



行為守則

# 誠信伴你成長

---

# 我們的共同目標： 協助實現生活潛能

---

它始於一個理念，為求做到更好，但如同所有影響深遠的理念，它已演化為熱誠。

- ☑ 在丹納赫，我們視挑戰為機會。
- ☑ 我們為做得更好持續奮鬥 — 為我們的客戶，為公司，為世界。

# 我們的核心價值

## 1 最佳團隊才可致勝

傑出人士會在丹納赫步伐快速及結果主導的文化中茁壯成長，而我們的價值則始於人。

- ✓ 我們重視我們的工作伙伴及他們獨一無二的貢獻，而我們為了他們的成長，不惜投放資源。
- ✓ 我們熱衷招募、栽培和挽留最有才幹及盡可能地組成多元化的團隊。
- ✓ 我們委派技巧嫻熟、合作無間、全心全意的員工在前線發揮所長。

## 2 客戶的意見，我們細心聆聽。

我們最重要的責任之一，就是聆聽客戶的意見。

- ✓ 我們致力尋求湛深的洞見，以掌握客戶或顯或隱的需要。
- ✓ 我們對客戶堅定不移的關切，有助我們建立創新的解決方案，直接滿足這些需要。
- ✓ 我們透過工序及產品，力求每天提供更多價值，並改善客戶的體驗，超乎他們所想。

## 3 我們為股東而爭勝

我們活出我們的核心價值，也同時為股東們爭取到最高市值。

- ✓ 我們的往績強勢，令我們可以持續再投資於業務和人才，讓他們盡展所長。
- ✓ 我們贏得股東的投資和信心，全賴堅持最高誠信、為客戶提供出色服務，及業務天天進步的由衷承諾。

## 4 創意彰顯我們的未來

創意不但令我們出類拔萃，也是驅使我們持續進步的重要方法之一。

- ✓ 客戶期望我們能為他們找機遇、創未來，提供創新產品、服務及解決方案，以解迫在眉睫的需要。
- ✓ 創意就是我們的終極決勝籌碼。我們追求創新意念，不論大小，務求增值，並促進創意。
- ✓ 我們實踐重要的科技，以改善人們的生活。我們亦在幫助客戶成就美事之餘，提升了全世界的生活質素。

## 5 Kaizen 是我們的命脈

我們藉著 Kaizen，或稱為「持續改進」，以成就效益更遠大的行動，滿足客戶需要。

- ✓ 客戶給予我們挑戰，我們亦不吝自我挑戰，藉此不懈改進。我們對自我和相互要求都很高。
- ✓ 有賴我們植根於丹納赫業務系統 (DBS) 的深厚文化，我們一直以良好的方式，致力做到更好 — 為我們的公司，為我們的客戶，為我們的工作伙伴，也為世界。
- ✓ 正因這份驅使我們持續改進的動力，確保我們領先同業、建立環球規模的長遠價值和深遠的影響。

# 目錄

Rainer Blair 一席話

## 通過誠信考驗的成長

行為的標準現已變成行為守則

你的責任

做正確決定

提問及上報疑慮

## 我們的團隊

工作場所的尊重

健康與安全

數據私隱

## 我們的客戶及合作夥伴

公平交易及與供應商的關係

醫療保健法例及監管要求

與政府的業務往來

利益衝突

送禮及款待

收集競爭資訊

05

## 我們的公司

準確簿記和財務報告

機密情報

07

使用公司資產

09

為公司代言

10

使用社交媒體

11

## 我們的世界

服務不同社會界別

14

人權

17

公平競爭

19

反貪腐

國際貿易

政治活動和捐獻

21

環境保護和持續發展

23

25

## 結語

27

丹納赫的道德操守和合規性

30

額外的道德操守及合規性資源

32

34

36

39

41

42

44

45

46

47

49

51

52

55

56



Rainer Blair

## Rainer Blair 一席話

丹納赫公司持續成長，以領先科技的公司不斷演化和創新，滿足我們的持份者的不同需要，當中包括我們的工作伙伴、客戶、供應商、股東和不同社會團體。我們會不斷成長，但以最高道德標準營運的承諾卻不會改變。

這個承諾體現於我們的共同目標和核心價值。透過團隊合作、創意和聆聽客戶需要，我們足以成就非凡，並在世界各地傲視群倫。

我們最新版本的行為守則訂立了標準，作我們營運的依據。它涵蓋的範圍廣泛，由使用公司資源至送禮及利益衝突，以至數據私隱。它陳述了網絡安全，也表達了我們認為多元化的工作場所，應該杜絕騷擾並歡迎所有工作伙伴。它適用於所有工作伙伴，並樹立了清晰的要求，不論業務壓力大小，所有工作伙伴必須跟從我們的標準。

丹納赫的管理層有額外的責任，以身作則，並協助其他人明白和承擔他們的道德操守和合規性的責任。

丹納赫有幸在公司上下都得到優秀工作伙伴的支持。我們確信，你們每一位的良好判斷都值得信賴，有疑問亦會尋求協助。

感謝你們一直以來的努力和對我們的共同目標作出的貢獻 — 助人盡展所能。

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Blair'.

**Rainer M. Blair**  
總裁及首席執行官  
丹納赫公司



通過誠信考驗的成長

---



通過誠信考驗的成長，不單確保  
我們以成功的結果為榮，也以  
取得成功的方法為榮。

## 行為的標準現已變成行為守則

我們最新版本的行為守則已取代我們舊有的行為標準(“SOC”)。

我們已修改了它的形式和簡化了它的內容，務求它與時並進、符合最佳實踐，並適用於今日業務面對的挑戰。我們也闡明了守則，以確保它對工作伙伴而言，仍然是有用、實用的資源。

某些地方經過修改，某些地方卻保留原貌。我們的核心價值和對高道德標準的承諾原封不動。在新守則內，你會找到有關我們政策的鏈結，為你提供比守則所述更為詳盡和具體的細節。

公司的文件、培訓的內容和政策會因應行為守則(「守則」)適時修改。行為守則及標準(SOC)可相互替換地用作文件更新時的用詞。

### 了解我們的守則

歡迎瀏覽我們的行為守則(「守則」)。

我們會不時面對困難的業務決定。在丹納赫，如果發生這些情況，我們有幸可得到協助的途徑。我們可以在公司上下彼此信賴，相信管理層及主題專家。而同樣重要的是，我們擁有我們的核心價值，它為我們的決定給予指引。(在守則內，「丹納赫」或「公司」是指丹納赫公司、所有丹納赫公司及它的直屬或附屬子公司。)

守則旨在協助我們實踐我們的核心價值、我們的政策及法律，藉此為我們、為同事、為客戶、為丹納赫作出最好的決定。

誠然，守則並不能適用於所有情況。如果你需要更多資料或指引，你可以尋找守則內列出的途徑。在具體的主題上，更詳盡的政策也在丹納赫聯繫(Danaher Connect) 中提供參考。

我們的守則也適用於我們所有業務所及的範圍。所有工作伙伴都應遵照守則、適用法例及 條例和公司政策的嚴正要求。如果法例與我們的守則要求或某地區的習俗與實踐守則之間相抵觸，你必須通報你的主管或公司的法律部門，尋求最佳行事方針。

### 誰要遵行我們的守則？

我們的守則適用於所有丹納赫的工作伙伴，及所有代表丹納赫公司、其直屬或附屬子公司行事的主管。

我們也要求所有代表我們行事的人士，以我們的守則和其他政策作為指導行事的準則。這些人士包括我們的供應商、渠道供應商、顧問、獨立承辦商、物流供應商和業務夥伴。如果業務合作夥伴不履行我們的守則，或其合約責任，我們可能會採取適當的行動。



## 你的責任

你應對自己、你的工作伙伴和公司負責，工作時嚴守法律和道德準則。

確定你明白我們的守則和政策，並注意適用於你工作責任的政策。如果你不肯定你的責任，或對正確的行事方式有懷疑，請跟你的主管洽談或使用所有列於我們的守則內的途徑，包括「勇於發聲！」及其他列於丹納赫強化政策(Danaher Escalation Policy)的途徑。

要時刻警惕，避免違反我們的守則和政策，防範於未然，而如果你察覺有違規行為出現，請告知別人。無視問題，只會助長違規行為。

**如果你採取行動，並「勇於發聲！」，你就是協助我們處理問題，令其他人士或我們的公司免於受害。**



## 丹納赫管理層的額外責任

如果你是主管或管理層，你有額外的責任協助我們達到高道德操守標準和合規性：

- ✔ 為道德行為以身作則。
- ✔ 要成為他人的榜樣。跟工作伙伴和業務夥伴洽談如何在日常工作中貫徹守則和政策，並協助他們明白道德操守和合規性的強勢文化非常重要。
- ✔ 創造一個環境，令工作伙伴明白他們的責任，並免於報復的恐懼，樂意提出疑慮。
- ✔ 僱用、評核和獎賞工作伙伴時要考慮道德操守和合規性。

**問：我是管理層。如果我察覺不當行為出現在我管轄範圍之外，我仍要通報問題嗎？我寧願置身事外。**

答：你當然主要為你管轄的工作伙伴負責，但所有工作伙伴 — 特別是主管 — 都要通報察覺到的不當行為。最佳處理方式是，先跟負責發生問題區域的管理層洽談，如果無效，或不可行，你便應該運用列於我們的守則內的其他途徑。謹記：如果在丹納赫有不當行為，就是所有人的問題。

