



CÓDIGO DE CONDUTA

# CRESCENDO COM INTEGRIDADE

---





# Nosso propósito compartilhado: Ajudando a perceber o potencial da vida

---

Tudo começou como uma ideia para melhorar, mas como todas as ideias marcantes, evoluiu para uma paixão.

- ✓ Na Danaher, nós vimos todos os desafios como uma oportunidade.
- ✓ Estamos numa missão constante para tornar as coisas melhores—para os nossos clientes, nossa empresa e o mundo.



# Nossos valores fundamentais

## 1 A melhor equipe vence

As pessoas excepcionais prosperam na cultura de ritmo acelerado e orientada para os resultados da Danaher, e os nossos valores começam com os nossos funcionários.

- ✓ Nós valorizamos os nossos funcionários e suas contribuições únicas, e investimos no crescimento deles.
- ✓ Temos paixão pelo recrutamento, desenvolvimento e conservação da equipe mais talentosa e diversa possível.
- ✓ Colocamos a equipe mais habilidosa, cooperativa e comprometida no campo de jogo todos os dias.

## 2 Os clientes falam, nós ouvimos

Uma de nossas responsabilidades mais importantes é ouvir os nossos clientes.

- ✓ Buscamos continuamente informações aprofundadas sobre as necessidades explícitas e implícitas de nossos clientes.
- ✓ Nosso claro foco no cliente nos ajuda a criar soluções inovadoras que atendam diretamente a essas necessidades.
- ✓ Com os nossos processos e produtos, procuramos proporcionar valores maiores todos os dias e melhorar a experiência de nossos clientes além de suas expectativas.

## 3 Nós competimos por acionistas

Ao viver nossos valores fundamentais, nós geramos valor significativo para nossos acionistas.

- ✓ Nosso histórico impressionante nos permite investir continuamente em nossas empresas e funcionários, para que eles possam alcançar seu verdadeiro potencial.
- ✓ Nós conquistamos o investimento e a confiança de nossos acionistas mantendo os mais altos padrões de integridade, um serviço excepcional para os nossos clientes e um forte compromisso para construir um negócio melhor todos os dias.

## 4 A inovação define o nosso futuro

Uma das formas mais importantes pela qual fomentamos a melhoria é através da inovação que faz a diferença.

- ✓ Os clientes nos procuram para encontrar oportunidades e definir o futuro—para criar produtos, serviços e soluções inovadoras que atendam às suas necessidades mais urgentes.
- ✓ A inovação é o nosso diferencial competitivo. Buscamos ideias novas e criativas, grandes e pequenas, para agregar valor e avançar no quesito inovação.
- ✓ Nós melhoramos a vida das pessoas oferecendo tecnologia que importa. Ao ajudar nossos clientes alcançarem coisas incríveis, nós melhoramos a qualidade de vida no mundo todo.

## 5 Kaizen é o nosso estilo de vida

Através do kaizen, ou melhoria contínua, nós abordamos as necessidades dos clientes com ações que beneficiam o bem maior.

- ✓ Somos desafiados por nós próprios e por nossos clientes para garantir um desenvolvimento constante. Nossos padrões são altos em relação à empresa e aos funcionários.
- ✓ Com nossa cultura marcante enraizada no **Sistema de Negócios da Danaher (da sigla em inglês, DBS – Danaher Business System)**, fazemos um esforço constante para tornar as coisas melhores – para a nossa empresa, clientes, funcionários e o mundo.
- ✓ Nossa motivação para a melhoria contínua nos mantém um passo à frente de nossos concorrentes, criando valores persistentes e um impacto duradouro a nível global.



# Índice

Mensagem de Rainer Blair

## CRESCENDO ATRAVÉS DA INTEGRIDADE

Conheça o nosso Código

Entenda suas responsabilidades

Tomando a decisão correta

Fazendo perguntas e denunciando preocupações

## NOSSA EQUIPE

Respeito no local de trabalho

Saúde e segurança

Privacidade de dados

## NOSSOS CLIENTES E PARCEIROS

Negócio justo e relação com o fornecedor

Leis de saúde e requisitos legais

Fazendo negócios com o governo

Conflitos de interesse

Presentes e entretenimento

Reunindo informações sobre a concorrência

05

07

09

10

11

14

17

19

21

23

25

27

30

32

## NOSSA EMPRESA

Precisão da manutenção de registros e relatórios financeiros

Informações confidenciais

Uso dos ativos da empresa

Falando em nome da empresa

Usando as mídias sociais

34

36

39

41

42

## O NOSSO MUNDO

Servindo as nossas comunidades

Direitos humanos

Concorrência justa

Antissuborno e anticorrupção

Comércio internacional

Atividades e contribuições políticas

Proteção ambiental e sustentabilidade

44

45

46

47

49

51

52

## UMA PALAVRA FINAL

Ética e conformidade na Danaher

Recursos adicionais de Ética e Conformidade

55

56





Rainer Blair

## Mensagem de Rainer Blair

A Danaher Corporation continua crescendo, evoluindo e inovando como empresa líder no ramo da ciência e tecnologia. Estamos sempre buscando atender às necessidades distintas de nossos stakeholders—nossos funcionários, clientes, fornecedores, acionistas e comunidades. À medida que crescemos, algo que não vai mudar é o nosso compromisso de operar com os mais altos padrões éticos.

Este compromisso é incorporado em Nosso Propósito Compartilhado e em Nossos Valores Fundamentais. Através do trabalho em equipe, da inovação e da capacidade de ouvir nossos clientes, podemos realizar grandes coisas e fazer uma diferença positiva em todo o mundo.

Nosso Código de Conduta atualizado estabelece os padrões pelos quais conduzimos nossas operações. Ele cobre uma variedade de temas como o uso dos recursos da empresa, política de presentes, conflitos de interesse, e privacidade de dados. Ele aborda a segurança cibernética e transmite a nossa visão de um local de trabalho diversificado livre de assédio e acolhedor para todos os funcionários. O Código de Conduta se aplica a todos os funcionários e estabelece uma clara expectativa de que nossos padrões devem ser seguidos em todas as atividades laborais, independentemente das pressões comerciais.

Os líderes da Danaher têm responsabilidades adicionais: orientar através do exemplo e ajudar para que os outros entendam e cumpram suas responsabilidades de ética e conformidade.

A Danaher tem a sorte de ter funcionários excelentes em toda a empresa. Nós sabemos que podemos contar com o bom senso de todos vocês e, quando tiverem dúvidas, estamos sempre disponíveis para ajudar.

Obrigado pelo trabalho árduo e contínua dedicação ao Nosso Propósito Compartilhado—Ajudando a perceber o potencial da vida.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'R. Blair', with a stylized flourish at the end.

Rainer M. Blair  
Presidente e CEO  
Danaher Corporation




A long-exposure photograph of a city street at night. The image shows light trails from cars and buildings, creating a sense of motion and urban energy. The street is dark, and the lights from the buildings and cars are blurred into streaks of color.

CRESCENDO  
ATRAVÉS DA  
INTEGRIDADE

---





**Crescer através da integridade garante não só que teremos orgulho do nosso sucesso, mas da forma como o alcançamos.**

## **Os Padrões de Conduta são agora o Código de Conduta**

O nosso Código de Conduta atualizado substitui os nossos Padrões de Conduta ("PDC"). Nós alteramos o formato e simplificamos o conteúdo para assegurar que ele continua atualizado, em harmonia com as melhores práticas e relevante para os desafios comerciais atuais. Nós também fizemos esclarecimentos para garantir que ele permaneça um recurso útil e prático para os funcionários.

Embora algumas coisas sejam diferentes, outras não são. Os Nossos Valores Fundamentais e nosso compromisso com altos padrões éticos continuam os mesmos. Ao longo do novo Código, você encontrará links para nossas políticas, que fornecem mais detalhes e detalhes do que está incluído no Código.

Os documentos da empresa, o material de treinamento e as políticas serão alteradas ao longo do tempo para se referir ao Código de Conduta (o "Código"). O Código e os Padrões de Conduta (PDC) podem ser usados de forma intercambiável à medida que os documentos são atualizados.

### **Conheça o nosso Código**

Bem-vindo ao nosso Código de Conduta ("Código").

De tempos em tempos, todos nós enfrentamos decisões comerciais difíceis. Na Danaher, quando essas situações ocorrem, temos a sorte de ter recursos aos quais podemos recorrer para ter ajuda. Podemos contar uns com os outros, com os nossos líderes e especialistas no assunto em toda a Empresa. Mas não menos importante, nós também temos os Nossos Valores Fundamentais, que fornecem uma estrutura para nossas decisões. (Ao longo do Código, "Danaher" ou a "Empresa" refere-se à Danaher Corporation, todas as empresas Danaher e suas subsidiárias diretas e indiretas).



O Código serve para nos ajudar a aplicar Nossos Valores Fundamentais, nossas políticas e a lei para tomarmos as melhores decisões para nós mesmos, nossos colegas, clientes e a Danaher.

É claro, o Código não consegue cobrir todas as situações. Se você precisar de mais informações ou orientação, pode entrar em contato com qualquer recurso listado no Código. Também estão disponíveis políticas mais detalhadas sobre temas específicos no Danaher Connect.

Nosso Código se aplica em todos os locais em que atuamos. Espera-se que os funcionários cumpram os requisitos formais do Código, as leis e regulamentos aplicáveis e as políticas da Empresa. Se houver um conflito entre os requisitos do nosso Código e as leis, costumes ou práticas em uma região específica, você deve conversar com seu gerente ou com o Departamento Jurídico para determinar o melhor plano de ação.

