänd dig till din chef eller juridiska avdelning
- ✓ aldrig diskuterar konfidentiell information på offentliga platser där andra kan höra eller lämnar konfidentiell information, datorer, mobiltelefoner eller andra digitala enheter som förvarar konfidentiell information på platser där andra kan stjäla eller få åtkomst till den.

Dessa skyldigheter gäller även efter att din anställning på Danaher har upphört. När du lämnar Danaher får du aldrig avslöja eller använda någon av Danahers konfidentiella information, och du måste lämna tillbaka alla kopior på material och enheter som innehåller Danahers konfidentiella information.



Vårt företag

Immaterialrätt

Immaterialrätt handlar om uppfinningar, idéer, varumärken och originalverk som kan innebära konkurrensfördel på marknaden. Det är sådana saker vi menar när vi talar om ledande innovationer, och dem måste vi skydda mot våra konkurrenter. Allt obehörigt avslöjande eller missbruk, antingen under eller efter din anställning hos Danaher, kan vara skadligt för företaget eller våra kunder. Alla medarbetare som skapar immateriell egendom måste följa sitt Danaher-företags policyer och processer för att identifiera och skydda immaterialrätten.

Tredje part anförtror oss sin konfidentiella och skyddade information, och det är lika viktigt att vi hanterar den med försiktighet. Tredje parts konfidentiella information ska endast användas i enlighet med specifika villkor för en giltig licens eller annan laglig rätt till sådan användning

Har du några frågor eller problem som rör lämplig användning av skyddad information eller immateriell egendom, vänd dig till den juridiska avdelningen.

Fråga: Jag jobbar ofta med företagets konfidentiella information i samband med projekt. Nu har jag en snäv deadline och måste jobba med projektet över helgen. Får jag använda min privata laptop hemma när jag arbetar med företagets konfidentiella information?

Svar: Du får endast spara företagets konfidentiella information på företagets bärbara dator, mobila enhet eller lagringsenhet/USB-minne som har lämpliga skyddsanordningar installerade för att skydda företagets konfidentiella information. Nedladdning, redigering och även åtkomst till företagets konfidentiella information på annan dator än företagets gör dig och företaget sårbara för stöld eller förlust. Det strider även mot Danahers informationssäkerhetspolicy.

Skydda affärshemligheter

Under din tid på företaget kan du få reda på viktig för allmänheten okänd information om Danaher eller andra börsnoterade bolag. Att använda sådan information för personlig vinning eller att dela den med andra är inte bara ohederligt mot investerare, utan även olagligt.

- ✓ Köp eller sälj aldrig aktier, obligationer, optioner eller andra värdepapper i annat börsnoterat bolag, inklusive Danaher, med hjälp av viktig för allmänheten okänd information.
- ✓ Lämna aldrig ut någon viktig för allmänheten okänd information till andra, även känd som insidertips.
- ✓ Viktig för allmänheten okänd information kan omfatta
 - nyheter om fusioner, företagsköp eller avyttringar.
 - en planerad försäljning av företagets värdepapper.
 - Större reglerande åtgärder eller större rättsliga processer som rör företaget.
 - Betydande förändringar i ledningen.
 - Tilldelning av ett större uppdrag eller förlust av ett större befintligt uppdrag.
 - Introduktion av ny viktig produkt, teknologi, tjänst eller viktig utveckling av befintliga produkter, teknologier eller tjänster.
- ✓ Vissa medarbetare kan även sättas i "karantän", då de inte får syssla med affärer som omfattar Danahers värdepapper, och de kan när som helst även bli föremål för kontroll innan de får handla med Danahers värdepapper.
- ✓ Har du några frågor om huruvida information är viktig och för allmänheten okänd, kontakta juridiska avdelningen.