## 做正確決定

有時做正確決定不容易。你有時可能承受壓力或不懂如何處理。請時刻謹記，總有辦法助你解決問題，包括列於守則內的途徑。

當遇上困難的決定，問問自己以下的問題，可能有幫助：

- ✓ 感覺對嗎？你確信這就是應做的事嗎，或是你不能肯定？
- ✓ 你相信這跟我們的核心價值、我們的守則和政策一致嗎？
- ✓ 如果把這決定公諸於世，你仍確信你的決定正確嗎？
- ✓ 你願意為你的行動負責嗎？
- ✓ 這是為著我們的客戶、工作伙伴、公司和社區的最大利益而做的嗎？



## 可疑決定的警號

做決定時，細聽以下的意見，因為它們可能正提示你，你的決定違反我們的核心價值、道德操守和合規性：

- ✓ 「毋須擔心，沒有人會發現。」
- ✓ 「我們不惜一切，也要做這件事。」
- ✓ 「我們要將這決定保密 — 其他人毋須知悉。」
- ✓ 「這是他們在這地方辦事的方式。」
- ✓ 「其他所有人都是用這方式辦事。」

## 阻止惡性循環

丹納赫的道德操守和合規性必須不斷演化，與時俱進，以迎合新興的風險和條例。你一旦作出決定，請向自己發問以下的額外問題：

你相信已有足夠的標準、政策和途徑，去處理你面對的問題嗎，亦或還嫌不足？如果你使用「勇於發聲！」的處理方法，會滿意它的運作方式嗎，亦或認為它有待改善？

如果你相信有不足的地方，請聯繫你的管理層或任何列於守則內的途徑。你的提議有助改善我們的道德操守和合規性的綱要。

## 提問及上報疑慮

如果要維持高道德操守和誠信標準，各人都要盡一己之責。如果你相信有違反法例、我們的守則或政策的行為，請「勇於發聲！」你毋須釐清所有事實，如果你看見或只是懷疑有違法或不道德行為或有疑問，你有幾個選擇：

- ✓ 與你的主管商討問題所在。
- ✓ 與任何其他管理層成員、人事部、法律或內部審計部門洽談。
- ✓ 隨時聯絡「勇於發聲！」，只需到 [www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)

**當你發問或通報問題，你正在協助確保丹納赫實踐及維持道德操守和合規性的最高標準，也正在協助建立未來成功的基礎。**



這是通報違規的其他要點，務須謹記：

- ✓ 所有工作伙伴不應向任何涉嫌違規的人士通報違規行為。
- ✓ 如果你提出疑慮但問題卻未能解決，你應以其他渠道提出。

### 如何使用「勇於發聲！」

「勇於發聲！」聯絡中心獨立於丹納赫，並由第三方的道德操守及合規性專家營運。「勇於發聲！」絕對保密，讓你安心發問、尋求指引，及通報可能違反我們的守則或任何法例、行為準則或條例的行為。每星期 7 日、每日 24 小時，你都可以聯絡「勇於發聲！」。接線員會聆聽，必要時會發問，然後寫成報告概要。概要會提供給丹納赫評估及採取進一步行動。你也可以提出投訴或提交質詢，只需到 [www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)

你亦可選擇匿名致電，只要當地法例容許便可。除非你自願確認身份，否則丹納赫無法查明誰人致電或誰人登陸「勇於發聲！」。通報時請盡量提供一切詳情（例如人物、事件、時間、地點），這很重要。由於丹納赫或需要額外資料，所以會分派一個通報號碼給你，並會要求你日後再致電，以便回答跟進的問題。

## 機密

任何透過「勇於發聲！」或其他渠道提供的資料絕對保密。在某些情況下，如果需要展開調查，資料只會給有需要的人知悉。丹納赫或需根據法例要求通報某些內情。

## 禁止報復

丹納赫絕不容許任何人向任何誠實地通報問題的人報復，也絕不容許任何人向任何參與調查的人報復。如果你相信已有人向你報復，或已目擊報復行為，請向管理層通報，或使用任何列於守則內的途徑。

「誠實地」通報，意謂不管調查你的通報後是否揭露任何真正的不當行為，你都提供所有你知道的資料，並且如實地通報。

**問：三個月前，我曾匿名使用「勇於發聲！」，當時我懷疑我的主管或將合約判給他朋友的公司。事件受調查，事後亦有採取行動。自此之後，其他工作伙伴不再跟我說話，也不告知我重要的訊息往來，我擔心這樣下去會影響我的工作表現。我感覺我的同事知道是我通報，並正向我報復。這是報復嗎？我該怎麼辦？**

答：這或許是報復個案。如果你感到不安，請向你的主管提出這問題，或使用「勇於發聲！」或任何列於守則內的途徑。一個全面的調查會展開，務求查明因何導致你同事的行為。若調查後斷定他們確是報復，我們會採取適當的行動。

## 問責和紀律

如有發現違反守則、政策或法例的行為，公司會採取適當的紀律行動，在不違反適用法例的情況下，甚至會解僱員工。某些行動或牽涉法律訴訟、刑罰或刑事起訴。





# 我們的團隊

---

## 我們的價值始於人。我們成功， 因為我們是最佳團隊 – 多元 化、有創意及負責任

### 工作場所的尊重

在丹納赫，我們深明要成功就必須吸引及留住傑出的工作伙伴，並建立一個讓他們茁壯成長、合作和創新的工作環境。這意味著建立有多元化背景、觀點、才能和經驗的團隊，並協助他們衷誠合作，無懼騷擾和歧視

- ✔ 盡你一己本份，協助建立尊重、包容、合作、莊重和公正的文化。
- ✔ 要有明確的立場，反對不符合我們的文化和價值的行為和意見。
- ✔ 如果你是管理層，需按職位所需資格和合理的業務考慮作出聘任決定。

丹納赫遵守所有適用的聘用、勞工和入境法例，而我們要求所有工作伙伴遵守無異。不論區域，所有與聘任相關的決定必須基於與工作相關的資格，而毋須理會受保護的個人特點，例如種族、膚色、國籍、宗教、性別、性徵、年齡、婚姻狀況、殘疾、退伍軍人身份、公民身份、性取向、性別身份、性別形象或任何受法律保障的獨特身份。

## 多元和包容

我們訪尋大量有獨特背景、觀點各異、各擅勝場和不同經驗的人士，藉以建立最佳團隊。這使我們引來的人才，與我們服務的市場和客戶同樣多元化。當我們尊重人才和其他人的才幹，我們便能建立包容的文化。

在丹納赫，我們視多元化為一切令我們得以成就自己的獨特性，包括我們的思考方式、工作倫理、種族國籍、經驗、外貌和身份。我們不會基於受法律保護的個人特點而歧視他人。

我們視包容為建立不偏不倚地開放心胸、尊重和接納別人的文化和環境。在這文化中，所有工作伙伴都有權發揮他們的獨特才能，也應感到完全被接納和認可為團隊內寶貴的成員。每一位工作伙伴都有權善用他們獨特的才能和貢獻，從而讓我們建立並維持我們的包容文化。

- ✔ 重視別人的意見。
- ✔ 放下自我，了解他人。
- ✔ 聆聽眾多代表我們客戶和他們需要的聲音。
- ✔ 協助建立一個工作環境，讓新穎的意念驅動創新科技和新產品。
- ✔ 忠於多元化和包容的理念、學習、改進和盡善盡美。

**問：我認為我團隊中的一個空缺不適合單親父母，因為經常要出差。這與偏見無關，只是實事求是。我是否礙於禮數必須接見單親求職者？**

**答：**你必須接見所有符合職位要求的求職者 — 不可基於一己看法或偏好。先入為主或等同私自篩選，可能違反我們的反歧視原則。還有，拒絕接見一位合符資格的求職者，可能錯過了為該職位聘用一位最佳、最能勝任的人士。



**問：我的一位同事在發給我的電郵中，經常說一些關於某些民族的笑話和貶損言辭。這令我感到不安，而我通常會把它們刪除。從沒有人勇於發聲。我應該挺身而出嗎？**

答：應該，每個人都應確保我們維持尊重的文化。你應該通報你的主管及 / 或人事部或使用上述的任何途徑。

## 騷擾

雖然不同國家對騷擾有不同的法律定義，但在丹納赫的守則中，「騷擾」包括任何向他人作出的討厭行為，而該行為引致令人生畏的、有敵意的或冒犯性的工作環境。要注意的重點是，騷擾可以是肢體上、說話上、影像上或文字上，及面對面或透過其他途徑，例如電郵。在本質上，騷擾不一定牽涉性。

冒犯行為可能包括性要求、種族侮辱，或與某些話題相關的笑話或貶損言辭，例如種族、宗教、民俗特點或性取向。

不論這些行為在某國家法律下是否合法，如果這些行為發生於該國家，我們絕不容忍。

**問：出差時，我的同事不停約會我及品評我的外貌，令我不安。我要求他停止，但他充耳不聞。由於我們不在辦公室，而且「不在辦公時間」，所以我不知道該怎麼辦。**

答：我們絕不容忍這種行為，無論是辦公時間亦或在任何與公務有關的情況，包括出差。叫該同事停止是好的（雖然工作伙伴沒被要求這樣做）。無論你對於直接叫你的同事停止是否感覺良好，你都應該聯絡上述的途徑，以討論該行為和尋求協助。這樣可以確保一旦出現違反我們文化和要求的行為，有及時和有效的應對。你應該利用上述任何途徑通報該問題。