### Quem deve seguir o nosso Código?

Nosso Código se aplica a todos os funcionários da Danaher e a todos os diretores da Danaher Corporation ou de qualquer uma de suas subsidiárias diretas ou indiretas, quando estiverem atuando em nome da Danaher.

Também esperamos que qualquer pessoa que aja em nosso nome se comporte de forma consistente com o nosso Código e outras políticas. Isso inclui os nossos fornecedores, parceiros de canal, consultores, profissionais independentes, operadores logísticos e parceiros de negócios. Se um parceiro de negócios não cumprir o nosso Código ou suas obrigações contratuais, medidas adequadas podem ser tomadas.





## Entenda suas responsabilidades

Você tem uma responsabilidade consigo mesmo, com seus colegas e com a Empresa de conduzir os negócios de forma legal e ética.

Certifique-se de que você compreende o nosso Código e nossas políticas e preste atenção às políticas que se aplicam às responsabilidades do seu trabalho. Se tiver dúvidas sobre as suas responsabilidades ou sobre o que é certo fazer, fale com o seu gerente ou acesse qualquer outro recurso listado no nosso Código, incluindo o Speak Up! e as outras opções mencionadas na Política de Escalonamento da Danaher.

Faça o seu melhor para evitar violações do nosso Código e políticas antes que elas ocorram, e se você suspeitar de que houve uma violação, avise alguém. Ignorar os problemas apenas piora essas violações.

**Quando você age e se pronuncia, você nos ajuda a resolver problemas que poderiam prejudicar outras pessoas ou a Empresa.**



## Responsabilidades adicionais dos líderes da Danaher

Se você for um líder ou gerente, você tem responsabilidades adicionais para nos ajudar a cumprir nossos altos padrões de ética e conformidade:

- ✓ Oriente através do exemplo e seja um modelo a seguir em termos de comportamento ético.
- ✓ Seja um recurso para os outros. Comunique aos funcionários e parceiros de negócios sobre como o Código e as políticas se aplicam ao trabalho diário deles e ajude-os a entender a importância de uma cultura marcante de ética e conformidade.
- ✓ Crie um ambiente em que os funcionários entendam suas responsabilidades e se sintam à vontade para falar sobre suas preocupações sem medo de retaliação.
- ✓ Considere a ética e a conformidade ao contratar, avaliar e recompensar os funcionários.

**P: Eu sou um gerente. Se eu observar má conduta em uma área que não está sob a minha supervisão, ainda preciso informar o problema? Preferia não me envolver.**

R: Você é responsável principalmente por funcionários sob a sua supervisão, mas todos os funcionários—e principalmente os líderes—devem denunciar qualquer má conduta de que tenham conhecimento. A melhor abordagem é falar primeiro com o gerente da área em que o problema está ocorrendo, mas se isso não funcionar ou se não for possível, você deve usar qualquer outro recurso listado no Código. Lembre-se, se há uma má conduta na Danaher, isso é problema de todos.



## Tomando a decisão correta

Nem sempre é fácil tomar a decisão correta. Haverá momentos em que você se sentirá pressionado ou em dúvida sobre o que fazer. Lembre-se que há recursos disponíveis para ajudar, inclusive aqueles listados no Código.

Quando confrontado com uma decisão difícil, fazer estas perguntas pode ajudar:

- ✓ Parece certo? Você está confiante de que essa é a coisa certa a fazer ou tem dúvidas?
- ✓ Você acha que isso é consistente com os nossos Valores Fundamentais, nosso Código e políticas?
- ✓ Se isso fosse tornado público, você ainda estaria confiante sobre a sua decisão?
- ✓ Você estaria disposto a ser responsabilizado por suas ações?
- ✓ É para o melhor interesse de nossos clientes, dos funcionários, da empresa e da comunidade?



## Os sinais de aviso de uma decisão questionável

Durante a tomada de decisões, preste atenção se ouve os seguintes comentários, pois eles poderiam indicar que a decisão não é consistente com os nossos Valores Fundamentais, ética e conformidade:

- ✓ “Não se preocupe. Ninguém vai descobrir.”
- ✓ “Temos que fazer o que for preciso.”
- ✓ “Temos que guardar essa decisão para nós – ninguém mais precisa saber.”
- ✓ “É assim que as coisas funcionam por aqui.”
- ✓ “Todo mundo está fazendo assim.”

## Encerrando o ciclo vicioso

A ética e a conformidade na Danaher devem evoluir constantemente para se manterem atualizadas em relação a riscos e regulamentos novos e emergentes. Depois de decidir, pergunte-se o seguinte:

Você acredita que há padrões, políticas e recursos suficientes para abordar o problema que você enfrentou, ou deveria ser feito mais alguma coisa? Se tiver usado o processo Speak Up!, você ficou satisfeito com a forma como ele funciona, ou deveriam ser feitas melhorias?

Se você acredita que algo mais poderia ser feito, entre em contato com seu gerente ou use qualquer recurso disponível no Código. Suas sugestões nos ajudarão a melhorar o nosso programa de ética e conformidade.



## Fazendo perguntas e denunciando preocupações

Todos devem fazer sua parte se for para manter nossos altos padrões de ética e integridade. Se você acredita que ocorreu uma violação da lei, do nosso Código ou políticas, pronuncie-se. Você não precisa ter certeza de todos os fatos. Se você vir ou até suspeitar de comportamentos ilegais ou antiéticos, ou mesmo se tiver uma pergunta, você tem várias opções:

- ✓ Discuta o problema com seu gerente.
- ✓ Fale com qualquer outro membro da gerência, com os Recursos Humanos, o Departamento Jurídico ou a Auditoria Interna.
- ✓ Você pode entrar em contato com o Speak Up! a qualquer momento [www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)

**Ao fazer perguntas ou denunciar problemas, você está ajudando a garantir que a Danaher alcance e conserve os mais altos padrões de ética e conformidade, além de ajudar a construir a base do nosso futuro sucesso.**



Aqui estão outros pontos importantes para se ter em mente sobre a denúncia de violações:

- ✓ Os funcionários não devem denunciar violações a nenhum indivíduo envolvido em tal violação.
- ✓ Se você apresentar uma preocupação e o problema não for resolvido, apresente-a por meio de outro canal.

### Como usar o Speak Up!

O centro de atendimento Speak Up! (Pronuncie-se!) é independente da Danaher e é composto por especialistas em ética e conformidade independentes. O Speak Up! é uma forma confidencial de fazer perguntas, buscar orientação e denunciar possíveis violações do Código ou de quaisquer políticas, leis, regras ou regulamentos. Você pode usar o Speak Up! 24 horas por dia, 7 dias por semana. Quando você contatar o Speak Up!, o operador irá ouvir, fazer perguntas, se necessário, e então escrever um relatório resumido. O resumo será fornecido à Danaher para avaliação e ação adicional. Você também pode registrar uma reclamação ou enviar uma dúvida eletronicamente na página [www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)

Você pode escolher ligar de forma anônima, caso seja permitido pela lei local. A menos que você escolha se identificar, a Danaher não poderá determinar quem ligou ou quem entrou no Speak Up! É importante fornecer o máximo de detalhes possível (por exemplo, quem, o que, quando e onde). Visto que a Danaher pode precisar de informações adicionais, você receberá um número de denúncia e terá que ligar novamente em uma data posterior para responder a eventuais perguntas complementares.



## Confidencialidade

Todas as informações fornecidas através do Speak Up! ou de outro canal de denúncias serão tratadas de forma confidencial. Em alguns casos, se for necessário uma investigação, as informações podem ser compartilhadas conforme exigido. A Danaher pode ser obrigada por lei a denunciar certo tipo de atividades.

## A retaliação é proibida

A Danaher não irá tolerar retaliação contra qualquer pessoa que denunciar um problema de boa fé, nem irá tolerar retaliação contra qualquer pessoa que participar em uma investigação. Se você acredita ter sofrido uma retaliação ou se testemunhou uma retaliação, denuncie à gerência ou use qualquer recurso listado no Código.

Fazer uma denúncia de “boa fé” significa fornecer todas as informações que você tem e denunciar de forma honesta, independentemente de a investigação do seu relatório detectar qualquer má conduta real.

**P: Há três meses, eu usei o Speak Up! de forma anônima. Eu estava apreensivo de que meu gerente pudesse ter oferecido um contrato a uma empresa do amigo dele. Isso foi investigado e eu entendo que foram tomadas algumas ações. Desde então, outros funcionários pararam de falar comigo e de me copiar em comunicações importantes, e estou preocupado de que isso possa afetar o meu desempenho. Sinto que meus colegas sabem que eu fiz a denúncia e estão retaliando. Isso é retaliação? O que eu devo fazer?**

R: Isso pode ser um caso de retaliação. Se você não estiver à vontade para levantar a questão com o seu gerente, use o Speak Up! ou qualquer outro recurso listado no Código. Será realizada uma investigação completa para descobrir o que levou ao comportamento dos seus colegas. Se a investigação determinar que eles estavam retaliando devido à sua denúncia, serão tomadas ações apropriadas.

## Responsabilidade e disciplina

Quando ocorrer uma violação do Código, das políticas ou da lei, serão tomadas ações disciplinares apropriadas, que poderão incluir a rescisão do contrato de trabalho, de acordo com as leis aplicáveis. Certas ações também podem resultar em processos judiciais, penalidades ou ações penais.