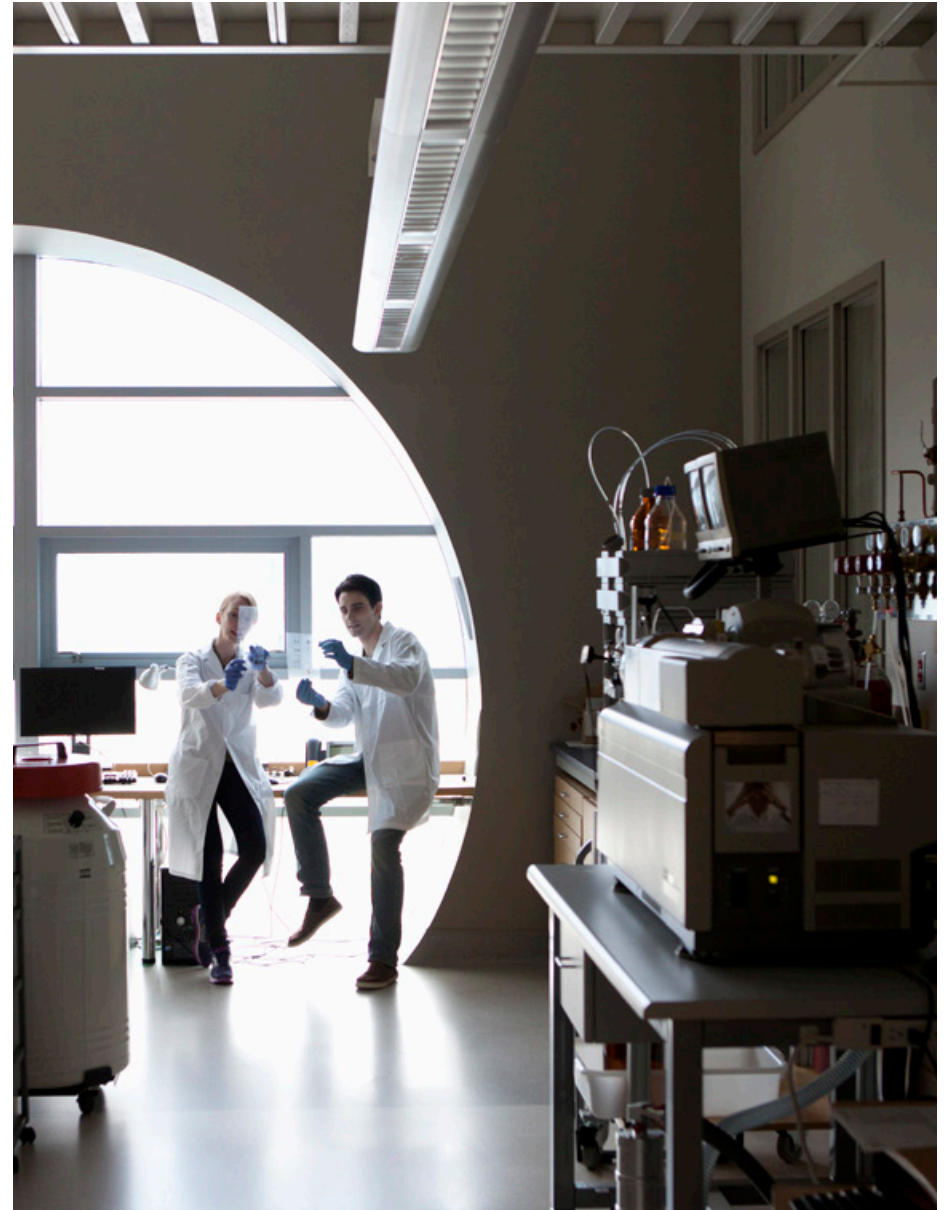
i Definitioner

Informationen är **viktig** om det finns en betydande sannolikhet att en rimlig person skulle uppfatta den som viktig för att fatta ett beslut att köpa eller sälja värdepapper.

Information är **för allmänheten okänd** tills en hel arbetsdag har gått efter att den har spritts till allmänheten via ett allmänt spritt pressmeddelande och/eller rapport till den amerikanska finansinspektionen SEC.

Fråga: Min chef bad mig ta fram lite finansiellt material om ett företagsköp som Danaher överväger. Informationen är konfidentiell och ännu inte känd för allmänheten. Utifrån informationen jag har gått igenom tror jag att aktien för inköpsobjektet kommer att gå upp snabbt så fort nyheten offentliggörs. Jag vet att jag inte kan köpa aktier i företaget som vi planerar att köpa, men kan jag förmedla informationen till min bror eftersom han inte är en "insider"?

Svar: Nej, du får inte dela nyheten med andra eftersom den är konfidentiell. Informationen kan även vara viktig för allmänheten okänd information, och att dela den kan av andra betraktas som insidertips, vilket strider mot lagen och våra policyer.



Användning av företagstillgångar

Varje medarbetare anförtros åtkomst till företagets tillgångar. Vi måste skydda dem mot förlust, skada, stöld, ödeläggelse och missbruk. Digital kommunikation som använder företagets tillgångar eller företagets verktyg behöver inte vara konfidentiell.

Danahers tillgångar inkluderar fysisk egendom, faciliteter, utrustning, fordon, inventarier och material, samt även affärsmöjligheter, finansiella resurser, immaterialrätt, konfidentiell information, filer, dokument, informationssystem och data.

- ✓ Våra tillgångar får inte skänkas eller säljas till någon utan godkännande.
- ✓ Använd endast godkänd mjukvara, enheter och procedurer.
- ✓ E-post, våra informationssystem och tillhörande data betraktas som företagets egendom. Du ska inte vänta dig någon personlig integritet när du använder företagets tillgångar. Danaher har ett ansvar för att vidta nödvändiga försiktighetsåtgärder för att skydda våra företagstillgångar.
- ✓ Begränsad privat användning av telefon, internet, e-post och snabbmeddelanden är tillåtet om det inte inkräktar på ditt arbete, företagsanvändning av systemen eller strider mot Danahers policy.

Våra "officers" är de enda medarbetare som får signera dokument eller utöva befogenheter för Danaher Corporations räkning, eller ge andra fullmakt att göra det. I din verksamhet är tecknings- och attesträtten även begränsad och förbehållen vissa roller och individer. Att göra affärsåtaganden utanför dessa processer, via privata affärssuppgörelser eller på andra sätt, är inte tillåtet.

Vid minsta osäkerhet om huruvida du har rätt att signera dokument eller vidta annan åtgärd för företagets eller dotterbolags räkning, agera först när du kan bekräfta att du har rätt att agera eller har fått godkännande.

Fråga: Jag har ett företag som sysslar med hälsnings- och gratulationskort, som jag driver hemifrån och oftast på helgerna. På dagar när jag har tid över på lunchen, kan jag då använda min Danaher-dator för att behandla ordrar från föregående dag?

Svar: Nej, vår policy förbjuder affärsutövning som inte handlar om Danaher i våra informationssystem. Du får endast driva ditt privata företag hemifrån och använda din egen dator och system.



Vårt företag

Cybersäkerhet

Vi blir alla allt mer beroende av sammankopplade enheter (bärbara datorer, surfplattor, mobiltelefoner) och informationssystem för affärsutövning och affärskommunikation. Alla måste vi se till att skydda våra data och informationssystem mot tillfällig och avsiktlig felaktig användning, missbruk, manipulering, nedstängning eller obehörig åtkomst till våra informationssystem och data.