**問：我剛得知一位好友兼同事被指控性騷擾，而調查正在進行。我難以置信，而我認為公平的做法是，提醒他正被調查，好讓他保護自己。身為他的朋友，我不是有責任告訴他嗎？**

答：你不應該提醒你的朋友正被調查。適時及全面的調查自會展開。這事關重大，調查不受影響至為重要。提醒你的朋友會破壞調查計劃。

## 健康與安全

我們矢志為工作伙伴 和到訪我們設施的人士建立一個健康和安全的  
工作場所。我們對健康與安全的承諾，每個人都責無旁貸。互相關  
注，衷誠合作，協助確保我們的運作安全，而 當你擔心或懷疑在你的  
工作地點有潛在危險，請「停一停，想一想及勇於發聲」。

- ✔ 協助維持一個安全的工作場所；無論你在丹納赫的設施或  
在外面實地工作，請主動協助防止工傷。
- ✔ 了解適用於你工作地點的緊急及安全程序。
- ✔ 切勿忽視或繞過保安或安全設備或程序。
- ✔ 當你因公司業務而駕駛或出差，要明白及遵守你的營運公  
司的駕駛及出差政策。
- ✔ 當你從事丹納赫的業務時，請確保你的工作表現沒有受酒  
精或任何毒品損害，包括醫生處方及藥房購買的藥  
物。只可在公司贊助的活動中有節制地飲用酒精飲品。
- ✔ 請協助承辦商、客戶及其他與我們一起工作的人士明白和  
遵守我們的安全程序。

如果你受了工傷，不論嚴重與否，請立即通知你的主管。切勿假設  
已有人代為通報。

## 工作場所暴力

在丹納赫，暴力無立錐之地。我們絕不容忍：

- ✔ 任何時候，不論肢體上或言語上或為任何原因，威脅或恐  
嚇他人。
- ✔ 破壞公物、縱火行為，或 其他刑事活動。
- ✔ 在丹納赫的產業內，除非公司依照適用法例有明確具體的  
授權，否則任何人不得持有武器。



**問：我注意到在我工作的地點有些工作方式看來不安全。我可以告訴誰？我是新丁，不想被人看作惹麻煩的人。**

答：請跟你的主管洽談你的疑慮，或向營運公司 EHS 管理人通報你的擔憂。這些工作方式背後可能有充分的理由，但要點是，謹記在丹納赫，提出有關安全的疑慮永遠不會被視為惹麻煩 – 反而是負責任的行為。如果通知了你的主管後，你的疑慮仍無法釋除，請使用「勇於發聲！」或任何列於守則的途徑。

**問：有位同事似乎受毒品影響。我擔心她或會構成安全問題及傷己傷人。我應該怎辦？**

答：你擔心是正確的。如果你認為有安全風險，請立即跟你的主管相談。任何人於工作期間受酒精或任何毒品影響 – 不論合法抑或違法 – 都或構成安全風險。應立即行動，處理問題。



## 數據私隱

我們決心建立保障我們的工作伙伴、客戶和業務夥伴私隱的文化。我們務必經常小心處理他們的個人數據和保障託付於我們的個人數據。

數據私隱法例適用於我們如何收集、儲存、使用、分享、調動、保障和銷毀個人數據，而無論在任何地方營運，我們都必須遵守這些法例要求。我們收集、使用及儲存有關工作伙伴、客戶、業務夥伴（包括第三方、渠道夥伴和供應商）的數據，都是公司的機密，且永遠不可與沒有受權使用這些數據的個人或團體分享，也不可用於任何非合理業務目的。我們收集、使用及儲存客戶和工作伙伴個人數據的方法，必須清楚具體地寫於給我們的客戶及工作伙伴的私隱啟事中。

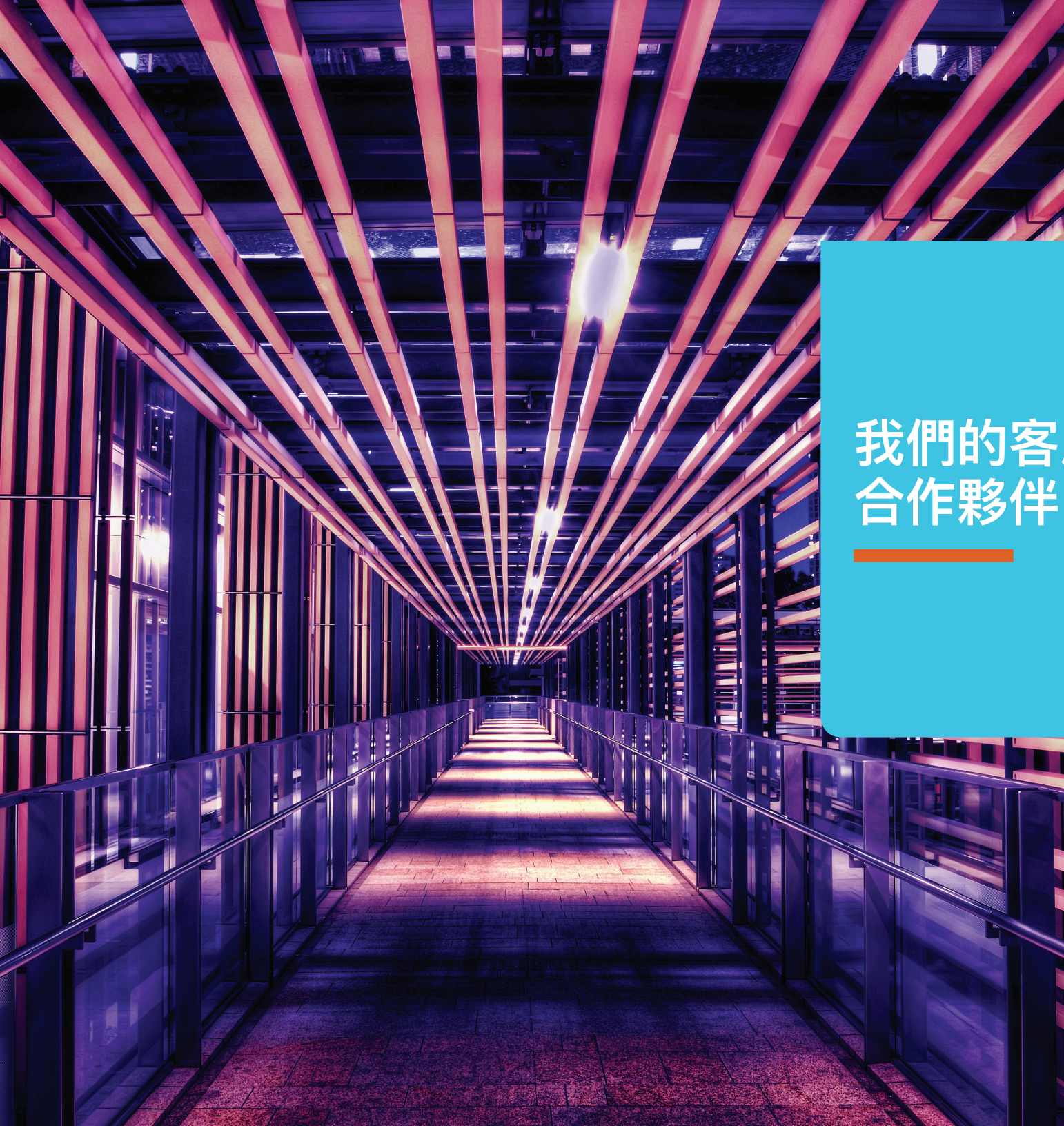
- ✔ 確保個人數據安全、穩妥和準確。
- ✔ 收集、存取、使用及儲存個人數據，只為合理的業務目的。
- ✔ 當工作時需使用個人數據，請遵守適用的數據私隱法例、我們的數據私隱政策和私隱啟事。
- ✔ 請使用安全的工具與丹納赫內外的個別人士分享個人據，並請限制個別受權人以外任何人存取數據。
- ✔ 若我們使用第三方為我們提供服務，他們便有責任維護私隱保障，確保我們分享的個人數據安全。

如果你認為有人使用個人數據時，違反我們的政策，你必須通知你的主管、私隱政策監督、法律部門，或使用「勇於發聲！」

**問：**為了省時，我們一直使用一個開放的 SharePoint 以便處理人事部的跨部門個案。我們只將鏈結給有需要存取的人，但任何人搜尋它的話，也可以存取得到。我不想給任何人惹來麻煩，但我認為讓任何人都可看到工作伙伴的數據和敏感數據是不對的。我該怎辦？