# NOSSA EQUIPE

---



Os nossos Valores começam com os nossos funcionários. Nós temos sucesso quando somos a melhor equipe que podemos ser—diversa, inovadora e responsável.

## Respeito no local de trabalho

Na Danaher, nós entendemos que, para termos sucesso, devemos atrair e conservar funcionários extraordinários e criar um ambiente de trabalho onde possam prosperar, colaborar e inovar. Isso significa formar equipes que representam diferentes contextos, perspectivas, talentos e experiências, além de ajudá-los a trabalhar juntos e livres de qualquer medo de assédio e discriminação.

- ✓ Faça a sua parte para ajudar a criar uma cultura de respeito, inclusão, colaboração, dignidade e justiça.
- ✓ Tome uma posição clara contra comportamentos e comentários incompatíveis com a nossa cultura e valores.
- ✓ Se você estiver em uma posição de liderança, tome todas as decisões de contratação com base em qualificações profissionais e em considerações empresariais legítimas.

A Danaher cumpre todas as leis aplicáveis de contratação, trabalho e imigração, e esperamos que todos os funcionários façam o mesmo. Independentemente da localização geográfica, todas as decisões relativas à contratação devem ser baseadas nas qualificações profissionais, sem levar em conta características protegidas legalmente, como raça, cor, origem, religião, sexo, gênero, idade, estado civil, deficiência, status de veterano, status de cidadania, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou qualquer outra característica protegida por lei.



## Diversidade e inclusão

Nós construímos nossas melhores equipes buscando uma grande variedade de contextos, perspectivas, talentos e experiências. Isso nos permite atrair talentos tão diversos quanto os mercados em que atuamos, além de criar uma conexão com os clientes que servimos. Nós criamos uma cultura inclusiva quando respeitamos os talentos e as habilidades dos outros.

Na Danaher, nós definimos diversidade como tudo o que seja único que nos faz ser quem somos, incluindo a forma que pensamos, nossa ética de trabalho, de onde somos, nossas experiências, nossa aparência e a forma como nos identificamos. Nós não discriminamos com base em características legalmente protegidas.

Nós definimos inclusão como o processo de criar uma cultura e ambiente que sejam tolerantes, respeitosos e acolhedores. Dentro dessa cultura, cada funcionário tem a capacidade de aproveitar seus talentos únicos, é tratado com inclusão e é reconhecido como um membro valioso da equipe. Todos os funcionários devem ter a capacidade de aproveitar seus talentos e contribuições únicas, pois é isso o que nos permite construir e manter a nossa cultura inclusiva.

- ✓ Valorize a opinião dos outros.
- ✓ Coloque-se no lugar da outra pessoa.
- ✓ Ouça as muitas vozes que representam nossos clientes e suas necessidades.
- ✓ Ajude a criar um ambiente de trabalho em que novas ideias possam gerar tecnologias inovadoras e novos produtos.
- ✓ Comprometa-se com os ideais de diversidade e inclusão, e aprenda a melhorar e se esforçar para melhorar.

**P: Acho que uma vaga na minha equipe não seria ideal para um funcionário monoparental, visto que será preciso fazer muitas viagens. Não é questão de preconceito, mas de praticidade. Sou obrigado a entrevistar candidatos monoparentais por cortesia?**

R: Você é obrigado a entrevistar os candidatos cujas qualificações atendam aos requisitos do trabalho, não com base em opinião pessoal ou preferência. Fazer suposições podem representar a aplicação de filtros pessoais que podem violar os nossos princípios de não discriminação. Além disso, não entrevistar um candidato perfeitamente qualificado é um risco de perder a pessoa melhor e mais adequada para o cargo.



**P: Um dos meus colegas envia e-mails contendo piadas e comentários depreciativos sobre certas nacionalidades. Eles me deixam desconfortável e eu normalmente excluo os e-mails. Mais ninguém disse nada sobre eles. Eu deveria fazer algo mais?**

R: Sim, todos têm o papel de garantir que mantenhamos a nossa cultura de respeito. Você deve notificar seu gerente e/ou os Recursos Humanos, ou ainda usar algum canal descrito acima.

## Assédio

Embora as definições legais de assédio possam diferir de um país para outro, “assédio”, segundo o Código da Danaher, inclui qualquer comportamento indesejável em relação a outra pessoa que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. É importante ressaltar que o assédio pode ser físico, verbal, visual ou escrito, e pessoalmente ou através de outros meios, como o e-mail. O assédio não precisa ser de natureza sexual.

Comportamentos potencialmente ofensivos incluem avanços sexuais, insultos raciais, comentários negativos ou piadas sobre temas como raça, religião, etnia ou orientação sexual.

Não iremos tolerar tais comportamentos, seja tal conduta ilegal ou não, dentro da legislação local no país em que ocorre a conduta.

**P: Durante uma viagem de negócios, um colega meu não parava de me chamar para sair e fez comentários sobre a minha aparência que me deixaram desconfortável. Pedi para ele parar, mas ele não parava. Não estávamos no escritório e foi “depois do expediente”, então não tenho certeza sobre o que eu deveria fazer.**

R: Nós não toleramos esse comportamento, quer durante o horário laboral, quer em qualquer situação relacionada ao trabalho, inclusive em viagens de negócios. O ideal é dizer ao seu colega para parar (embora um funcionário/a não tenha a obrigação de fazer isso). Independentemente de se sentir confortável ou não para dizer diretamente ao seu colega para parar com essas atitudes, você deve entrar em contato com os canais descritos acima para falar sobre o comportamento e obter assistência. Fazer isso ajuda a garantir uma ação imediata e eficaz sempre que houver comportamento incompatível com a nossa cultura e nossas expectativas. Você deve denunciar o problema usando qualquer canal descrito acima.

**P: Acabei de descobrir que um bom amigo e colega foi acusado de abuso sexual e que será iniciada uma investigação. Não posso acreditar que seja verdade e acho que o mais justo é avisar o meu amigo para que ele possa se defender. Eu não tenho a responsabilidade como amigo de avisá-lo?**

R: Você não deve avisar seu amigo sobre a investigação. Será realizada uma investigação imediata e completa. Esse é um assunto sério, e é importante que o processo não seja comprometido de forma alguma. Alertar o seu amigo poderia comprometer a investigação.



## Saúde e segurança

Estamos comprometidos em fornecer um local de trabalho seguro e saudável para os funcionários e para quem visitar nossas instalações. Nosso compromisso com a saúde e a segurança é tarefa de todos. Cuide uns dos outros, trabalhe em conjunto para ajudar a garantir que nossas operações sejam seguras e “pare, pense e pronuncie-se” quando estiver preocupado ou incerto sobre possíveis práticas perigosas na sua área de trabalho.

- ✓ Ajude a manter um local de trabalho seguro; seja proativo para ajudar a evitar acidentes de trabalho, quer trabalhe em um estabelecimento da Danaher ou no terreno.
- ✓ Conheça os procedimentos de emergência e segurança que se aplicam ao local onde você trabalha.
- ✓ Nunca ignore ou evite os dispositivos ou procedimentos de segurança.
- ✓ Compreenda e adote as políticas de condução e viagem da sua Empresa Operacional ao dirigir ou viajar a negócios
- ✓ Certifique-se de que seu desempenho não seja prejudicado por álcool ou drogas, incluindo medicamentos prescritos e de venda livre, enquanto conduzir negócios na Danaher. Bebidas alcoólicas são permitidas apenas para consumo moderado em eventos patrocinados pela empresa.
- ✓ Ajude os profissionais terceirizados, clientes e outros com quem trabalhamos a compreender e seguir os nossos procedimentos de segurança.

**Se você tiver um acidente no trabalho, não importa a dimensão, notifique seu gerente imediatamente. Nunca suponha que outra pessoa relatou o ocorrido.**

## Violência no local de trabalho

Nenhum tipo de violência tem lugar na Danaher. Não iremos tolerar:

- ✓ Ameaças ou intimidações em qualquer momento, física ou verbal, por qualquer razão.
- ✓ Atos de vandalismo, incêndio ou outras atividades criminosas.
- ✓ Não são permitidas armas na propriedade da Danaher, a menos que seja especificamente autorizada pela empresa e sujeita à lei aplicável.



**P: Eu reparei que algumas práticas na minha área não parecem seguras. Com quem eu posso conversar? Sou novo aqui e não quero ser considerado uma pessoa encrenqueira.**

R: Discuta suas preocupações com seu gerente ou apresente-as ao gerente de Meio Ambiente, Saúde e Segurança da sua Empresa Operacional. Deve haver boas razões para a aplicação das práticas em questão, mas é importante lembrar que, na Danaher, levantar uma preocupação sobre segurança nunca é visto como um problema – é ser responsável. Se as suas preocupações não forem resolvidas após notificar o gerente, use o Speak Up! ou entre em contato com outro recurso listado no Código.

**P: Uma colega parece estar sob influência de drogas. Estou preocupado que ela possa causar um problema de segurança e ferir a si própria ou terceiros. O que eu devo fazer?**

R: Você está certo em estar preocupado. Se achar que há um risco de segurança, fale com seu gerente imediatamente. Qualquer pessoa no trabalho que esteja sob influência de álcool ou qualquer tipo de drogas, legais ou ilegais poderia ser um risco de segurança. Devem ser tomadas medidas imediatas para resolver o problema.