- ✓ Säkerställ att du följer våra policyer och procedurer som är utformade för att skydda våra system, program, nätverk och tillgångar mot angrepp, skada eller obehörig åtkomst.
- ✓ Applicera tänkesättet Tänk. Skydda. Säkerställ. Tillsammans. när du använder företagets informationssystem och tar fram företagsdata.
- ✓ Lämna aldrig ut eller tillåt att någon utöver dig själv använder dina användarnamn och lösenord.
- ✓ Var uppmärksam på nätfiske eller andra försök att komma över personuppgifter eller företagsinformation.
- ✓ Öppna aldrig suspekta länkar i e-postmeddelanden, även om du tror att du känner avsändaren.



Tala för företagets räkning

Danaher strävar efter att förmedla tydlig och korrekt information till medier, finansanalytiker och allmänheten. Förutom att tillgodose viktiga juridiska krav, kan vi därigenom bibehålla förtroendet hos aktieägare, potentiella investerare och reglerande myndigheter. Det här stärker även vårt rykte som företag. Därför är det viktigt att endast utsedda medarbetare uttalar sig offentligt för Danahers räkning.

- ✓ Om du får ett samtal eller begäran om information från en medierepresentant eller en finansanalytiker, samlar då in alla relevanta fakta och konsultera Danahers Corporate Communications eller Danahers Investor Relations Department innan du svarar.
- ✓ Ge aldrig intryck av att du uttalar dig på uppdrag av Danaher i någon typ av kommunikation som kan bli offentlig, om du inte har fått särskilt godkännande att du får göra det av en lämplig representant för Danaher Corporation.
- ✓ Få godkännande av Danahers Corporate Communications Department innan du gör offentliga anföranden, skriver artiklar för yrkestidskrifter eller deltar i offentliga sammanhang när du talar på uppdrag av Danaher.



Användning av sociala medier

När du gör ett uttalande i sociala medier gör du det som privatperson, och det ska inte uppfattas som att du talar eller agerar på uppdrag av Danaher. Tänk på att sociala medier bevakas av kunder, kollegor och tillsynsmyndigheter. Tänk efter innan du trycker på "skicka" i ett e-postmeddelande eller textmeddelande. När du använder sociala medier:

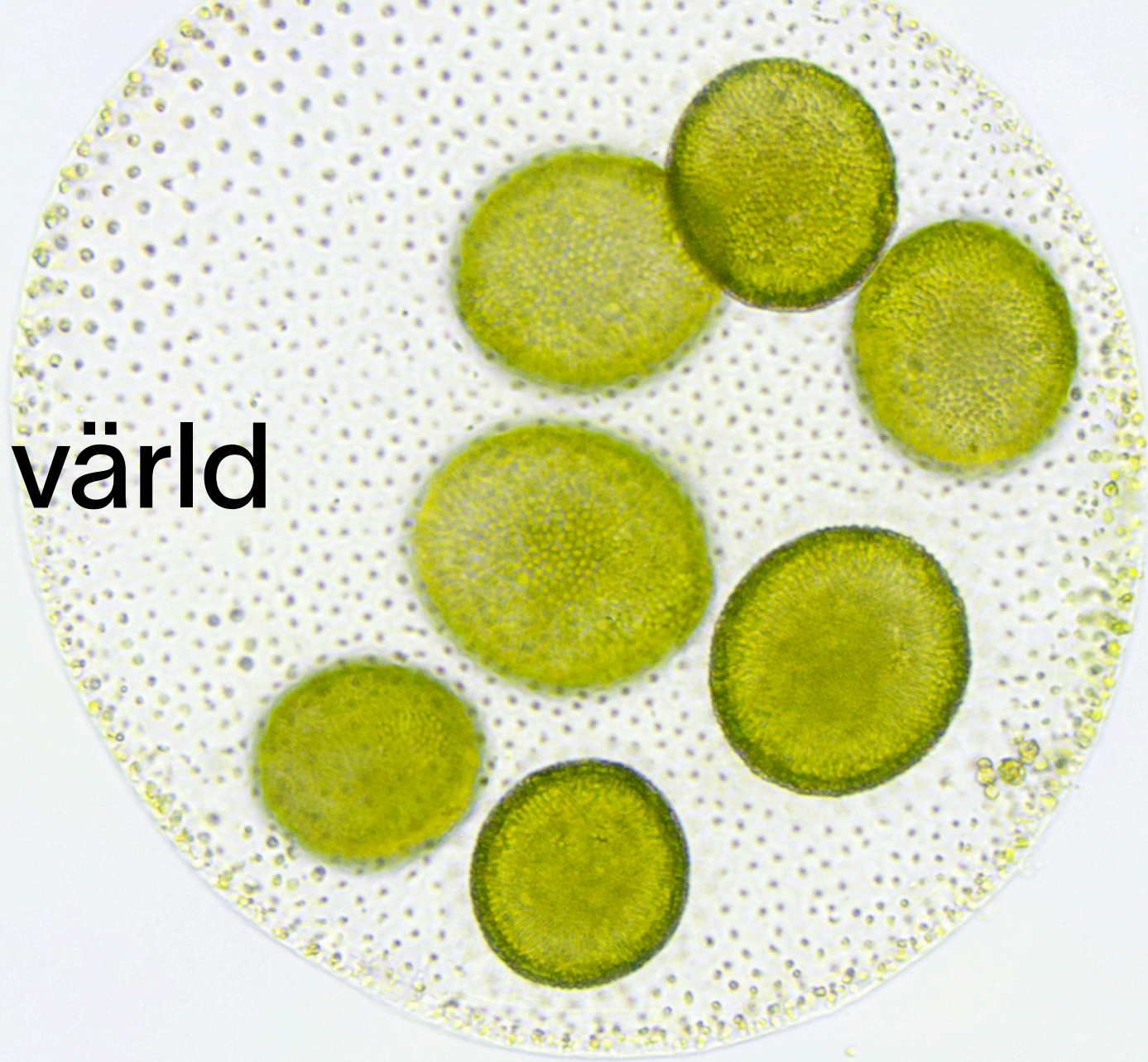
- ✓ Använd ditt eget omdöme, som att uttrycka idéer och åsikter på ett respektfullt sätt.
- ✓ Var tydlig med att alla åsikter som du uttrycker är dina privata och inte representerar Danaher.
- ✓ Avslöja ingen konfidentiell affärsinformation om företaget, våra kunder eller våra affärspartner.
- ✓ Ge inte intryck av att representera företaget, såvida du inte har fått särskilt tillstånd att göra det.
- ✓ Bidra inte till ryktesspridning eller spekulationer om företagets affärer som du kanske är inblandad i eller har kunskap om.