**答：**保護機密及私隱，人人有責。立即通知你的私隱政策監督、法律部門，或使用「勇於發聲！」，有效減低風險，同時我們會把正確的解決方案提供給你的團隊，以便繼續管理工作伙伴的數據和敏感數據。





## 我們的客戶及 合作夥伴

---

滿足我們客戶的期望及超乎他們所想，始於聆聽。聆聽客戶的聲音，是了解他或她的所需和提供優異品質的竅門。

## 公平交易及與供應商的關係

我們的供應商和業務夥伴為我們的成功貢獻良多。要建立一個環境促使他們繼續與我們衷誠合作，必須令他們相信我們以合法合情合理的方式相待。這意味著我們永不透過操控、隱瞞、濫用機密資料、歪曲事實，或任何不公正的業務手段去不公平地佔人便宜。

- ✓ 採購和選擇業務夥伴的準則，只基於需要、品質、服務、價格、條款和其他相關條件。作出與採購相關的決定時，應著眼於丹納赫的最大利益，而不是基於任何個人或你或你家人的得益。
- ✓ 以適當的保密協議，保護我們的機密資料、專利資料及交易秘密，在適當情況下包括保密協議。也要保護任何供應商提供給丹納赫的機密資料或個人數據。
- ✓ 留意任何跡象，顯示我們的業務夥伴正違反適用法例或條例，包括賄賂和貪腐法、環境法、僱傭法、人權法及安全法。如果你對供應商的行為有問題或疑慮，請跟你的主管洽談。

我們只會與遵守適用法例要求和跟從我們標準的供應商合作，包括我們關於人權、勞工、環保、健康與安全的標準。我們對我們供應商的要求詳述於丹納赫供應商的行為守則。

**問：**有位我們供應商的代表聲稱他們可以幫我們贏得一份客戶合約。我認為他正盤算給客戶的副總裁們免費提供奢華的旅遊和娛樂。我應該做些甚麼嗎？

**答：**對。我們永不以不當或甚至涉及非法行賄的方式贏得合約。我們需要評估我們與該供應商的關係，以確定這是個別行為，而並非該供應商的一貫營運方式。我們亦需要立即告知客戶，該供應商並不代表我們行事。你要馬上與法律部門洽談這狀況。



## 醫療保健法例及監管要求

丹納赫遵從所有規管我們醫療產品發展、生產、分銷、市務行銷、政府外判合約、推銷和推廣的法例和規章要求。在規章政策和遵行的事宜上，我們也矢志與監管機構保持開放、有建設性和專業的關係。



### 醫療科技規格

有些丹納赫營運公司生產及行銷的醫療裝置及其他產品，受美國食品及藥物管理局(FDA)監管，亦在其他國家受類同的機構監管。

對這些產品的質素和安全的要求既廣泛又複雜，不遵守便後果嚴重。請務必確定醫療科技產品嚴格地遵守所有適用法例、條例和指引。

### 產品質素及安全

因為丹納赫領導業界，以安全、可靠和產品質素見稱，因而贏得我們的醫療產品客戶信賴。我們每一位都要盡己本分，確保對我們的產品質素責無旁貸。我們也要求我們的供應商和分銷商確保為產品質素和他們提供的服務負責。

如果你得悉任何有關我們醫療產品的品質問題，你有責任立即向營運公司的客戶服務或投訴部門通報。

## 推廣活動

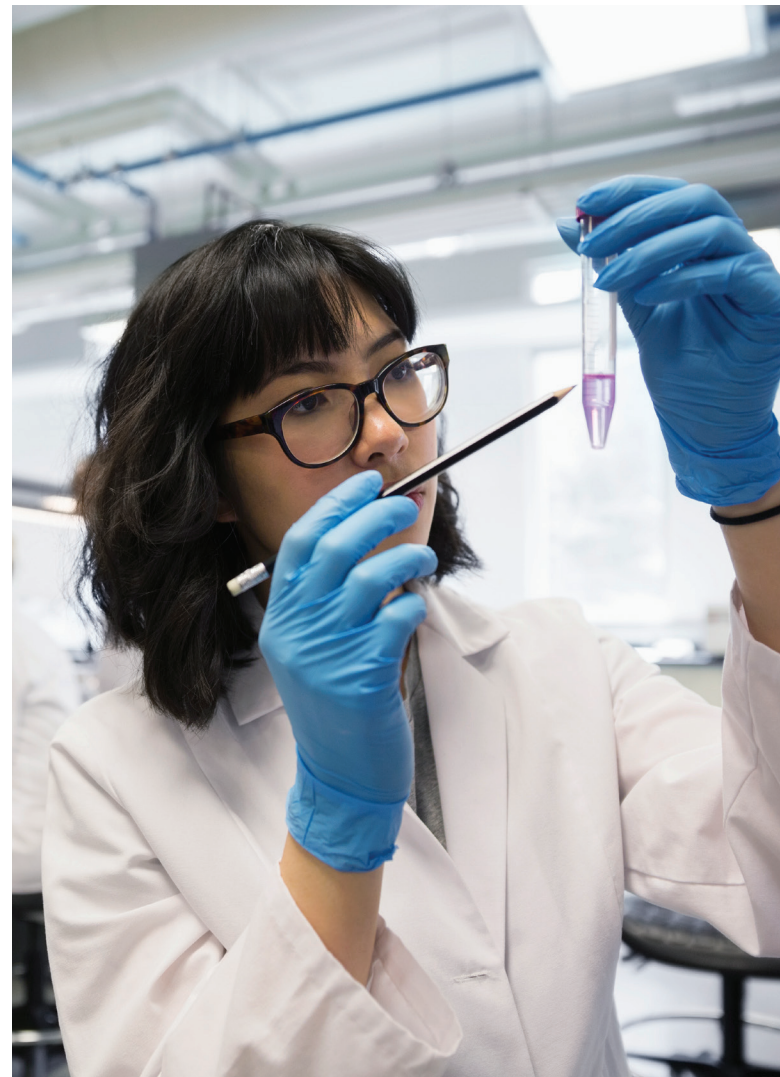
我們的推廣活動及與醫療保健專業人士在教育 and 商業上的關係，有嚴格的條例監管，我們明白亦樂意遵從。我們只以核准的標籤推廣我們的醫療產品，並以確切及誠實的傳訊銷售我們的產品。

所有提供給他人的醫療產品資訊必須真確、客觀公正並有數據和相關經驗支持。所有推廣我們產品的資料必須經適當途徑審批。

我們的醫療產品經常得到適當的法律和規章批核。由於批核因國家而異，我們遵從各國對我們營銷、售賣和推廣我們產品的特定要求。

## 臨床研究

對於自願參與我們臨床測試的病人，我們矢志確保他們的安全、隱私和平安。在我們世界各地所有的研究倡議中，我們都遵從所有規章要求及最高的道德、科學和臨床準則。



## 與政府的業務往來

在我們跟政府部門的交易上，我們經常要遵從具體的法律和合約規則，這些規則包括對投標和採購的要求、賬單和會計的規則及對我們或許需要的外判工或代理人。



不論在你工作地區執行的是甚麼法律，你必須遵守這些基本原則：

- ✔ 必須絕對誠實和有誠信地參與政府的採購交易。
- ✔ 絕不可試圖向政府員工或政府員工的親屬或合作夥伴提供任何利益，以贏得政府合約或甚至影響投標的規格。
- ✔ 絕不可試圖不當地獲取情報，以致丹納赫在政府採購活動中得到不公平的競爭優勢。
- ✔ 跟政府官員或部門的所有書面及言語溝通，必須誠實和確切。
- ✔ 保存所有必要紀錄。
- ✔ 嚴格遵從政府合約的細則。例如，不可以其他產品取代承諾提供的貨物，或在沒有書面核准的情況下偏離要求。
- ✔ 如有疑問，應聯絡法律部門。

無論你駐守何處工作，如果你為丹納赫招攬當地政府的業務，或負責根據當地政府的合約從事業務，你便有責任了解和遵從所有適用的政府採購和合約法例。

**問：一所國營醫院的技術主管希望參觀我們的最新科技。機票和酒店住宿都是他們自費，但他要求我們提供行政資助和本地交通接送。他也要求我們在晚上提供娛樂消遣。這恰當嗎？**

答：首先要注意，因為這牽涉一所國營醫院的員工，所以該技術主管是政府的代表。你可以資助政府或國營公司代表參觀我們的辦公室或工地，但所有支出項目須經法律部門批核。向有決定權或有機會合作的政府員工推廣、示範及講解我們產品或科技的優點是容許的，但你不可試圖提供個人利益，以期影響他們。請在採取進一步行動前先與法律部門洽談。

## 協助調查

在要求查看資料和檢驗的事宜上，必須跟政府部門衷誠合作。當回應政府的要求時，必須講事實，且不可誤導任何人、妨礙他們工作，或隱瞞、破壞或擅改文件檔案。

每當政府有非常規的要求，想查看資料或到訪，請通知法律部門。



## 利益衝突

當一位工作伙伴的私人利益以任何方式抵觸或看似抵觸丹納赫的利益，這便是「利益衝突」。

真實或潛在的利益衝突不一定違反我們的守則。然而，繼續在任何崗位替丹納赫工作或參與任何決定，而其間牽涉利益衝擊卻沒有申報，這就是違反守則。

有關利益衝突的疑問和申報，請聯絡法律部門。

### 申報與批核

除非利益衝突已上報至工作伙伴的主管；該主管已批准提議的活動；而該工作伙伴遵從該主管提出的任何具體程序去減輕衝突，否則他禁止在任何崗位上替丹納赫工作，或參與任何決定，而其間牽涉上述利益衝擊。