## Privacidade de dados

Nos comprometemos com uma cultura que protege a privacidade de nossos funcionários, clientes e parceiros de negócios. Devemos sempre lidar com seus dados pessoais com cuidado e proteger os dados pessoais que nos são confiados.

As leis sobre privacidade de dados cobrem a forma como podemos recolher, armazenar, usar, compartilhar, transferir, proteger e descartar dados pessoais, e devemos cumprir com estes requisitos legais em todos os lugares que operamos. Os dados que recolhemos, usamos e armazenamos sobre os nossos funcionários, clientes e parceiros de negócios (inclusive de terceiros, fornecedores e parceiros de canais) são confidenciais da empresa e nunca devem ser compartilhados com indivíduos ou partes que não tenham autorização para acessá-los, devendo ser usados apenas para fins empresariais legítimos. A forma como recolhemos, usamos e armazenamos os dados pessoais de clientes e funcionários também deve ser especificada em nossos avisos de privacidade de dados de clientes e funcionários.

- ✓ Mantenha os dados pessoais seguros, protegidos e atualizados.
- ✓ Recolha, acesse, use e armazene dados pessoais apenas para fins comerciais legítimos.
- ✓ Cumpra as leis de privacidade de dados aplicáveis, nossas políticas de privacidade de dados e avisos de privacidade ao trabalhar com dados pessoais.
- ✓ Use ferramentas seguras para compartilhar dados pessoais com indivíduos dentro ou fora da Danaher, e limite o acesso a apenas indivíduos autorizados.
- ✓ Quando usamos o serviço de terceiros, eles devem ser obrigados a manter as proteções de privacidade dos dados pessoais que compartilhamos.

**Se você acredita que algum dado pessoal foi usado em violação às nossas políticas, deve notificar seu gerente, o Líder de Privacidade, o Departamento Jurídico ou usar o Speak Up!**

**P: Para economizar tempo, temos usado uma instância aberta do SharePoint onde administramos casos de RH em toda a empresa. Nós só fornecemos o link para aqueles que precisam de acesso, mas o documento estaria acessível a qualquer um que buscar por ele. Não quero causar problemas para ninguém, mas não acho que seja certo que os dados pessoais dos funcionários e dados confidenciais estejam disponíveis para qualquer um ver. O que eu devo fazer?**

R: Proteger a confidencialidade e a privacidade é responsabilidade de todos. Notifique imediatamente seu Líder de Privacidade, o Departamento Jurídico ou use o Speak Up!, para que esse risco possa ser efetivamente mitigado e a solução correta possa ser fornecida à sua equipe para lidar com dados pessoais dos funcionários e dados confidenciais daqui em diante.







# NOSSOS CLIENTES E PARCEIROS

---



**Atender e exceder as expectativas dos nossos clientes começa ao ouvir. Ouvir a voz do cliente é a chave para entender suas necessidades e oferecer qualidade superior.**

## **Negócio justo e relação com o fornecedor**

Nossos fornecedores e parceiros de negócios fazem contribuições significativas para o nosso sucesso. Para criar um ambiente onde eles se sintam incentivados para continuar trabalhando conosco, eles devem ter certeza de que serão tratados de forma legal e ética. Isso significa que nunca devemos tirar proveito de qualquer pessoa através de manipulação, ocultação, abuso de informações confidenciais, deturpação de fatos ou quaisquer outras práticas comerciais desleais.

- ✓ Compre suprimentos e selecione parceiros de negócios com base na necessidade, qualidade, serviço, preço, termos e outras condições relevantes. Tome decisões relacionadas aos fornecedores com base nos melhores interesses da Danaher, não para qualquer benefício ou ganho próprio para você ou um familiar.
- ✓ Quando apropriado, inclua um acordo de confidencialidade para proteger nossas informações confidenciais, informações proprietárias e segredos comerciais. Além disso, proteja todas as informações confidenciais ou dados pessoais que um fornecedor conceder à Danaher.
- ✓ Esteja atento a qualquer sinal de que os nossos parceiros de negócios estejam violando as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo leis de suborno e corrupção, ambientais, contratuais, de direitos humanos e segurança. Se tiver perguntas ou preocupações sobre as ações de um fornecedor, discuta o assunto com o seu gerente.

Faremos negócios apenas com fornecedores que cumpram os requisitos legais aplicáveis e que atendam aos nossos padrões, incluindo os padrões relacionados aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente, saúde e segurança. As expectativas que temos para os nossos fornecedores estão definidas no Código de Conduta de Fornecedores da Danaher.

**P: Um representante de um de nossos fornecedores afirma que pode nos ajudar a assinar um contrato com um cliente. Acho que ele está planejando oferecer uma viagem e entretenimento a um dos vice-presidentes do cliente. Eu devo fazer alguma coisa em relação a isso?**

R: Sim. Nós nunca assinamos contratos de forma inapropriada e que possa até envolver um suborno. Teremos que avaliar nosso relacionamento com o fornecedor para garantir que as atividades desse indivíduo não seja um indicativo da forma como o fornecedor atua. Também temos que avisar o cliente, o mais rápido possível, de que este fornecedor não estava agindo em nosso nome. Você deve discutir a situação imediatamente com o Departamento Jurídico.





## Leis de saúde e requisitos legais

A Danaher segue todas as leis e regulamentos que regem o desenvolvimento, produção, distribuição, comercialização, contratação do governo, venda e promoção de nossos produtos médicos. Também nos comprometemos em manter um relacionamento transparente, construtivo e profissional com os reguladores sobre questões de política regulatória e envios.



### Conformidade da tecnologia médica

Algumas Empresas Operacionais da Danaher produzem e vendem dispositivos médicos e outros produtos que são regulamentados pela Food and Drug Administration dos Estados Unidos (da sigla em inglês, FDA) e por agências semelhantes em outros países.

Os requisitos para a qualidade e segurança desses produtos são extensos e complexos, e o seu não cumprimento pode ter consequências significativas. Certifique-se sempre de que os produtos de tecnologia médica respeitem rigorosamente todas as regras, regulamentos e orientações aplicáveis.

### Qualidade e segurança do produto

Nossos clientes de produtos médicos confiam na Danaher para obterem produtos líderes do setor que sejam seguros, confiáveis e de qualidade. Cada um de nós tem um papel a desenvolver para assegurar que somos responsáveis pela qualidade de nossos produtos. Também responsabilizamos nossos fornecedores e distribuidores para garantir a qualidade dos produtos e serviços que eles fornecem.

Se você souber de algum problema de qualidade relacionado com os nossos produtos médicos, você tem a responsabilidade de informar imediatamente o serviço de atendimento ao cliente ou a unidade de tratamento de reclamações da Empresa Operacional.

## Atividades promocionais

Nós compreendemos e seguimos os rígidos regulamentos que regem nossas atividades promocionais e nossas relações educacionais e comerciais com profissionais de saúde. Nós promovemos nossos produtos médicos unicamente com base em sua rotulagem aprovada e vendemos nossos produtos através de comunicações precisas e verdadeiras.

Todas as informações fornecidas a terceiros sobre nossos produtos médicos devem ser verdadeiras, equilibradas e apoiadas por dados e experiência relevante. Todos os materiais criados com o intuito de promover os nossos produtos devem ser revisados e aprovados através dos canais apropriados.

Nós sempre obtemos as aprovações legais e regulatórias apropriadas para os nossos produtos médicos. Como as aprovações são únicas para cada país, nós seguimos os requisitos específicos para a comercialização, venda e promoção dos nossos produtos naquele país.

## Pesquisa clínica

Nos comprometemos em garantir a segurança, privacidade e bem-estar dos pacientes que se voluntariam em nossos ensaios clínicos. Cumprimos todos os requisitos regulamentares, bem como os mais altos padrões éticos, científicos e clínicos em todas as nossas iniciativas de pesquisa em todo o mundo.





## Fazendo negócios com o governo

Os nossos contratos com governos estão normalmente sujeitos a regras legais e contratuais. Essas regras incluem requisitos de licitação ou aquisição, regras especiais de cobrança e contabilidade, e restrições a subcontratados ou agentes que podemos contratar.



Independentemente das leis vigentes em seu país, você deve respeitar estes princípios fundamentais:

- ✓ Participe sempre das aquisições do governo com a maior integridade e honestidade.
- ✓ Nunca tente fechar um contrato com o governo ou mesmo influenciar o caderno de encargos oferecendo qualquer coisa de valor a um funcionário público ou a um parente ou sócio de algum funcionário público.
- ✓ Nunca tente obter informações para dar à Danaher uma vantagem competitiva injusta em um contrato público.
- ✓ Seja sempre verdadeiro e preciso em todas as comunicações orais e por escrito com funcionários e agências do governo.
- ✓ Mantenha todos os registros necessários.
- ✓ Cumpra rigorosamente os termos dos contratos públicos. Por exemplo, não faça qualquer substituição aos bens e serviços a serem entregues, nem se desvie dos requisitos sem aprovação por escrito.
- ✓ Se tiver alguma pergunta, entre em contato com o Departamento Jurídico.

Onde quer que você esteja localizado, se estiver em busca de negócios com o governo para a Danaher, ou for responsável por trabalhar sob um contrato público, você é responsável por conhecer e seguir todas as leis de contratação e aquisição públicas aplicáveis.