Fråga: Någon har publicerat ett påstående i ett socialt nätverk online om Danaher som jag vet är felaktigt. Inlägget hävdar att vi planerar att byta leverantör och antyder inte bara att vi rekommenderar den nya leverantören men att vi även är lite missnöjda med vår nuvarande leverantör. Jag tycker det är viktigt att vi gör en rättelse av informationen. Är det i sin ordning om jag lägger ut ett svar?

Svar: Även om det är frestande att korrigera information och ta kontakt med källan till den felaktiga informationen, bör du i stället kontakta Danahers Corporate Communications Department och låta dem vidta nödvändiga åtgärder.



Vår värld



Vi skapar meningsfull inverkan på global nivå, främjar vetenskaplig forskning och personlig hälsa. Varje dag arbetar vi för att förbättra livskvaliteten för människor överallt.

Hjälpa våra lokalsamhällen

Att vara ett ansvarstagande företag är djupt förankrat hos Danahers kultur- och affärsverksamhet, och så har det varit i decennier. Vi är stolta över vårt rykte som en god företagsmedborgare och granne.

Hållbarhet är för oss inte bara ett ord eller en slogan. Det är kärnan i vilka vi är och vad vi gör. Våra innovationer förbättrar livskvaliteten på meningsfulla sätt. Runtom i världen utvecklar våra verksamheter livräddande forskning, förbättrar hälsa och säkerhet och propagerar för en bättre miljö. På det lokala planet är våra medarbetare engagerade i goda ändamål och organisationer som gör skillnad i de samhällen där de bor och arbetar.

För att säkerställa att vårt hållbarhetsarbete ligger i linje med vårt engagemang för etik och integritet, se till att ha följande i åtanke:

- ✓ Lämna inte något direkt eller indirekt bidrag i företagets namn om du inte är behörig att göra det.
- ✓ Om du ställer upp som frivillig för att hjälpa välgörenhetsorganisationer, se till att du deltar som privatperson, om ditt arbete inte godkänns eller stöds av företaget.
- ✓ Att vända sig till eller utöva påtryckningar på kunder, affärspartner eller andra medarbetare för att stödja välgörenhet eller ändamål som du själv uppskattar är inte tillåtet.

Mänskliga rättigheter

Vi har ett starkt engagemang för respekt för mänskliga rättigheter och värdighet för alla, och vi stödjer internationella ansträngningar för att stärka och värna mänskliga rättigheter.

Vi följer alla tillämpliga lagar som handlar om rimliga anställningsvillkor, mötesfrihet, rätt till privatliv, kollektivavtal, migration, arbetstid, löner och lagar som förbjuder slavliknande arbetsförhållanden, tvångsarbete, barnarbete, diskriminering på arbetsplatsen och människohandel. Vi tolererar inte övergrepp mot mänskliga rättigheter i våra verksamheter eller i vår varuflödeskedja.

Vi kan alla hjälpa till och stödja ansträngningar för att eliminera övergrepp mot mänskliga rättigheter:

- ✓ Anmäl alla misstankar eller tecken på övergrepp mot mänskliga rättigheter i våra verksamheter eller i våra affärspartners verksamheter till din chef eller använd Speak Up!
- ✓ Kom ihåg att respekt för mänsklig värdighet börjar med våra dagliga interaktioner med varandra, våra kunder och affärspartner. Det omfattar även att stödja mångfald och inkludering, göra plats för funktionsnedsättningar och ta vårt ansvar för att skydda rättigheter och värdigheten för alla som vi gör affärer med.

Fråga: När jag besökte en ny leverantör, lade jag märke till att de anställda där verkade vara unga. När jag ställde en fråga om det, fick jag inte ett riktigt svar. Vilka steg bör jag ta härnäst?

Svar: Du gjorde rätt i att först vara uppmärksam på övergrepp mot mänskliga rättigheter och att sedan även ta upp det med leverantören. Nästa steg är att rapportera det till den juridiska avdelningen. Vi har ett starkt engagemang för mänskliga rättigheter och att eliminera övergrepp mot mänskliga rättigheter, inklusive barnarbete.



Rättvis konkurrens

Vi tror på rättvis, fri och öppen konkurrens. Vi skaffar konkurrensfördelar genom våra produkters kvalitet och inte genom oetisk eller olaglig affärspraxis.

Varje land där vi bedriver verksamhet har lagar som styr relationer med konkurrenter, leverantörer, distributörer och kunder. Även om lagkraven varierar, har lagar om rättvis konkurrens (även kallade antitrust-, monopol- eller konkurrenslagar) i allmänhet samma mål—att säkerställa att marknader fungerar effektivt genom att tillhandahålla konkurrenskraftiga priser, kundval och innovation.

Branschmöten

Branschorganisationer håller möten med legitima och givande syften. Dock innebär sådana möten vissa risker, eftersom de sammanför konkurrenter som eventuellt diskuterar saker av ömsesidigt intresse och överskrider gränsen för vad som är tillåtet. Även skämt om olämpliga ämnen, såsom marknadsföring och prisstrategier, kan misstolkas och förvanskas.