此外，有潛在利益衝突的伙伴營運公司 L1 必須收到平台總法律顧問(Platform General Counsel)或平台首席合規執行官(Platform Chief Compliance Officer)的適用批文，而平台及丹納赫公司工作伙伴必須收到丹納赫公司總法律顧問或丹納赫公司道德及首席道德操守及合規執行官的適用批文。

列舉所有導致利益衝突的情況是不可能的，但某些導致利益衝突的情況卻很常見。若有辨別能力，足以助你避開潛在利益衝突。以下是一些常見例子和指引：

- ✔ **外間受僱** — 你不可建立業務或替丹納赫或丹納赫公司以外的公司工作，意圖或與丹納赫競爭，或與你在丹納赫的工作相抵觸。你同意為任何營利機構的董事局效力之前，應確定收到法律部門的批文。
- ✔ **效力董事局** — 任何工作伙伴，除非得到負責該工作伙伴業務的丹納赫公司行政副總裁或對丹納赫公司而言是行政副總裁、總法律顧問及首席道德操守及合規執行官的預先批核，否則不得為非丹納赫的營利公司董事局效力。
- ✔ **財務利益** — 如果你或你的朋友或你的直系親屬擁有一家公司的財務利益，而該公司與丹納赫有業務來往或會在其他方面影響丹納赫的業務，這就會構成利益衝突。

- ✔ **密切的個人關係** — 與親屬或跟你有密切個人關係的人士一起工作，或許會導致利益衝突。你不應監督直系親屬工作，或除非該情況已經人事部審批，否則不應有直系親屬向你彙報。所有其他個案，請諮詢你的主管或人事部以尋求指引。
- ✔ **商業機會** — 不可利用在丹納赫工作所得悉的情報及商業機會謀取私利，亦不應與任何謀取私利的人分享這些情報。這些機會均屬丹納赫。具體而言，工作伙伴 不可：
  - 將在丹納赫的產業內、情報中或職位上發現的機會佔為己有。
  - 利用丹納赫的產業、情報或職位謀取私利。
  - 與丹納赫競爭。

應在任何可能情況下都主動避免導致利益衝突的情況。如果你發現自己身處潛在利益衝突的情況，請跟你的主管洽談。

## 商業機會 — 對非員工董事的特別安排

根據特拉華州一般公司法第 122(17) 段，丹納赫公司董事局在公司機會原則上，已對效力於丹納赫公司董事局的非員工董事（「外部董事」）採取獨立政策。

丹納赫公司聲明放棄在被提供的機會中參與的利益或期望，而董事沒有責任知會、提供或展示給丹納赫公司有關任何從事商業活動的機會，而外部董事知悉該等機會，除非該外部董事於以下情況知悉該等機會，一是：

- (i) 與他或她作為丹納赫公司董事的職能表現有關，或任何情況合理地導致該外部董事認為，提供機會的人士要求該機會應給予丹納赫公司或丹納赫公司的附屬子公司，或
- (ii) 透過利用丹納赫公司或其附屬子公司的情報或產業，如果因而出現的機會是該外部董事應合理地被認為應相信對丹納赫公司或其附屬子公司有利。

**問：我持有交投活躍的互惠基金，而它們有投資於我們的競爭對手及與我們有業務往來的公司。這算利益衝突嗎？**

答：這不大可能算是利益衝突。如果你的利益只限於持有交投活躍的證券（例如普通股或優先股），而只佔適用類別不足百分之二。此外，由於你透過交投活躍的互惠基金投資，所以你不在其位去影響其他公司的決定。

**問：我不肯定「直系親屬」的意思。利益衝突是否包括跟我有密切個人關係的人士和真正的親屬？**

答：當我們提及「直系親屬」，則包括配偶、同居伴侶、子女、繼子女、父母、繼父母、兄弟姊妹、岳父母及任何與你同住而又與你有親屬關係的人士。更普遍而言，我們的利益衝突政策旨在涵蓋任何或會構成實際或明顯利益衝突的密切關係。由於難以估計所有情況，所以你應以客觀態度關注任何抵觸 — 或其他人會視為抵觸 — 的活動或關係。如果你對任何個人關係有疑慮，請向你的主管提出。

**問：有位同事的兒子加入了我的團隊。這是否允許？**

答：普遍而言，親屬可於同一團隊或經營單位工作，只要這關係已申報及由你的主管適當地批核。然而，如果一位直系親屬在其職位上去聘任、監督，或影響管理或補償另一位親屬，而該事宜已構成利益衝突，則必須向人事部申報及以上方法處理。



## 送禮及款待

偶爾送禮或提供娛樂消遣經常被視為業務往來的正常交際，但有時就算是善意的送禮也屬不當及違反我們的政策或法例。

在丹納赫，工作伙伴只可互送薄禮及娛樂消遣，作為合理的致意，協助維持業務關係，而不會不當地影響他人。我們不會接受或提供禮物及娛樂消遣，藉此試圖影響一個決定或換取任何業務、服務或機密情報。



**當我們互送禮物及娛樂消遣，必須遵守下述指引：**

- ✓ 必須價值不高及次數不頻密。
- ✓ 不可顯得影響受禮者的業務判斷。
- ✓ 必須有合理的業務目的。
- ✓ 必須確定禮物和消遣娛樂的紀錄準確無誤及顯示交易的真正意義。

**下述行為絕不允許：**

- ✓ 於業務競投期間送出或收受禮物或娛樂消遣。
- ✓ 送出或收受奢華的禮物或娛樂消遣。
- ✓ 送出或收受任何現金或等同現金作為禮物（禮物卡、禮物券）。
- ✓ 送出或收受任何禮物或娛樂消遣，而在丹納赫或你的個人聲譽上或導致尷尬或顯得負面。
- ✓ 任何違反收受者所屬機構政策的禮物或娛樂消遣。
- ✓ 給政府官員送上任何形式的禮物、利益或娛樂消遣。

## 禮物及娛樂消遣 – 政府官員

與政府官員往來時需額外謹慎。規管向政府官員（包含國營機構的員工）提供禮物及娛樂消遣的條款相當複雜，一些可以向商業客戶做的事情，與政府官員往來時卻可能違法。

- ✔ 不可向政府官員提供禮物或其他利益，包括娛樂消遣。
- ✔ 如有任何政府官員向工作伙伴索取合法稅金或費用以外的款項，必須立即通報法律部門。
- ✔ 如有疑問，請立即聯絡法律部門。

**謹記：**在我們營運的很多國家，政府官員包括醫療保健專業人士、醫療保健行政人員和醫院，及公營醫療保健計劃的員工。

**問：**一位供應商給我兩張百老匯表演的門票。他無法親自伴我出席，但叫我邀朋友一起欣賞。門票可能很昂貴。我可以收受嗎？

**答：**由於該供應商無法伴你出席，該兩張門票應屬娛樂消遣而非禮物。你需要得到你的主管批准，他會提供符合丹納赫和營運公司政策的指引。



## 收集競爭資訊

我們只會透過合法途徑，及不會透過誤傳或任何可理解為「間諜活動」的行為，取得競爭情報。

- ✔ 當收集業務情報時，必須符合我們的誠信標準 — 不可以詐騙、誤傳或欺詐等行為獲取情報。
- ✔ 當我們聘任競爭對手的前任僱員時，必須尊重任何禁止他利用或揭露前度僱主機密情報的法律或合約責任。
- ✔ 如果你對某些競爭活動是否遵從我們的守則有疑問，你應立即諮詢你的主管或法律部門。

**問：我剛加入丹納赫，之前在我們其中一個競爭對手那處工作了好幾年。我可以分享機密及專利營銷情報嗎？這是我在之前崗位工作時做出來的。**


答：你可以運用在之前工作崗位學到的一般知識和技能，但不可將你或任何替你前僱主工作的人士製作的機密或受保護資料帶到丹納赫。如果這些營銷情報は前度僱主的機密、專利或交易秘密，現在使用或分享都會違反我們的政策、你對你前度僱主的責任或法例。你有責任保護這些由前度僱主而來的情報，正如丹納赫的工作伙伴有責任保護我們的情報。如對具體的情報有疑問，請向法律部門查詢。





# 我們的公司

---



我們藉著 kaizen，或稱為「持續改進」，以成就效益更遠大的行動，滿足客戶需要。我們為自己及相互定下極高的標準。

## 準確簿記和財務報告

投資者、政府官員和其他人士信賴我們精確和老實的賬簿及紀錄。精確的資訊對公司而言也很重要，讓我們可以作出精明的業務決策。

從事財務和會計或影響產品質素工作的工作伙伴，在此範疇有具體責任，但我們所有人都要盡己所能做好業務成績的紀錄及保存紀錄。我們每一位都有責任確保丹納赫提交的紀錄資料完整、準確及容易理解。

為確保我們履行我們的責任，配合核數、調查及法律文件的要求，我們必須根據我們的政策保存紀錄，以詳盡的資料回答，並避免編輯、改動或刪除需要的資料。

- ✓ 確保所有公司的紀錄，包括財務入賬紀錄、支出報表及工時報表清晰和完整，及不可隱瞞任何交易的真正性質。
- ✓ 不得記錄虛假的銷售、運輸，或提早記錄、漏報或誇大已知負債及資產，或拖延記錄應支付的項目。