**P: O gerente técnico que trabalha para um hospital estatal quer ver a nossa mais recente tecnologia. Ele vai pagar seus próprios voos e alojamento, mas gostaria que fornecêssemos apoio administrativo e transporte local. Ele também espera que sejamos nós a entretê-lo à tarde. Isso é apropriado?**

R: A primeira coisa a observar é que, uma vez que isso envolve um funcionário de um hospital controlado pelo estado, o gerente técnico é um representante do governo. Você pode apoiar visitas de delegações de empresas governamentais e estatais aos nossos escritórios e instalações, mas somente se todos os itens forem aprovados antecipadamente pelo Departamento Jurídico. Também é admissível promover, demonstrar e explicar os benefícios de nossos produtos ou tecnologia para os funcionários públicos que sejam responsáveis por tomar decisões ou parceiros potenciais, mas você não deve tentar influenciá-los oferecendo benefícios pessoais. Discuta a situação com o Departamento Jurídico antes de tomar qualquer ação adicional.

## Cooperando com investigações

Coopere sempre com as autoridades governamentais em relação a solicitações de informações ou inspeções. Ao responder a uma solicitação do governo, diga a verdade e nunca tente enganar, colocar obstáculos, esconder, destruir ou alterar documentos.

Notifique o Departamento Jurídico sempre que houver uma solicitação não rotineira por parte do governo para obter alguma informação ou fazer uma visita.





## Conflitos de interesse

Um “conflito de interesse” ocorre quando os interesses privados de um funcionário interferem de alguma maneira ou parecem interferir com os interesses da Danaher.

A existência de um conflito de interesse real ou potencial não é necessariamente uma violação do nosso Código. No entanto, continuar a trabalhar para a Danaher em qualquer cargo ou participar em qualquer decisão que envolva tal conflito de interesse sem o revelar é uma violação.

Se houver alguma pergunta ou revelação a fazer relativamente a conflitos de interesse, entre em contato com o Departamento Jurídico.

### Revelações e aprovações

Os funcionários estão proibidos de trabalhar para a Danaher em qualquer cargo, ou de participar de qualquer decisão que envolva um conflito de interesse, a menos que o conflito tenha sido encaminhado e totalmente revelado para o gerente do funcionário, que esse gerente tenha aprovado a atividade proposta, e que o funcionário tenha seguido todos os procedimentos especiais exigidos pelo gerente para mitigar o conflito.

Além disso, os funcionários da Empresa Operacional L1 com potenciais conflitos também devem receber aprovação por escrito do Consultor Jurídico da Plataforma aplicável ou do Diretor de Conformidade da Plataforma, e os funcionários da Plataforma e da Danaher Corporation devem receber aprovação por escrito do Consultor Jurídico da Danaher Corporation ou do Diretor de Ética e Conformidade da Danaher Corporation.

Não é possível listar todas as situações que poderiam apresentar um conflito, mas há determinadas situações em que eles são mais comuns. Ser capaz de reconhecer um potencial conflito pode ajudá-lo a evitar um. Abaixo estão alguns exemplos e orientações:

- ✓ **Emprego externo** – Você não deve criar qualquer vínculo ou trabalhar para qualquer empresa que não seja a Danaher ou empresas Danaher, que concorra ou pretenda concorrer com a Danaher ou que interfira com o seu trabalho na Danaher. Você também deve receber aprovação por escrito do Departamento Jurídico antes de concordar em participar de um Conselho de Administração de qualquer organização sem fins lucrativos.
- ✓ **Serviço administrativo** – Os funcionários não podem participar do Conselho de Administração de qualquer empresa com fins lucrativos que não seja da Danaher, a menos que seja aprovado com antecedência pelo Vice-presidente Executivo da Danaher Corporation responsável pelas questões/empresa operacional do funcionário, ou no caso de uma Empresa Danaher, por um Vice-Presidente Executivo, o Consultor Jurídico da Danaher e o Diretor de Ética e Conformidade.
- ✓ **Interesses financeiros** – Pode ser um conflito se você, um amigo ou familiar próximo tiver um interesse financeiro em uma empresa que faça negócios com a Danaher ou que poderia afetar os negócios da Danaher.



**Relacionamentos pessoais estreitos** – Trabalhar com parentes e outras pessoas com quem você tenha um estreito relacionamento pessoal pode representar um conflito de interesse. Você não deve supervisionar familiares próximos ou ter um familiar próximo reportando indiretamente a você, a menos que a situação tenha sido revisada e aprovada pelos Recursos Humanos. Em qualquer outro caso, consulte seu gerente ou os Recursos Humanos para obter orientação.



**Oportunidades de negócios** – Nunca tire proveito pessoal de informações e oportunidades de negócios que você tome conhecimento através de seu trabalho na Danaher, nem compartilhe tais informações com outras pessoas para benefício próprio. Essas oportunidades pertencem à Danaher. Nomeadamente, os funcionários não podem:

- Aproveitar as oportunidades que são descobertas através do uso de propriedade, informação ou posição da Danaher para vantagem própria.
- Usar a propriedade, informação ou posição da Danaher para ganho pessoal.
- Competir com a Danaher.

Seja proativo e, sempre que possível, evite situações que possam levar à mera impressão de um conflito de interesse. Se você se encontrar em uma potencial situação de conflito de interesse, fale com seu gerente.

## Oportunidades de negócios – Considerações especiais para diretores não empregados

De acordo com a Seção 122(17) da Lei Corporativa Geral de Delaware (Delaware General Corporate Law), o conselho de administração da Danaher Corporation adotou a seguinte política distinta relacionada com oportunidades corporativas para diretores que não são funcionários e que participam do conselho de administração da Danaher Corporation ("diretores externos").

A Danaher Corporation renuncia qualquer interesse ou expectativa em receber uma oportunidade para participar, e o diretor não deverá ter nenhuma obrigação de comunicar, oferecer ou apresentar à Danaher Corporation qualquer oportunidade de se envolver em uma atividade comercial da qual um diretor externo tome conhecimento, a menos que o diretor externo tome conhecimento dessa oportunidade:

- (I) Em associação com o desempenho de suas funções como diretor da Danaher Corporation, ou sob circunstâncias que deveriam levar o diretor externo a acreditar que aquele indivíduo que está oferecendo a oportunidade espera que esta seja oferecida à Danaher Corporation ou a uma subsidiária da Danaher Corporation, ou
- (II) Por meio do uso de informações ou propriedade da Danaher Corporation ou de uma subsidiária da mesma, se a oportunidade resultante for uma em que se espera que o diretor externo acredite ser de interesse para a Danaher Corporation ou uma subsidiária.



**P: Eu tenho fundos mútuos amplamente negociados e eles incluem investimentos em alguns de nossos concorrentes e outras empresas com as quais fazemos negócios. Isso é um conflito?**

R: É bem improvável que isso seja um conflito. Não é um conflito de interesse, desde que seu interesse seja limitado à propriedade de títulos negociados publicamente (como ações ordinárias ou ações preferenciais) que constituem menos de dois por cento da classe aplicável. Além disso, como seu investimento é através de um fundo mútuo amplamente negociado, você não está em posição de influenciar as decisões tomadas pelas outras empresas.

**P: Não tenho certeza do que o termo “familiar próximo” quer dizer. Os conflitos de interesse incluem pessoas com quem eu tenha relacionamentos pessoais estreitos e parentes?**

R: Quando nos referimos a “familiar próximo”, incluímos cônjuges, parceiros domésticos, filhos, enteados, pais, mães, padrastos, madrastas, irmãos, sogros e outras pessoas relacionadas a você que vivam na mesma casa. De forma mais geral, nossa política de conflitos de interesse deve abranger todos os relacionamentos próximos que possam criar um conflito de interesse real ou aparente. Embora seja impossível antecipar todas as circunstâncias, você deve se preocupar se alguma atividade ou relacionamento interferir – ou se outras pessoas perceberem que pode interferir – com sua objetividade. Se tiver alguma preocupação sobre qualquer relacionamento pessoal, fale com seu gerente.

**P: O filho de um colega acabou de se juntar à nossa equipe. Isso é permitido?**

R: Em geral, familiares podem trabalhar na mesma equipe ou unidade de operação, desde que o relacionamento seja revelado e adequadamente aprovado pelo gerente. No entanto, se um familiar próximo estiver em posição de contratar, supervisionar ou influenciar o gerenciamento ou salário de outro parente, isso constitui um conflito de interesse que deve ser divulgado aos Recursos Humanos e tratado como descrito acima.



## Presentes e entretenimento

A troca de cortesias ocasionais é muitas vezes vista como uma parte normal de fazer negócios, mas às vezes mesmo um presente bem intencionado pode ser inadequado e violar nossa política ou a lei.

Na Danaher, os funcionários podem trocar presentes e entretenimento apenas de valores modestos, que sejam um complemento razoável para os relacionamentos comerciais e não influenciem indevidamente os outros. Nós não aceitamos ou fornecemos presentes ou entretenimento se a intenção for para preconizar uma decisão ou se for em troca de qualquer negócio, serviço ou informação confidencial.



### **Ao trocar presentes e entretenimento, todas as seguintes diretrizes devem ser atendidas:**

- ✓ Deve ter um valor modesto e não ocorrer com frequência.
- ✓ Não deve parecer influenciar ou dar a impressão de influenciar o julgamento comercial do destinatário.
- ✓ Deve haver um propósito comercial razoável.
- ✓ Certifique-se sempre de que os registros de presentes e entretenimento sejam precisos e reflitam a verdadeira natureza da transação.