Om samtalet övergår till någon form av antikonkurrens-diskussion, bör du avstå från att diskutera saken, omedelbart lämna samtalet och rapportera vad som har hänt till den juridiska avdelningen.

- ✓ Tala aldrig med eller signalera för våra konkurrenter om någon aspekt av vår prissättning, försäljningsvolym, kunder eller områden. Det gäller även avslappnade konversationer.
- ✓ Diskutera inte eventuella bojkotter av kunder, leverantörer eller konkurrenter.
- ✓ Avtala inte med en konkurrent om samordnad budgivning eller avtala med en kund eller konkurrent om att inte göra affärer med andra företag.
- ✓ Vänd dig till den juridiska avdelningen om du har några frågor eller oroar dig över brott mot konkurrenslagar.



Antibestickning, antikorruption

Utför alltid arbete på ett hederligt sätt och med integritet. Erbjud aldrig och ta aldrig emot en muta från någon, inklusive anställda i offentlig förvaltning. Kom ihåg att vi inte bara är ansvariga för våra egna handlingar, utan även för handlingar av tredje part som representerar Danaher, inklusive distributörer, säljare, representanter, konsulter och logistikleverantörer.

Vissa länder har utökad lagstiftning med straff på bestickning av anställda i offentlig förvaltning. För oss är det dock enkelt: Att erbjuda eller ta emot en muta från någon är alltid fel.

- ✓ Ta inte emot eller ge någon typ av muta. Ta inte emot eller ge någon typ av olämplig betalning.
- ✓ Betala inte ut smörjpengar. Om någon begär att få det, anmäl det till den juridiska avdelningen.
- ✓ Upprätthåll korrekt bokföring och redovisning så att betalningar kan återges och dokumenteras på ett hederligt sätt.
- ✓ Var medveten om antikorrupsions- och bestickningsstandarder vid val av tredje part som erbjuder tjänster på uppdrag av oss. Var vaksam och övervaka deras uppförande.
- ✓ Tänk på att inte anmäla en muta eller annan olaglig aktivitet kan i sig strida mot vår kod.

i Definitioner

En **muta** är något av värde som någon ger för att påverka beteendet hos någon i offentlig eller privat sektor, för att få affärs-, finansiella eller konkurrensfördelar.

En muta kan vara andra saker än kontanter. En gåva, tjänst och till och med erbjudande om lån eller jobb kan anses vara en muta. Granska våra policyer och ställ frågor om vad som är godtagbart och inte godtagbart.

Smörjpengar är små betalningar till en lägre, offentligt anställd tjänsteman, där avsikten är att uppmuntra tjänstemannen att utöva sitt ansvar.

En **anställd i offentlig förvaltning** är någon som arbetar för eller är en företrädare för en myndighet eller ett myndighetskontrollerat organ. Termen omfattar valda och utnämnda företrädare för statliga, regionala eller kommunala myndigheter. Termen inkluderar även företrädare för politiska partier och kandidater till politiska utnämningar samt även anställda i en myndighet eller ett statligt företag

Det är inte alltid enkelt att avgöra vem som är och inte är en anställd i offentlig förvaltning. I vissa länder kan exempelvis läkare och sjukhuspersonal anses vara anställda i offentlig förvaltning.

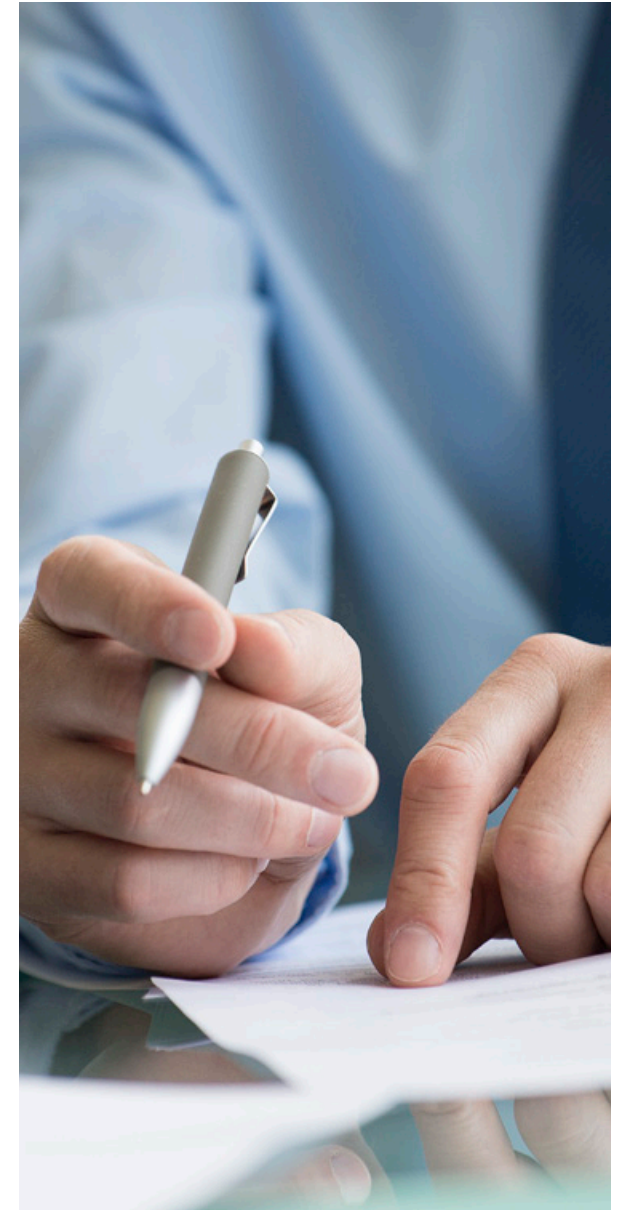
Vår värld

Fråga: Jag fick i uppdrag att anlita en konsult för att hjälpa oss att få lokala tillstånd som behövs till ett nytt projekt. De begärde att få 40 000 dollar i förskott för att "hjälpa till att sätta igång processen". Ska jag gå med på att betala det?