- ✔ 確保所有工程、品質和生產紀錄準確無誤。不得篡改這些紀錄或以任何方式令它們誤導人。
- ✔ 不可設置任何無紀錄的公司基金或資產，例如「賄賂基金」，或任何形式的「不入賬」的收支賬目。
- ✔ 負責準備丹納赫公司財務報告及申報的工作伙伴，不論職位，都有責任確保它完整無缺及不含虛假或誤導的陳述。
- ✔ 不得強迫、操縱或誤導參與核數或審查我們財務報告或內部控制的外部會計師。

### 檔案管理及保護法令

如果有業務目的需要，業務紀錄就需保存，如果有適用法例要求，或需保存更久。文件檔案只應根據你的適用業務的紀錄管理政策銷毀及不可因回應或預期有調查、訴訟或核數而銷毀。

如果你收到「合法持有」，你不得更改或丟棄任何相關資料。如對適合銷毀紀錄有疑問，請聯絡法律部門。

**問：我的主管要求我在季度報告中記錄一宗未確定的銷售，藉此達到銷售量的目標。但這宗銷售在這季度結束後也不會完成。我應該跟她的要求做嗎？**

答：不應。你必須記錄收支的準確時間。通報一宗未完成的銷售是不實的陳述。這可以是詐騙。你需要跟你的主管討論你的疑慮，但如果這樣做令你感到不安，請使用「勇於發聲！」或使用任何列於守則的途徑尋求協助。





## 機密情報

未經授權發布機密及專利情報及 / 或交易秘密，可能損害我們的競爭優勢、令丹納赫尷尬及破壞我們跟客戶和業務夥伴的關係。因此，必須謹慎處理這些情報。以下是這類情報的例子：

- ✓ 整體或以產品計的銷售成績、
- ✓ 客戶清單、
- ✓ 產品價格及成本資料、
- ✓ 工作伙伴、客戶及供應商的個人數據、
- ✓ 我們系統、產品及我們產品生產程序的技術細節、
- ✓ 我們的業務策略、
- ✓ 產品發布計劃。

工作伙伴應確保：

- ✓ 只為合理的業務目的使用和發布機密情報。
- ✓ 給機密情報正確地加上標籤，藉此指示它應該如何處理、分發及銷毀。
- ✓ 不可與人分享密碼或允許其他人，包括朋友及家人，使用我們的資訊技術資源。

- ✓ 如沒有適當的授權及適當的保密協議，不可向第三方洩露情報，包括業務夥伴。如有疑問，請向你的主管或法律部門查詢。
- ✓ 不得在其他他人可竊聽的公眾場所討論機密情報或將機密情報、內有機密情報的電腦、手機或電子裝置放置於它們可被他人盜取或使用的地方。

即使你在丹納赫的任期屆滿後，這些責任仍然生效。當你離任丹納赫，你不得洩露或使用丹納赫的機密情報及需交還所有資料的副本或載有丹納赫機密情報的裝置。





## 知識產權

知識產權是指可以於市場提供競爭優勢的發明、意念、品牌及原創作品。當我們談論領先創意的時候，就是這個意思，而我們必須保護它們，免於洩露給競爭對手。無論你任職於或已離任丹納赫，沒有授權的發布或不當使用都會損害公司或我們的客戶。所有創建知識產權的工作伙伴必須遵從他們的丹納赫公司政策及程序，以識別及保障知識產權。

當我們受託保管第三方的機密和專利情報，謹慎處理這些情報同樣重要。第三方的機密情報只應根據特許的具體細則或其他法律權利而使用。

如果你對適當使用專利情報或知識產權有問題或疑慮，請跟法律部門洽談。

**問：我經常於工作任務中處理機密情報。我正有一個時間緊迫的工作項目需在周末趕工。我可以在家中使用自己的個人手提電腦處理公司的機密情報嗎？**

答：你只可將公司的機密情報儲存於公司提供的手提電腦、流動裝置、手提儲存裝置 / 閃存記憶體，而這些工具有適當的保護裝置保障公司的機密情報。在非公司提供的裝置下載、編輯，或甚至存取公司的機密情報，都會令你自己及公司冒上情報被竊或遺失的風險。此舉亦違反丹納赫資訊保安政策。

## 保護內部資訊

在經營業務時，你或許知道有關丹納赫或其他上市公司實質的非公開情報。使用這些情報謀取個人利益或與他人分享不但對投資者不公平，也屬違法。

- ☑ 不可基於實質的非公開情報買賣任何上市公司的、包括丹納赫的股票、債券、期權或證券。
- ☑ 不可向他人傳達實質的非公開情報（這稱為「洩露消息」）。



- ✔ 實質的非公開情報、資料包括：
  - 合併、收購或資產剝離的消息。
  - 已計劃的公司證券發行或售賣。
  - 涉及公司的重大規管行動或訴訟。
  - 管理層的重要變動。
  - 獲得重要合約或中止現有的重要合約。
  - 推出實質的新產品、科技或服務或有關現有產品、科技或服務的發展。
  
- ✔ 此外，某些工作伙伴受「限制買賣期」約制 於期間他們不得從事牽涉丹納赫證券的買賣，且或也隨時受買賣丹納赫證券前事先批准規定的約制。
  
- ✔ 如果你對情報是否實質及非公開有疑問，請聯絡法律部門。

### ① 定義

情報是**實質的**，如果該情報在一個理性的人眼中明顯對買賣證券決策中有重要影響。

情報是**非公開的**，直至透過廣泛傳播的新聞稿或 / 及提供給美國證券交易委員會 (SEC) 的報告得以向公眾廣泛傳播之後的一個完整營業日。

**問：我的主管要求我準備一些財務資料，是有關丹納赫正在考慮進行某項收購的。這情報是機密且未曾公開的。基於我檢閱的資料，一旦這消息公開，收購目標的股價便會飆升。我知道我不可買入我們正計劃收購的公司的股票，但因為我的兄弟不是「圈內人」，我可以告訴他這消息嗎？**

**答：不可。你不可跟任何人分享這消息，因為這是機密。這情報或許也是實質的非公開情報，而跟他人分享可能是「泄露消息」，這違反了法例及我們的政策。**



## 使用公司資產

我們每一位都受委託謹慎處理公司的資產。我們必須保障它們免受損失、破壞、盜竊、浪費及不當使用。任何使用公司資產或受管於公司的工具進行的數碼傳訊，都不屬於個人私隱。

丹納赫的資產包括實質產業、設施、設備、車輛、存貨及供貨及公司機會、財務資源、知識產權、機密情報、檔案、文件、資訊系統及數據。

- ✓ 不得未經適當批核將我們的資產授予或出售給任何人。
- ✓ 只可使用經授權的軟件、裝置及程序。
- ✓ 電郵、我們的資訊系統及內裡的數據都被視為公司產業。你不應預期在使用公司資產時仍有私隱。丹納赫有責任採取必須的預防措施保障我們公司的資產。
- ✓ 如果不干擾你的工作、抵觸因業務需要使用系統，或違反丹納赫的政策，有限使用電話、電郵及即時通訊是允許的

主任級是唯一可以代表丹納赫簽署文件或行使權力的工作伙伴階層，他們亦可授權他人辦理。在你的特定業務中，簽名權和財務開支權是受限制和指派給特定職位和個別人士的。不論有沒有私下交易，在此程序以外作出業務承諾是不被允許的。

關於你是否有權代表公司及其附屬子公司簽署文件或採取進一步行動，如有疑問，在你能夠建立你的職權去行動之前或你獲得適當批准之前，請不要行動。

**問：我有一盤網上問候卡的生意，我通常在周末經營。在提早吃完午飯的日子，我可以用丹納赫的電腦處理前一日的訂單嗎？**

答：不可以。我們的政策禁止你在我們的系統從事不屬於丹納赫的業務。你必須使用你自己的電腦和系統經營你的家庭業務。





## 網絡安全

我們愈益依賴聯網裝置（包括手提電腦、平板電腦、流動電話）及資訊系統去處理業務及溝通。我們每一位都必須盡一己之責，保障我們的數據和資訊系統免受偶然的或有意的不當使用，濫用、篡改、毀壞或未經授權存取我們的資訊系統及數據。

- ✔ 確保你遵從我們的政策及程序，而該政策及程序是為保障我們的系統、應用、網絡及資產免受攻擊、破壞或未授權存取而設計。
- ✔ 忠於深思、保障、安全。要有穩重的習慣，特別是當你利用公司的資訊系統和存取公司數據的時候。
- ✔ 不得分享或允許除你自己的任何人使用你的用戶名稱及密碼。
- ✔ 警惕網絡釣魚式攻擊的詐騙或其他試圖揭露個人或公司敏感資料的伎倆。
- ✔ 就算你認為你知道電郵來源，也不可在其中開啟可疑的鏈結。





## 為公司代言

丹納赫努力提供清晰和準確無誤的資訊給傳媒、財務分析師及公眾。此舉除了符合重要的法律要求，也幫助我們維持股東、有意投資人士和政府監管機構的信賴。如此一來，也鞏固了我們的公司聲譽。為此，只讓指定的工作伙伴可代表丹納赫公開發言很重要。