### **As seguintes práticas nunca são permitidas:**

- ✓ Dar ou receber presentes ou entretenimento durante o processo de licitação.
- ✓ Dar ou aceitar presentes ou entretenimento luxuosos ou frequentes.
- ✓ Dar ou aceitar qualquer presente em dinheiro ou equivalente em dinheiro (vales-presente, certificados de presente).
- ✓ Dar ou aceitar qualquer presente ou entretenimento que possa constranger ou refletir negativamente na reputação da Danaher ou na sua reputação.
- ✓ Qualquer presente ou entretenimento que viole as políticas da empresa do recipiente.
- ✓ Dar presentes, benefícios ou entretenimento de qualquer tipo a um funcionário público.



## Presentes e entretenimento – Funcionários públicos

Deve-se tomar cuidado extra ao lidar com funcionários públicos. Regras complexas regem a concessão de presentes e entretenimento a funcionários do governo (que inclui funcionários de entidades estatais). O que pode ser permitido aos clientes comerciais pode ser ilegal ao lidar com os governos.

- ✓ Não é permitido oferecer nenhum presente ou outros benefícios, inclusive entretenimento, a funcionários públicos.
- ✓ Qualquer pedido de pagamento feito a um funcionário da Danaher por um funcionário público, desde que não seja o pagamento de impostos ou taxas legítimas, deve ser reportado imediatamente ao Departamento Jurídico.
- ✓ Se tiver alguma pergunta, entre em contato com o Departamento Jurídico imediatamente.

**Lembre-se:** Em muitos países onde operamos, os funcionários públicos incluem profissionais de saúde, administradores de saúde e funcionários de hospitais, bem como programas de saúde administrados pelo governo.

**P: Um fornecedor me ofereceu dois ingressos para uma apresentação de teatro. Ele não pode vir comigo, mas disse para eu levar um amigo. Os ingressos provavelmente são caros. Eu posso aceitá-los?**

R: Como o fornecedor não o acompanhará, os ingressos não são considerados entretenimento, mas um presente. Você terá que obter a aprovação do seu gerente, que fornecerá uma orientação de acordo com as políticas da Danaher e de sua Empresa Operacional.



## Reunindo informações sobre a concorrência

Nós obtemos informações sobre a concorrência apenas por meios legais e nunca através de deturpação ou por qualquer comportamento que possa ser interpretado como “espionagem”.

- ✓ Ao recolher business intelligence, sempre atenda aos nossos padrões de integridade—nunca se envolva em fraudes, falsas declarações ou artimanhas para obter informações.
- ✓ Quando contratamos ex-funcionários de concorrentes, devemos respeitar qualquer obrigação legal ou contratual de não usar ou divulgar as informações confidenciais de seus antigos empregadores.
- ✓ Se você tiver dúvidas sobre se certas atividades concorrentes estão em conformidade com nosso Código, consulte imediatamente seu gerente ou o Departamento Jurídico.

**P: Acabei de entrar para a Danaher depois de trabalhar por vários anos para um de nossos concorrentes. Posso compartilhar informações de comercialização confidenciais e proprietárias que obtive enquanto trabalhava no meu emprego anterior?**

R: Você pode usar o conhecimento e habilidades gerais que aprendeu no seu emprego anterior, mas não pode trazer à Danaher qualquer material confidencial ou protegido produzido por você ou pelo seu antigo empregador. Se as informações de comercialização forem confidenciais, proprietárias ou um segredo comercial do seu antigo empregador, usá-las ou compartilhá-las agora violaria nossas políticas, suas obrigações para com seu antigo empregador e possivelmente a lei. Você é obrigado a proteger essas informações do seu antigo empregador, assim como os funcionários da Danaher são obrigados a proteger as nossas. Fale com o Departamento Jurídico se tiver alguma pergunta sobre alguma informação em especial.






An aerial night photograph of a city. In the foreground, a complex multi-level highway interchange with glowing light trails from traffic. To the left, three modern, curved office buildings with illuminated windows. The background shows a dense urban area with numerous lights and a hillside in the distance.

# NOSSA EMPRESA

---





**Através do kaizen, ou melhoria contínua, nós abordamos as necessidades dos clientes com ações que beneficiam o bem maior. Nossos padrões são altos em relação à empresa e aos funcionários.**

## **Precisão da manutenção de registros e relatórios financeiros**

Investidores, funcionários públicos e outras pessoas confiam em nossos livros e registros contábeis precisos e honestos. Informações precisas também são essenciais na Empresa para que possamos tomar decisões comerciais bem informadas.

Os funcionários da área de finanças e contabilidade ou de áreas que afetam a qualidade do produto têm uma responsabilidade especial neste assunto, mas todos nós contribuímos para o processo de registro de resultados comerciais e manutenção de registros contábeis. Cada um de nós tem a responsabilidade de garantir que a informação que enviamos em todos os registros da Danaher seja completa, precisa e clara.

Para garantir que cumprimos com a nossa responsabilidade de cooperar com auditorias, investigações e pedidos de documentos legais, devemos preservar registros de acordo com nossas políticas, responder completamente a todas as informações solicitadas e evitar editar, modificar ou excluir informações solicitadas.

- ✓ Certifique-se de que todos os registros da Empresa, incluindo entradas financeiras, relatórios de despesas e folhas de horas, estejam claros e completos e não escondam a verdadeira natureza de qualquer transação.
- ✓ Nunca registre vendas ou remessas falsas, nem as registre com antecedência, desvalorize ou supervalorize passivos e ativos conhecidos, ou adie o registro de itens que devem ser contabilizados.



- ✓ Certifique-se de que todos os registros de engenharia, qualidade e produção sejam precisos. Nunca falsifique tais registros ou os torne enganadores de qualquer maneira.
- ✓ Não estabeleça fundos ou ativos não registrados da Empresa, como “fundos secretos” ou quaisquer outros tipos de contas “sem registros”.
- ✓ Os funcionários com funções na preparação dos relatórios de demonstração financeira e divulgação da Danaher Corporation têm a responsabilidade de garantir que eles estejam completos e não contenham declarações falsas ou enganosas.
- ✓ Nunca pressione, manipule ou engane contadores externos envolvidos na auditoria ou revisão de nossas demonstrações financeiras ou controles internos.

## Gerenciamento de registros e guarda legal de documentos

Os registros comerciais devem ser mantidos pelo tempo que for necessário para fins comerciais, ou mais, se exigido pela lei aplicável. Os documentos devem apenas ser destruídos de acordo com a política de gerenciamento de registros do seu negócio aplicável e nunca em resposta ou em antecipação a uma investigação, processo ou auditoria.

Se você receber uma notificação de “guarda de documentos”, é expressamente proibido alterar ou descartar qualquer informação relevante. Entre em contato com o Departamento Jurídico se tiver alguma dúvida sobre a adequação da destruição do registro.

**P: Meu gerente pediu para eu registrar uma venda não confirmada no relatório trimestral para atingir nosso objetivo. Mas a venda não estará concluída até o final do trimestre. Devo fazer o que ele pede?**

R: Não. Você deve sempre registrar custos e receitas no período correto. Informar uma venda que ainda não está concluída seria uma falsa representação. Pode ser uma fraude. Você precisa discutir sua preocupação com seu gerente. Se não estiver à vontade para fazer isso, use o Speak Up! ou procure ajuda usando qualquer recurso listado no Código.



## Informações confidenciais

A divulgação não autorizada de informações confidenciais e proprietárias e/ou de segredos comerciais pode nos fazer perder nossa vantagem competitiva, constranger a Danaher e prejudicar nossos relacionamentos com clientes e parceiros de negócios. Por essas razões, tais informações devem ser tratadas cuidadosamente. A seguir estão alguns exemplos desse tipo de informação:

- ✓ Resultados de vendas, no todo ou por produto.
- ✓ Listas de clientes.
- ✓ Preços de produtos e informações de custos.
- ✓ Dados pessoais de nossos funcionários, clientes e fornecedores
- ✓ Detalhes técnicos de nossos sistemas, produtos e processos de produção de nossos produtos.
- ✓ Nossas estratégias comerciais.
- ✓ Planos de lançamento de produtos.

Os funcionários devem garantir que:

- ✓ Usam e divulgam informações confidenciais apenas para fins comerciais legítimos.
- ✓ Classificam adequadamente as informações confidenciais para indicar como elas devem ser tratadas, distribuídas e destruídas.
- ✓ Não compartilham senhas ou permitem que outras pessoas, incluindo amigos e familiares, usem nossos recursos de tecnologia da informação.
- ✓ Não divulgam informações a terceiros, incluindo parceiros de negócios, sem autorização e acordos de confidencialidade adequados. Em caso de dúvida, consulte o seu gerente ou o Departamento Jurídico.

- ✓ Não discutem informações confidenciais em locais públicos onde outras pessoas possam ouvir, nem deixam informações confidenciais, computadores, celulares ou outros dispositivos eletrônicos contendo informações confidenciais em locais que possam ser roubados ou acessados por outras pessoas.

Essas obrigações continuam mesmo após o término do vínculo empregatício com a Danaher. Quando deixar a Danaher, você não deve divulgar ou usar nenhuma informação confidencial da Danaher e deve devolver todas as cópias de materiais ou dispositivos que contenham informações confidenciais da Danaher.







## Propriedade intelectual

Propriedade intelectual refere-se às invenções, ideias, marcas e trabalhos originais que poderiam fornecer uma vantagem competitiva no mercado. São a essas coisas que referimos quando falamos sobre inovação de ponta e devemos protegê-las de nossos concorrentes. Qualquer divulgação não autorizada ou uso indevido, durante ou após o seu vínculo empregatício com a Danaher, poderia ser prejudicial para a Empresa ou para nossos clientes. Todos os funcionários que acessarem conteúdos de propriedade intelectual devem seguir as políticas e processos de sua Empresa Danaher para identificar e proteger essa propriedade intelectual.