Svar: Nej, det ska du inte. Innan du anlitar konsulten måste du tala med juridiska avdelningen eller använda Speak Up! Innan du går med på att göra någon typ av utbetalning, behöver vi få veta vad pengarna ska användas till. Danaher måste säkerställa att pengarna inte används till en muta eller någon annan olämplig betalning.

Fråga: Jag arbetar i ett land som i allmänhet anses vara ett högriskland när det gäller mutor och korruption. Mitt team behöver få godkännande av ett statligt företag innan vi kan skriva avtal med en prioriterad leverantör av viktig utrustning. Vi överväger att betala flera anställda i det statliga företaget och deras makar för att resa till USA en vecka, för att gå på möten under en dag följt av shopping och sightseeing. De anställda anses enligt landets lagar inte vara anställda i offentlig förvaltning, så behöver jag då få förhandsgodkännande?

Svar: Ja, och du måste granska situationen med den juridiska avdelningen. Definitionen av en anställd i offentlig förvaltning i USA enligt amerikanska Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) och enligt brittiska antikorrupsionslagar samt liknande lagar i andra länder kan vara mer omfattande än lokala lagar och kan därför även omfatta anställda i statliga företag. Om så är fallet, kan den föreslagna resan för anställda med makar inte godkännas.



Internationell handel

Vi följer alla tillämpliga internationella handelslagar, inklusive import- och exportregleringar, efterlevnad av sanktioner, antitobkottlagar och lagar om penningtvätt. Alla har vi ett ansvar för att säkerställa att vi följer alla handelslagar och regleringar i alla länder där vi är verksamma.

När Danaher fortsätter att expandera globalt har vi som hanterar varuimport och exportreglerade artiklar, teknik och tjänster en skyldighet att förstå och följa gällande regleringar. Det inkluderar import- och exportförordningar, planer för kontroll av teknologi, villkor och bestämmelser för exportlicenser som kan gälla för verksamheten eller anläggningen samt Danahers policyer om efterlevnad av import- och exportpolicyer.

Exportregleringar

Alla medarbetare har ett ansvar för att följa exportlagar. Exportregleringar styr transporter av gods, tjänster och teknologi till ett annat land. Notera att exportregleringar styr många typer av informationsutbyten över nationsgränser, inklusive e-postöverföringar och webbåtkomst till olika servrar som kan innehålla exportreglerade tekniska data. USA övervakar även överföring av vissa exportreglerade tekniska data till icke-amerikaner i USA.



Importregleringar

Alla medarbetare har ett ansvar för att följa importlagar. Importlagar och -regleringar styr varuimporten. Sådana lagar säkerställer att endast tillåtna varor förs in i det importerande landet, och att korrekta skatter och avgifter betalas på sådana varor. Vi måste bland annat uppge korrekta uppgifter om varor/beteckningar, kommersiellt värde och ursprungsland för samtliga importerade varor.



Export- och Importregleringar

Om du arbetar med att transportera varor och tjänster över nationsgränser på uppdrag av vårt företag eller våra kunder, måste du följa de lagarna, oavsett var du befinner dig. Om en konflikt uppstår mellan amerikansk lag och lokal handelslag, gäller amerikansk lag. Konsultera alltid teamet för efterlevnad av handelsregler eller juridiska avdelningen för korrekt vägledning i detta ämne.

Lagar om penningtvätt

Danaher följer alla lagar som förbjuder penningtvätt eller finansiering i olagligt eller illegitimt syfte. Penningtvätt är en process där personer eller grupper försöker dölja intäkter från olagliga aktiviteter eller försöker göra så att källan till deras olagligt förtjänade pengar verkar vara legitim. Alla medarbetare måste säkerställa att de gör affärer med kunder som har gott rykte, i legitima affärssyften med lagligt förtjänade pengar.

Det är viktigt att vi kan och följer alla lagar och regelverk som finns för att förhindra penningtvätt. Det innebär att vi endast får göra utbetalningar och ta betalt för varor och tjänster via godkända och dokumenterade betalningsätt, och att vi måste vara vaksamma och använda vårt eget, goda omdöme när vi hanterar ovanliga kundtransaktioner.

Håll utkik efter varningsflaggor som till exempel begäran från potentiell kund eller leverantör om kontant betalning eller andra ovanliga betalningsvillkor. Om du misstänker penningtvätt, säg vad du vet och anmäl det.

Politisk aktivitet och stöd

Vi tror på medarbetares rätt att delta i den politiska processen. Vi uppmuntrar dig att vara aktiv i välgörande ändamål och politiska aktiviteter på din egen fritid och bekostnad.

I enlighet med gällande lagar kommer Danaher att utöva sin rätt att uttrycka åsikter i relevanta frågor. När vi gör det följer vi alla lagar kring lobbyism. Vi kan involvera medarbetare eller professionella lobbyister för att på uppdrag av oss samarbeta med tjänstemän i offentlig förvaltning.

- ✓ När du kommunicerar med omvärlden gör det fullständigt klart att dina politiska åsikter och handlingar är dina egna och inte representerar Danaher.
- ✓ Använd aldrig Danahers resurser för att bidra till, stödja eller opponera dig mot politiskt parti eller kandidat, såvida du inte har fått tillstånd av Danaher Corporations Board of Directors eller en av dem tillsatt kommitté.
- ✓ Chefer ska inte erbjuda direkta eller indirekta rapporter för att bidra till, stödja eller opponera sig mot politiskt parti eller kandidat.
- ✓ Lämna aldrig välgörenhets- eller politiska bidrag i avsikt att påverka någon på ett olämpligt sätt.