- ✔ 如果你收到傳媒工作者或財務分析師的電話或要求，請集齊相關事實及在回應前先諮詢丹納赫的企業傳訊部門或丹納赫的投資者關係部門。
- ✔ 如果你未經由適當的丹納赫公司的主管具體授權，在任何或會公開的傳訊事宜上都不得讓人認為你代表丹納赫發言。
- ✔ 在公開演說、為專業期刊寫文章或在參與其他代表丹納赫發言的公眾傳訊前，務必得到丹納赫的企業傳訊部門批核。





## 使用社交媒體

當你在社交平台發表聲明時，你是以個人身份行事，並且不應讓人認為你代表丹納赫發言或行事。要經常自我警惕，客戶、同事和監管機構都會觀看社交論壇。在電郵或文字信息內點擊「發送」前，請三思。使用社交媒體時：

- ✔ 要有良好判斷力，包括於表達想法和意見時使用恭敬的態度。
- ✔ 清楚聲明你所有表達的只屬個人意見及不反映丹納赫的意見。
- ✔ 不可透露有關公司、我們客戶或我們業務夥伴的機密業務情報。
- ✔ 除非你獲得特別允許，否則不可讓人認為你代表公司。
- ✔ 不可謠傳或猜測有關你或會參與或已得知的公司事宜。

**問：有人在網上社交網絡張貼有關丹納赫的言論，而我知道是不忠實的。貼子說我們正計劃更換供應商，並且說我們不但認可新的供應商，且不滿現有供應商。我認為有必要糾正誤傳。我可以張貼回應嗎？**

**答：**你或許難以抗拒去糾正誤傳或介入誤傳的來源，但其實你應該聯絡丹納赫的企業傳訊部門，並讓他們採取必須的行動。





# 我們的世界

---

我們協助實現生活潛能，規模之大遍及全球，包括提供清潔食水、促進科研及個人健康、確保產品安全。每一日，我們都在世界各地協助改善生活質素。



## 服務不同社會界別

在丹納赫的文化和業務中，數十年來，要成為負責任的企業這宗旨已根深柢固。我們為良好企業公民和夥伴這聲譽而自豪。

對我們而言，持續發展並非紙上談兵及空喊口號，卻是我們的核心價值和工作宗旨。我們的發明改善生活質素，意義深遠。在世界各地，我們的業務促進拯救生命的技術研究、改善健康和廣環保的責任和管理。在當地，我們的工作伙伴活躍於某些事業或機構，以影響他們工作和生活的社區。

為確保我們為持續發展付出的努力配合我們對道德操守和誠信的決心，務必謹記：

- ✔ 除非你得到授權，否則不可代表公司直接或間接捐獻。
- ✔ 如果你義務協助慈善機構，除非這活動得到授權或由公司贊助，否則你一定要以普通公民的身份參與。
- ✔ 不可請求或強迫客戶、業務伙伴或工作伙伴支持你偏愛的慈善組織或事業。

## 人權

我們矢志尊重人權和每個人的尊嚴，而且我們支持國際間為推廣和保障人權所付出的努力。

我們遵守所有於關實踐公平僱用、結社自由、私隱、集體談判、移民、工時、工資和時間的適用法例，以及禁止強迫勞工、強制勞工童工、就業歧視及人口販賣的法例。在我們的操作和供應鏈中，我們絕不容忍侵犯人權。

我們每一位都可以幫助消除對人權的侵犯：

- ✔ 在我們或我們業務夥伴的操作上如有任何侵犯人權的嫌疑或證據，請通報你的主管或使用「勇於發聲！」
- ✔ 謹記尊重人的尊嚴始於日常中人際間及與我們客戶和業務夥伴的互動。這也包括推廣多元化和包容、容納殘疾人士，並做好本份去保障每位與我們有業務往來人士的權利和尊嚴。

**問：當到訪一家新供應商時，我發現在那裡工作的員工看上去都很年幼。當我問及原因，卻得不到清晰答案。我應怎辦？**

答：你做得對 — 首先，關注侵犯人權，並其次，向我們的供應商查問究竟。跟著下來就是將事件通報法律部門。我們矢志保障人權及消除侵犯人權，包括童工。

## 公平競爭

我們相信公平、自由和開放的競爭。我們以我們的產品質素而不是不道德的或非法的業務手段贏得競爭優勢。

在每一個我們營運業務的國家都有法例去監管與競爭對手、供應商、分銷商和客戶的關係。縱使法例要求不盡相同，但公平競爭法（也稱反壟斷、壟斷或競爭法）總體上目的相近 — 確保市場透過提供競爭價格、客戶和創新有效運作。

### 行業會議

行業和貿易公會會議是為了合理及值得花時間的目的而設。然而，這些會議也帶有風險，因為競爭對手聚首，或會論及共同關心的問題而超越了許可的界線。即使是有關不當話題的笑話，包括市場營銷或定價策略，也可能被誤解或誤報。

如果談話內容轉移至任何反競爭的討論，你應拒絕討論該問題。立即遠離會談及將發生的事情通報法律部門。

- ❑ 不可與我們的競爭對手談論或提示他們有關我們的定價、銷售量、客戶或領域的任何方面。這甚至適用於輕鬆的對話。
- ❑ 不可論及抵制客戶、供應商或競爭對手。

- ❑ 不可贊同與競爭對手協調投標，或贊同與客戶或競爭對手一起抵制其他公司。
- ❑ 如果你對違反反競爭法有任何問題或疑慮，請諮詢法律部門。



## 反貪腐

常以誠信誠實地工作。不可向任何人行賄受賄，包括政府官員——並謹記，我們不但要對我們的行為負責，也對任何代表丹納赫的第三方的行為負責，包括分銷商、銷售代理、營業代表、顧問及物流供應商。

某些國家的法例對賄賂政府官員行為施以額外刑罰，但對我們而言很簡單：行賄受賄，在任何時候都是不正當的。

- ✔ 不要提供或接受賄賂、回扣，或接受或提供任何不當付款。
- ✔ 不可支付疏通費。如果有人要求疏通費，請通報法律部門。
- ✔ 誠實地陳述和記錄付款，以保存準確無誤的賬簿及紀錄。
- ✔ 當揀選第三方代表我們提供服務時，要知道我們的反貪腐標準。要警惕及觀察他們的行為。
- ✔ 須知不通報賄賂或其他犯法活動本身或已違反我們的守則。

### ❶ 定義

**賄賂** 是給予任何有價值之物以影響政府或私營部門，藉此獲得業務、財務或商業利益。

賄賂不一定涉及現金。禮物、恩惠、甚至提供貸款或工作也可視為賄賂。重溫我們的政策及問一問甚麼行為可接受（甚麼不可以）。

**疏通費** 是給低級政府官員的典型小額付款，藉此試圖促使該官員履行他的職責。

**政府官員** 包括任何替國有或國營機構工作或代理該些機構的人士。這包括由國家、省市或當地政府選舉產生及委任的官員，也包括政黨的官員及政治辦公室的候選人，及政府或國營公司的僱員。

要確定誰是或不是政府官不容易，例如，在某些國家醫生及醫療人員被視為政府官員。

**問：我經授權聘用一家顧問公司協助我們為一新產品取得當地許可證。他們要求 \$40,000 聘用金以「助順利工作」。我應同意繳付嗎？**

答：不應。在僱用該顧問公司前，你需先諮詢法律部門或使用「勇於發聲！」在同意繳付任何款項前，我們要知道金錢的用途。丹納赫必須確保這些金錢並非用作賄賂或其他不當付款。

**問：我在被視為貪腐高風險的國家工作。在我們能跟一個重要設備項目的首選供應商定合約前，我的團隊需要得到一間國有公司的批核。我們正考慮為該國有公司的幾位員工及他們的配偶支付他們到美國旅遊一周的費用，包括一天會議後的購物和觀光活動。這些員工在法律上不被視為政府官員，我需要事先得到批核嗎？**

答：要，而你亦要讓法律部門檢視該情況。根據海外反腐敗法 (FCPA) 及英國的反貪污法和其他國家的類似法例，政府官員在美國的定義也比當地法例寬廣，所以也包括國有公司員工。如果是這種情況，對那些員工及其配偶的旅遊款待不會獲得批准。



## 國際貿易

我們矢志遵從適用的國際貿易法，包括出入口管制條例、遵守制裁和反抵制法及反洗錢法。我們每一位都有責任確保我們在任何從事業務的國家都遵守貿易法例和條例。

當丹納赫在全球不斷發展，我們處理貨物入口和出口管制項目、科技和服務事宜的同事都有責任明白和遵守適用條例。這包括出入口法、科技管制計劃、授權出口許可證的條件和附帶條件，而上述所有都或適用於他們的業務及丹納赫的出入口遵循政策。

## 出口條例

**有工作伙伴都有責任遵守出口法例。**出口管制法例監管轉運貨物、服務和科技到另一國家。注意，出口管制監管眾多類型的跨越國界信息交流，包括電郵傳送及網絡上存取可以包含出口管制科技數據的不同伺服器。美國亦管制一些出口管制科技數據傳送至在美國的非美國國籍人士。