Temos a confiança de terceiros com suas informações confidenciais e proprietárias, por isso é igualmente importante que tenhamos cuidado ao manuseá-las. As informações confidenciais de terceiros devem ser usadas apenas de acordo com os termos específicos de uma licença válida ou outro direito legal para tal uso.

Se tiver alguma pergunta ou preocupação sobre o uso apropriado de informações proprietárias ou propriedade intelectual, fale com o Departamento Jurídico.

**P: Eu trabalho com frequência com informações confidenciais da Empresa. Estou com um prazo apertado e preciso trabalhar no projeto durante o fim de semana. Posso usar meu laptop pessoal em casa para trabalhar com informações confidenciais da Empresa?**

R: Você pode armazenar informações confidenciais da Empresa apenas em um laptop, celular ou dispositivo de armazenamento flash/pen drive que tenha sido fornecido pela Empresa e que possua as salvaguardas apropriadas instaladas para proteger as informações confidenciais da Empresa. Baixar, editar ou até mesmo acessar informações confidenciais da Danaher em um dispositivo que não tenha sido cedido pela Empresa coloca você e a Empresa em risco de roubo ou perda de informação. Isso também viola a política de Segurança de Informações da Danaher.

## Protegendo informações internas

No decorrer do negócio, você pode tomar conhecimento de informações materiais e não públicas sobre a Danaher ou outras empresas de capital aberto. Usar essas informações para ganho pessoal ou compartilhá-las com terceiros não é apenas injusto com outros investidores, também é ilegal.

- ✓ Nunca compre ou venda ações, títulos, opções ou outros valores mobiliários de qualquer empresa pública, incluindo a Danaher, com base em informações materiais e não públicas.
- ✓ Não transmita informações materiais e não públicas a outras pessoas (essa prática é conhecida como “tipping”).



Informações materiais e não públicas podem incluir:

- Notícias de fusões, aquisições ou vendas de subsidiárias,
- Uma oferta planejada ou venda de valores mobiliários da empresa.
- Ações reguladoras ou litígios importantes relativos à empresa.
- Alterações significativas na gerência.
- Uma adjudicação de contrato ou cancelamento de um contrato existente importante.
- Introdução de um novo produto, tecnologia ou serviço material, ou desenvolvimentos materiais em relação aos produtos, tecnologias ou serviços existentes.



Além disso, certos funcionários estão sujeitos aos “períodos de interrupção”, durante os quais eles ficam proibidos de participar de operações financeiras que envolvam títulos mobiliários da Danaher, podendo também ficar sujeitos aos requisitos de pré-liberação antes de efetuar a operação nos mobiliários da Danaher em qualquer momento.



Se tiver dúvidas sobre qual informação é material e não pública, entre em contato com o Departamento Jurídico.



## Definições

A informação é **material** se houver uma probabilidade de que uma pessoa sensata considere a informação importante para tomar uma decisão de comprar ou vender valores mobiliários.

A informação é **não pública** até um dia útil completo depois de ter sido divulgado ao público através de um comunicado de imprensa amplamente divulgado e/ou um relatório fornecido à SEC.

**P: Meu gerente pediu para eu preparar alguns materiais financeiros relacionados a uma aquisição que a Danaher está considerando. A informação é confidencial e ainda não foi tornada pública. Com base nas informações que revisei, acho que as ações do alvo de aquisição aumentarão rapidamente uma vez que a notícia seja tornada pública. Eu sei que não posso comprar ações na empresa que estamos planejando adquirir, mas posso passar a notícia para o meu irmão, visto que ele não é um “privilegiado”?**

R: Não. Você não pode compartilhar a notícia com terceiros, pois é confidencial. A informação também pode ser material e não pública, e compartilhá-la com terceiros pode ser considerado “tipping”, o que é ilegal e contra as nossas políticas.





## Uso dos ativos da empresa

Cada um de nós é encarregado de cuidar dos ativos da Empresa. Devemos protegê-los contra perda, dano, roubo, desperdício e uso impróprio. Qualquer comunicação digital que use ativos da empresa ou ferramentas gerenciadas pela empresa pode não ser confidencial.

Os ativos da Danaher incluem propriedade física, estabelecimentos, equipamentos, veículos, inventário e suprimentos, bem como oportunidades corporativas, recursos financeiros, propriedade intelectual, informações confidenciais, arquivos, documentos, sistemas de informação e dados.

- ✓ Nossos ativos não devem ser oferecidos ou vendidos a ninguém sem aprovação adequada.
- ✓ Use somente software, dispositivos e procedimentos autorizados.
- ✓ O e-mail, nossos sistemas de informação e os dados neles contidos são considerados propriedade da Empresa. Você não deve ter nenhuma expectativa de privacidade pessoal ao usar os ativos da Empresa. A Danaher tem a responsabilidade de tomar as precauções necessárias para proteger esses ativos.
- ✓ É permitido o uso pessoal limitado de telefones, Internet, e-mail e mensagens instantâneas, desde que não interfira com seu trabalho, com o uso comercial dos sistemas ou viole nenhuma política da Danaher.

Os diretores são os únicos funcionários autorizados a assinar documentos ou exercer autoridade em nome da Danaher Corporation, ou autorizar terceiros a fazê-lo. Em seu negócio particular, o poder de assinatura e gastos também são limitados e atribuídos a determinados cargos ou indivíduos. Não é aceitável fazer compromissos comerciais fora desses processos, por meio de acordos paralelos ou de outra forma.

Se tiver dúvidas sobre se você tem autoridade para assinar um documento ou tomar outra ação em nome da Empresa ou de qualquer uma de suas subsidiárias, não atue até que tenha o conhecimento exato sobre sua autoridade para agir ou até obter a aprovação apropriada.

**P: Eu tenho um negócio on-line de cartões de felicitações que opero de casa, geralmente aos fins de semana. Nos dias em que eu terminar o almoço mais cedo, posso usar meu computador da Danaher para processar os pedidos do dia anterior?**

R: Não. Nossas políticas lhe proíbem de tratar de assuntos não relacionados à Danaher em nossos sistemas de informação. Você deve trabalhar em seu negócio somente em casa, usando seu próprio computador e sistema.





## Segurança cibernética

Somos cada vez mais dependentes de dispositivos conectados (laptops, tablets, telefones celulares) e sistemas de informação para realizar negócios e comunicações. Cada um de nós deve fazer a nossa parte para proteger nossos dados e sistemas de informação contra uso indevido, abuso, adulteração, desabilitação ou acesso não autorizado, de forma acidental ou intencional, aos nossos sistemas de informação e dados.

- ✓ Certifique-se de cumprir nossas políticas e procedimentos que são projetados para proteger nossos sistemas, aplicativos, redes e ativos contra ataques, danos ou acessos não autorizados.
- ✓ Siga uma mentalidade de Pensar. Proteger. Preservar. Juntos. ao utilizar os sistemas de informação da empresa e acessar os dados da empresa.
- ✓ Nunca compartilhe ou permita que alguém além de você use seus nomes de usuário e senhas.
- ✓ Esteja atento a golpes de phishing ou outras tentativas de descobrir informações pessoais ou corporativas sensíveis.
- ✓ Não abra links suspeitos em e-mails, mesmo se você achar que conhece a fonte.







## Falando em nome da empresa

A Danaher se esforça em fornecer informações claras e precisas aos meios de comunicação social, aos analistas financeiros e ao público. Além de satisfazer requisitos legais importantes, isso nos ajuda a manter a confiança de nossos acionistas, potenciais investidores e órgãos reguladores governamentais. O que, por sua vez, fortalece a nossa reputação corporativa. Por essas razões, é importante que apenas os funcionários designados falem publicamente em nome da Danaher.

- ✓ Se você receber uma ligação ou solicitação de informação de um membro da mídia ou analista financeiro, reúna os fatos relevantes e consulte o Departamento de Relações com Investidores da Danaher antes de responder.
- ✓ Nunca dê a impressão de que você está falando em nome da Danaher em qualquer comunicação que venha a se tornar pública se você não for especificamente autorizado a fazer isso por um diretor apropriado da Danaher Corporation.
- ✓ Obtenha a aprovação do Departamento de Comunicação Corporativa da Danaher antes de fazer discursos públicos, escrever artigos para revistas profissionais ou se envolver em outras comunicações públicas quando falar em nome da Danaher.





## Usando as mídias sociais

Ao fazer uma declaração em uma plataforma de mídia social, você deve fazer isso como indivíduo e não deve dar a impressão de falar ou agir em nome da Danaher. Tenha sempre em atenção que os fóruns sociais são monitorados por clientes, colegas e reguladores. Pense cuidadosamente antes de apertar o botão “Enviar” em um e-mail ou um texto. Ao usar as mídias sociais:

- ✓ Use o bom senso, inclusive para expressar ideias e opiniões de forma respeitosa.
- ✓ Indique claramente que a opinião expressada é sua e não reflete as opiniões da Danaher.
- ✓ Não divulgue informações comerciais confidenciais sobre a Empresa, nossos clientes ou nossos parceiros de negócios.
- ✓ Não dê a impressão de representar a Empresa, a menos que você tenha recebido permissão específica para fazê-lo.
- ✓ Não se envolva em rumores ou especulações sobre assuntos da Empresa em que você possa estar envolvido ou sobre os quais tenha sido informado.