Fråga: Jag gick på en middag där man samlade in pengar till en lokalpolitisk kandidat. Den här kandidaten intar positioner som gynnar våra intressen, så kan jag då ta upp middagen som ett utlägg i min kostnadsrapport?

Svar: Nej, det kan du inte. Om du gör det anses det vara ett politiskt bidrag, vilket strider mot våra policyer. Det står dig fritt att som privatperson gå på politiska insamlingsmöten, men du får inte använda företagets tillgångar eller förmedla intryck att du representerar Danaher. Om du tror att ditt engagemang kan innebära en intressekonflikt eller verka olämplig, diskutera saken med din chef.



Miljöskydd och hållbarhet

På Danaher strävar vi efter att följa miljölagar, regleringar och tillståndskrav samt göra mer än lagen kräver. Vi har miljövänliga rutiner för att skydda miljön.

Medarbetare som arbetar direkt med reglerade material har ett särskilt ansvar för att säkerställa att materialen används, transporteras och avfallshanteras på ett lagligt, säkert och ansvarsfullt sätt. Alla medarbetare ska vara proaktiva och hitta sätt som gör att vi kan minska avfall och använda energi, vatten och naturresurser mer effektivt.

Utöver att följa miljölagar har Danaher ett starkt engagemang för hållbarhet i all vår verksamhet. Vårt engagemang för miljöskydd och hållbarhet omfattar

- ✓ kontinuerlig förbättring av miljöresultat och minimering av slöseri, vatten- och energiförbrukning
- ✓ förebyggande av föroreningar
- ✓ integrering av god miljöpraxis i vår affärspraxis, inklusive anskaffning och produktdesign, testning, tillverkning och support
- ✓ övervägande av miljöpåverkan vid utveckling av nya produkter och processer, inför val av produktmaterial och före köp, leasing eller försäljning av egendom.





Avslutande ord



Conclusion

Vi vill tacka dig för att du har läst vår uppdaterade uppförandekod. Vi hoppas att den är en användbar resurs för dig när du har några frågor eller står inför ett svårt etiskt och efterlevnadsrelaterat affärsbeslut.

Kom alltid ihåg att alla resurser som vi har tagit upp i koden är till för att hjälpa dig. Om du har några frågor om något särskilt ämne eller förslag på hur vi kan förbättra vårt arbete kring etik och efterlevnad, tveka inte att ta kontakt med oss.

Tack

A handwritten signature in blue ink that reads "Jonathan Leiken". The signature is fluid and cursive, with a long, sweeping underline.

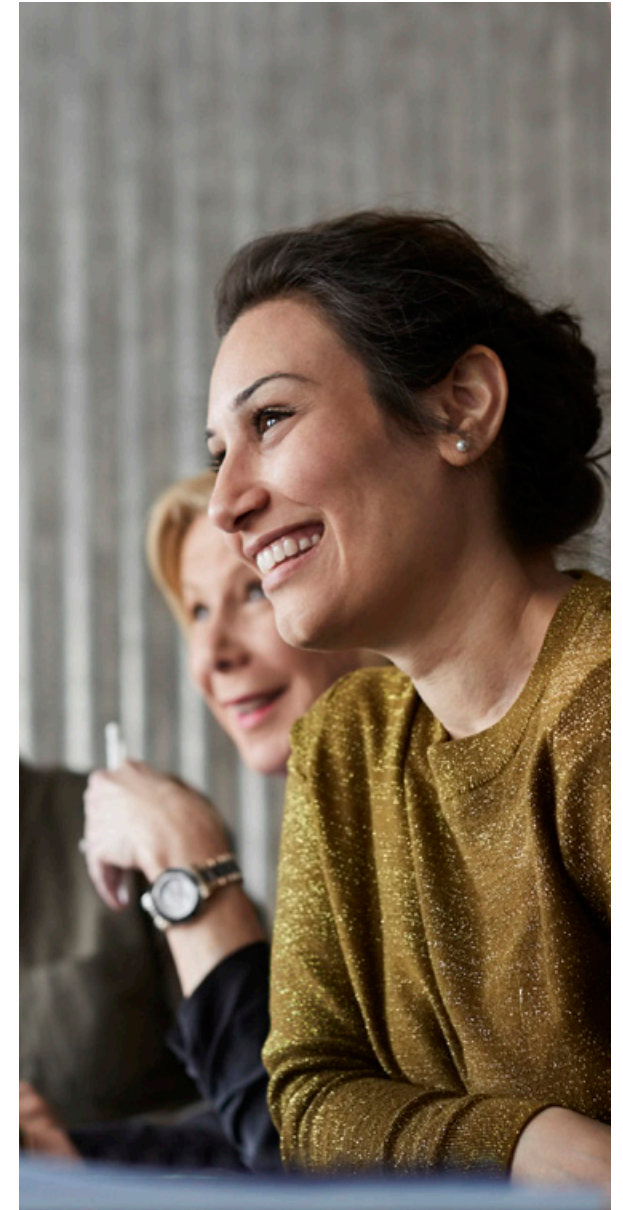
Jonathan Leiken
Senior Vice President & General
Counsel och (chefsjurist)

Etik och efterlevnad på Danaher

Danahers uppförandekod stöds av och har Danaher-styrelsens fulla stöd. Danahers styrelse är ansvarig för övervakningen av etik och efterlevnad på Danaher.

Etik- och efterlevnadsteamet har bland annat ansvar för att tillämpa och tolka koden, och hanterar inkommande ärenden och undersökningar av Speak Up!-frågor och problem; utvecklar, sprider kunskap och kommunikation om etik och efterlevnad samt assisterar inom design och implementering av förebyggande efterlevnadsåtgärder.