## 入口條例

**所有工作伙伴都有責任遵守入口法例。** 入口管制法例監管貨物入口。這些法例確保只有核准的貨物進入入口國家及準確清繳關稅和稅項。除其他事項外，我們必須為商品 / 術語、商業價值和入口貨物的產地來源保存準確無誤的資料。



## 出入口條例

如果你代表公司或我們的客戶處理貨物或服務的跨國界轉運，無論你駐守哪裡工作，都必須遵守這些法例。如果美國的法例與當地的貿易法相抵觸，美國的法例優先。謹記諮詢合規遵從貿易團隊或法律部門，在這問題上尋求適當指引。

## 反洗錢法

丹納赫遵守所有禁止洗錢或非法或違規融資的法例。「洗錢」是個人或團體試圖隱瞞非法活動或試圖令非法資金來源看似合法的過程。所有工作伙伴應確保他們為合法的業務目的、以合法的資金與聲譽良好的客戶發展業務。

我們了解及遵守所有旨在防止洗錢法的例和條例非常重要。這表示我們只可透過批准的和有紀錄的付款程序支付及收取貨物及服務的款項，並且與客戶進行不尋常的交易時必須警惕及有良好判斷。

留意某些「紅旗警示」，例如潛在客戶或供應商要求現金付款或其他不尋常的付款條件。如果你懷疑有洗錢活動，請勇於發聲及通報。

## 政治活動和捐獻

我們相信工作伙伴有參與政治的權利。我們鼓勵你主動在私人時間自費參與慈善及政治活動。

在不違反適用法例下，丹納赫會在相關的議題上行使權利表明立場。當實行時，我們遵行所有遊說法例，並會委派工作伙伴或專業說客代表我們與政府官員斡旋。

- ✓ 在所有通信中，請清楚表明你的政治觀點和行動純屬個人，並與丹納赫無關。
- ✓ 不可利用丹納赫的資源貢獻、支持或抵制任何政黨或參選人，除非得到丹納赫公司懂事局或其屬下委員會批准。
- ✓ 主管不應索求直接或間接的報告以貢獻、支持或抵制任何政黨或參選人。
- ✓ 不可透過政治或慈善捐獻試圖影響某人。

**問：我參加了一位參選當地政府辦公室選舉的候選人的籌款晚宴。這位候選人的立場對我們有利，我可以在我的開支報表中報銷這晚宴的支出嗎？**

答：不可以。如果你這樣做，會被視為政治捐獻，違反我們的政策。你可以個人身份自由參加任何政治籌款活動，但不可使用公司的資產或資金或讓人認為你代表丹納赫。如果你認為你的參與或會構成利益衝突或看似不當，請與你的主管洽談。



## 環境保護和持續發展

在丹納赫，我們努力遵守適用的環境法、條例及許可證要求，甚或做得更多。我們也採用無害環境的做法，確保環境受到保護。

直接處理受管制物料的工作伙伴有具體責任確保使用、儲存、運送和銷毀它們的方式合法、安全並負責任。所有工作伙伴應主動及尋求方法減廢和更有效使用能源、食水和天然資源。

除了遵守環境法，丹納赫也決心於一切營運中致力於持續發展。我們對環保和持續發展的承諾包括：

- ✓ 不斷改善環保表現及減少廢物、耗水量和能源消耗
- ✓ 防止污染，
- ✓ 將無害環境的做法整合至我們的業務實踐中，包括採購和產品設計、測試、生產和支援，還有
- ✓ 開拓新產品或工序、挑選生產物料時及買賣或租賃物業前，都考慮對環境造成的影響。





## 結語

---



## 結語

我們藉此多謝你閱讀我們的新版本行為守則。我們希望當你有疑問或遇上困難的業務道德操守和合規性決定時，這是一份有用的資源。經常謹記，一切列於守則內的途徑都可以提供協助。如果你對特定主題有任何疑問或你對我們應如何改進道德和合規主張有建議，歡迎聯絡我們。

謝謝。

**Brian Ellis**  
高級副總裁兼總法律顧問

## 丹納赫的道德操守和合規性

丹納赫行為守則由丹納赫董事局認可及全力支持。丹納赫董事局負責監督丹納赫內的道德操守和合規性。

道德操守及合規性團隊，除其他責任之外，負責實踐和詮釋守則、管理「勇於發聲！」問題和疑慮的個案和調查、發展和宣傳道德操守及合規性的訓練和傳訊，並協助設計和執行合規性的措施。

丹納赫的道德操守和合規性團隊由首席道德操守及合規執行官管理，而他直接向丹納赫公司總法律顧問負責。總法律顧問可直接上達董事局及適當的董事局委員會，並對它們有通報責任。在執行守則上，道德操守及合規性團隊與其他企業、平台和營運公司職能緊密合作，包括法律、人力資源、內部審計、財務及其他集中於保證和監察合規性的組織。



## 額外的道德操守及合規性資源

### 勇於發聲!

「勇於發聲！」程序的設立，是為了讓你以匿名和保密的方式詢問、尋求指引和通報疑慮。我們期望和鼓勵工作伙伴在不肯定有關於任何道德操守或合規性問題時主動詢問，並要求他們通報實際上或有可能違反法例、我們的行為守則或其他丹納赫政策的行為。你讓管理層得悉問題和違規行為，就是協助確保丹納赫和我們的營運公司實現和維持最高標準的道德操守及合規性，也協助建立我們將來成功的基礎！

額外的資源設置於平台或營運公司。請在[丹納赫聯繫](#)上瀏覽道德操守及合規性專頁 查看合規性資源列表。

一般查詢，請聯絡 [integrity.answers@danaher.com](mailto:integrity.answers@danaher.com)

如對合規性培訓有問題，可聯絡你的 [人事部聯絡處\(POC\)](#)

工作伙伴可使用「勇於發聲！」通報疑慮的某些範圍，例子如下：

- ✓ 會計、簿記和審計違規行為
- ✓ 開支報告欺詐或違規行為
- ✓ 賄賂、貪污或非法付款
- ✓ 不當紀錄程序，
- ✓ 不準確的財務記錄（或意圖將不實或不合常規的財務紀錄歸檔）
- ✓ 犯罪行為
- ✓ 違反法律
- ✓ 歧視及工作場所騷擾行為
- ✓ 產品質素問題
- ✓ 生產常規
- ✓ 違反(或不遵從) 環保、健康及安全(EHS)標準
- ✓ 利益衝突
- ✓ 盜竊或欺詐
- ✓ 工作場所暴力
- ✓ 濫用物質

## 如何通報問題

你可以向你的直屬主管或利用以下任何途徑通報問題：

- ✔ 在你任職的丹納赫公司的其他主管
- ✔ 在你任職的丹納赫公司的人事部或法律 / 合規性部門
- ✔ 任何丹納赫公司管理層成員
- ✔ 任何丹納赫公司內部審計部門的員工
- ✔ 誠信及合規性服務熱線  
[www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)
- ✔ 丹納赫公司董事局任何成員

請注意，我們的「勇於發聲！」程序並非由丹納赫管理，是由第三方供應商管理，為你的匿名通報保密。我們鼓勵你通報詳述於我們的行為守則的相關違規行為，並尋求相關政策和程序的指引，也提供正面的建議和實情。

你提供的資料會由第三方供應商以絕對匿名和保密的方式交給丹納赫。我們保證會聆聽你的意見。「勇於發聲！」的電話號碼或會更改而不事先通知，但你可以在以下網址找到最新資料：  
[www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)





丹納赫支持工作伙伴’就有關公眾關注事宜勇於發聲的權利，或參與有關他們僱用條款和細則的活動的權利。在守則內或我們的任何政策內，沒有任何內容意圖限制或侵犯參與活動的權利，而此權利受美國全國勞資關係法第七段或任何其他當地法例或適用的條例保障，例如討論有關工資、工時、工作條件、健康危害及安全的問題。

守則和守則的內容會向股東公布及置於丹納赫網站任意閱覽。

在罕有情況下，丹納赫或會免除我們的守則的條款。此舉需由丹納赫公司董事局、行政總裁、總法律顧問或首席道德操守及合規執行官預先書面批准，而為丹納赫的董事或行政人員免除我們的守則的條款或只可由丹納赫公司董事局或董事局屬下委員會批准。所有免除我們的守則的條款的行為都會根據法例或紐約證券交易所的要求立即公布。

我們的行為守則沒有給予工作伙伴任何合約權利或更改他與僱用他的 DHR 公司之間任何僱傭關係(除非我們的守則納入任何僱用協議、集體談判或勞工協議或監管僱用的類似的協議)。工作伙伴可根據任何法律或合約責任自由地自願辭職。同樣地，在認為最有利於業務情況下，公司亦可根據監管僱用的適用法例及任何僱用協議，中止僱用。「僱用協議」此說法，無論在守則何處出現，指涉的都不但是僱用協議，卻包括所有適用的集體談判或勞工協議及類似的協議。我們的行為守則沒有給予工作伙伴任何合約權利或更改他與僱用他的 DHR 公司之間任何僱傭關係(除非我們的守則納入任何僱用協議、集體談判或勞工協議或監管僱用的類似的協議)。工作伙伴可根據任何法律或合約責任自由地自願辭職。同樣地，在認為最有利於業務情況下，公司亦可根據監管僱用的適用法例及任何僱用協議，中止僱用。「僱用協議」此說法，無論在守則何處出現，指涉的都不但是僱用協議，卻包括所有適用的集體談判或勞工協議及類似的協議。

守則是其他政策或程序以外的規定，並沒有更改、代替或取代它們。



**DANAHER**