Danaher Ethics and Compliance team leds av chefen för etik och efterlevnad som rapporterar direkt till Danaher Corporations General Counsel (chefsjurist), som har direkt tillgång till och rapporteringsansvar till styrelsen och relevant styrelsekommitté. För att administrera koden samarbetar etik- och efterlevnadsteamet med andra företags-, plattform- och verksamhetsutövares funktioner, inklusive avdelningar inom juridik, HR, intern revisor, finans och andra grupper som fokuserar på att säkerställa och övervaka efterlevnad.



Ytterligare etik- och efterlevnadsresurser

Speak Up!

Speak Up!-programmet finns till för dig när du har frågor, söker vägledning och vill anmäla din oro på ett anonymt och konfidentiellt sätt. Medarbetare uppmuntras och förväntas ställa frågor om etik och efterlevnad, och de är skyldiga att anmäla faktiska eller potentiella brott mot lagar, vår uppförandekod eller annan Danaher-policy. När du gör ledningen uppmärksam på frågor och brott hjälper du till att säkerställa att Danaher och verksamhetsutövande företag uppnår och upprätthåller högsta nivån av etik och efterlevnad, och du bidrar till att bygga grunden för vår framgång i framtiden!

Ytterligare resurser finns på plattformen eller inom OpCo. Gå till etik- och efterlevnadssidan på [Danaher Connect](#) för en lista på alla efterlevnadsresurser.

För allmänna förfrågningar, välkommen att kontakta integrity.answers@danaher.com.

För frågor om efterlevnadsutbildning kan du kontakta din [HR-kontaktpunkt \(POC\)](#).

Exempel på några områden där medarbetare får använda Speak Up! för att anmäla oro är

- ✓ bokföring, redovisning och granskning av oegentligheter
- ✓ brott mot (eller avvikelse från) miljö, hälsa och säkerhet (EHS)-standarder
- ✓ förfalskning av kostnadsrapporter eller oegentligheter
- ✓ intressekonflikter
- ✓ mutor, korruption eller olagliga betalningar
- ✓ stöld eller bedrägeri
- ✓ felaktig dokumentation
- ✓ droganvändning.
- ✓ oriktiga räkenskaper (eller avsikt att upprätta oriktiga eller inkorrekta räkenskaper)
- ✓ kriminellt beteende
- ✓ lagbrott
- ✓ diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen
- ✓ produktkvalitetsproblem
- ✓ tillverkningspraxis

Avslutande ord

Så anmäler man ett ärende

Du kan anmäla alla typer av ärenden till din närmaste chef eller till någon av följande resurser:

- ✓ annan chef på ditt Danaher-företag
- ✓ HR- eller juridiska/efterlevnadsavdelningen på ditt Danaher-företag
- ✓ en företrädare för Danaher Corporations ledning
- ✓ en företrädare för Danaher Corporations internrevision
- ✓ integritet och efterlevnad, hjälplinje: www.danaherintegrity.com
- ✓ en företrädare för Danaher Corporations styrelse

Vänligen observera att vårt Speak Up!-program administreras av en tredjepartsleverantör och inte av Danaher för att säkerställa anonymiteten och konfidentialiteten för din anmälan. Du uppmuntras att anmäla brott som anges i vår uppförandekod och även fråga efter vägledning om våra policyer och procedurer samt lämna konstruktiva förslag och berättelser.

Dina uppgifter kommer vår tredjepartsleverantör att skicka till Danaher helt konfidentiellt och anonymt, om du så önskar. Vi försäkrar att dina kommentarer kommer att noteras. Telefonnummer till Speak Up! kan komma att ändras utan föregående meddelande, men du kan alltid hitta uppdaterad information på www.danaherintegrity.com.



Avslutande ord

Danaher stödjer medarbetares rätt att uttala sig i samhällsfrågor och engagera sig i vissa aktiviteter som rör deras anställningsvillkor. Ingenting i koden eller i våra andra policyer är avsett att begränsa eller hindra rätten att engagera sig i aktiviteter som omfattas av amerikansk lag paragraf sju i National Labor Relations Act, eller annan lokal lag eller tillämpligt regelverk, såsom diskussion om löner, arbetstid, arbetsförhållanden, hälsorisker och säkerhetsfrågor.

Kodens existens och innehåll kommer att förmedlas till aktieägarna och göras tillgänglig på Danahers webbplats.

Under vissa omständigheter kan Danaher göra undantag från bestämmelser i vår uppförandekod. Alla undantag kräver skriftligt förhandsgodkännande av Danaher Corporations styrelse, verkställande direktör, chefsjurist eller chef för etik och efterlevnad. Ett undantag för Danaher Corporation-ledamot eller -direktör kan endast göras av Danaher Corporations styrelse. Alla undantag kommer omgående att offentliggöras så långt lagen eller New York Stock Exchange kräver.

Vår uppförandekod medför inga avtalsenliga rättigheter eller ändrar anställningsrelationen som en medarbetare har med sitt anställande DHR-företag (utom i den utsträckning vår kod är inkorporerad i ett anställningsavtal, kollektiva förhandlingar eller arbetsavtal eller liknande som gäller för anställning). Medarbetare har rätt att frivilligt avstå från anställning i enlighet med lagliga eller avtalsförpliktelser. Företaget kan även avsluta anställningen närhelst det anser att det är i företagets intresse att göra det, i enlighet med tillämpliga lagar och anställningsavtal som styr anställning. Varhelst det används i vår kod refererar termen "anställningsavtal" inte enbart till anställningsavtal, utan även till tillämpliga kollektiva förhandlingar, arbetsavtal och liknande avtal.

Bestämmelserna i koden är tillägg, och ändrar eller ersätter inte andra policyer eller procedurer.