**P: Alguém publicou uma alegação em uma rede social on-line sobre a Danaher que eu sei que é falsa. A publicação diz que estamos planejando trocar os fornecedores e não só sugere que estamos endossando o novo fornecedor, como também que não estamos satisfeitos com o nosso fornecedor atual. Acho que é importante corrigirmos essa informação errônea. É aceitável que eu me envolva e publique uma resposta?**

R: Embora seja tentador corrigir a informação e se envolver com a fonte da informação errônea, você deve entrar em contato com o Departamento de Comunicação Corporativa da Danaher e deixar que eles tomem as medidas necessárias.







# O NOSSO MUNDO

---



**Estamos ajudando a perceber o potencial da vida em uma escala global fornecendo água potável, avançando na pesquisa científica e saúde pessoal, garantindo a segurança dos produtos. Todos os dias, ajudamos a melhorar a qualidade de vida no mundo todo.**



## Servindo as nossas comunidades

Ser uma empresa responsável está profundamente enraizado na cultura e no negócio da Danaher, e tem estado há décadas. Temos orgulho de ter a reputação de bom cidadão e vizinho corporativo.

Sustentabilidade não é apenas uma frase ou um slogan para nós, é parte de quem somos e do que fazemos. As nossas inovações melhoram a qualidade de vida de forma significativa. Em todo o mundo, nossos negócios promovem pesquisas que salvam vidas, melhoram a saúde e a segurança e promovem a administração ambiental. Localmente, nossos funcionários participam ativamente em causas e organizações que fazem a diferença nas comunidades onde trabalham e residem.

Para garantir que nossos esforços de sustentabilidade estejam alinhados com nosso compromisso com a ética e a integridade, tenha em atenção o seguinte:

- ✓ Não faça qualquer contribuição direta ou indireta em nome da Empresa, a menos que você esteja autorizado a fazê-lo.
- ✓ Se você se voluntariar para ajudar organizações beneficentes, certifique-se de que sua participação seja como cidadão particular, a menos que a atividade seja autorizada ou patrocinada pela Empresa.
- ✓ Não é permitido solicitar ou pressionar clientes, parceiros de negócios ou outros funcionários a apoiar suas instituições ou causas favoritas.





## Direitos humanos

Nos comprometemos em respeitar os direitos humanos e a dignidade de todos, e apoiamos os esforços internacionais para promover e proteger os direitos humanos.

Nós cumprimos todas as leis aplicáveis relativas a práticas justas de trabalho, liberdade de associação, privacidade, negociação coletiva, imigração, tempo de trabalho, salários e horas, bem como leis que proíbam o trabalho forçado, obrigatório, infantil, discriminação laboral e tráfico humano. Não iremos tolerar a afronta aos direitos humanos em nossas operações ou em nossa cadeia logística.

Cada um de nós pode ajudar a apoiar os esforços para eliminar violações dos direitos humanos:

- ✓ Denuncie qualquer suspeita ou prova de violação dos direitos humanos em nossas operações ou em operações de parceiros de negócios para o seu gerente ou use o Speak Up!
- ✓ Lembre-se que o respeito pela dignidade humana começa com nossas interações diárias uns com os outros, com nossos clientes e parceiros de negócios. Também inclui promover a diversidade e inclusão, acomodar necessidades especiais e fazer nossa parte para proteger os direitos e a dignidade de todos com quem fazemos negócios.

**P: Quando eu estava visitando um novo fornecedor, reparei que os empregados que estavam trabalhando lá pareciam bem jovens. Quando eu perguntei sobre isso, não recebi uma resposta clara. Quais são os próximos passos que eu devo tomar?**

R: Você fez o certo—primeiro, estar atento a violações dos direitos humanos, e segundo, em levantar a questão com o nosso fornecedor. O próximo passo é denunciar o incidente para o Departamento Jurídico. Nós nos comprometemos com os direitos humanos e com a eliminação de violações dos direitos humanos, incluindo o trabalho infantil.

## Concorrência justa

Nós acreditamos em concorrência justa, livre e aberta. Nós conquistamos nossa vantagem competitiva através da qualidade de nossos produtos, e não através de práticas comerciais antiéticas ou ilegais.

Todos os países em que operamos têm leis que regem os relacionamentos com concorrentes, fornecedores, distribuidores e clientes. Embora os requisitos legais variem, as leis de concorrência justa (também chamadas de leis de antitruste, monopólio ou direito da concorrência) geralmente compartilham o mesmo objetivo—garantir que os mercados operem de forma eficiente fornecendo preços competitivos, oportunidades de escolha para os clientes e inovação.

### Reuniões da indústria

As reuniões da indústria e das associações comerciais têm propósitos legítimos e valiosos. No entanto, essas reuniões também trazem riscos, pois reúnem concorrentes que podem discutir questões de interesse mútuo e talvez até ultrapassar o limite do que é permitido. Até mesmo piadas sobre temas inadequados, como estratégias de marketing ou de preços, podem ser mal interpretadas e denunciadas sem necessidade.

Se a conversa tomar um rumo de discussão anticoncorrencial, você deve se recusar a discutir o assunto, deixar a conversa imediatamente e denunciar o ocorrido para o Departamento Jurídico.

- ✓ Nunca fale ou dê indicações aos nossos concorrentes sobre qualquer aspecto de nossos preços, volumes de vendas, clientes ou territórios. Isso se aplica até mesmo a conversas ocasionais.
- ✓ Não discuta boicote a clientes, fornecedores ou concorrentes.

- ✓ Não combine com um concorrente de coordenar a licitação, nem combine com um cliente ou concorrente de não negociar com outras empresas.
- ✓ Consulte o Departamento Jurídico se tiver dúvidas ou preocupações sobre violações de leis anti-concorrência.





## Antissuborno e anticorrupção

Trabalhe sempre com honestidade e integridade. Nunca ofereça ou aceite suborno de ninguém, incluindo funcionários públicos—e lembre-se, nós somos responsáveis não só pelas nossas ações, mas também pelas ações de terceiros que representam a Danaher, incluindo distribuidores, agentes de vendas, representantes, consultores e fornecedores logísticos.

As leis em alguns países impõem penalidades adicionais por subornar funcionários públicos, mas para nós é simples: oferecer ou aceitar um suborno de qualquer pessoa, a qualquer momento, é sempre errado.

- ✓ Não forneça ou aceite subornos ou propinas, nem qualquer outro tipo de pagamento indevido.
- ✓ Não realize pagamentos facilitadores. Se tal pagamento for solicitado, informe o pedido ao Departamento Jurídico.
- ✓ Mantenha livros e registros contábeis precisos para que os pagamentos possam ser descritos e documentados de forma honesta.
- ✓ Esteja atento aos nossos padrões de corrupção e suborno ao selecionar terceiros que prestem serviços em nosso nome. Seja vigilante e controle o comportamento destes.
- ✓ Esteja ciente de que não reportar um suborno ou outra atividade ilegal pode ser uma violação do nosso Código.

### Definições

Um **suborno** é qualquer coisa de valor oferecida para influenciar o comportamento de alguém do governo ou do setor privado para obter vantagem empresarial, financeira ou comercial.

Um suborno pode ser algo que não seja dinheiro. Um presente, um favor, até mesmo uma oferta de empréstimo ou emprego pode ser considerado suborno. Reveja nossas políticas e pergunte sobre o que é aceitável (e o que não é).

**Pagamentos facilitadores** normalmente são pequenos pagamentos a um funcionário público de baixo escalão com o intuito de encorajar o funcionário a desempenhar suas responsabilidades.

Um **funcionário público** inclui qualquer pessoa que seja funcionário de uma entidade de propriedade ou controlada pelo governo. Isso inclui funcionários eleitos e nomeados de governos nacionais, municipais ou locais. Também inclui funcionários de partidos políticos e candidatos a cargos políticos, bem como funcionários de uma empresa controlada pelo governo ou pelo estado.

Nem sempre é fácil determinar quem é e quem não é um funcionário público. Por exemplo, em alguns países, médicos e equipe médica podem ser considerados funcionários públicos.

**P: Fui autorizado a contratar um consultor para nos ajudar a obter as licenças locais necessárias para um novo projeto. Eles pediram um retentor de \$ 40.000 para “ajudar a iniciar o processo”. Devo concordar com este pagamento?**

R: Não. Antes de contratar o consultor, você deve consultar o Departamento Jurídico ou usar o Speak Up! Antes de concordar em realizar qualquer pagamento, precisamos saber como o dinheiro será usado. A Danaher deve garantir que esse dinheiro não seja usado como suborno ou qualquer outro pagamento indevido.

**P: Eu trabalho num país que geralmente é considerado de alto risco em termos de suborno e corrupção. Minha equipe precisa de aprovação de uma empresa estatal antes de podermos assinar um contrato com um fornecedor de nossa preferência para um grande equipamento. Estamos considerando pagar vários funcionários da empresa estatal e seus cônjuges para viajarem para os EUA por uma semana, para participarem de um dia de reuniões, seguido de compras e passeios turísticos. Esses funcionários não são considerados funcionários públicos de acordo com a lei local, então eu preciso obter aprovação prévia?**

R: Sim, e você deve rever a situação com o Departamento Jurídico. As definições de um funcionário público nos EUA descrito na Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior (da sigla em inglês, FCPA – Foreign Corrupt Practices Act) e nas leis britânicas antissuborno, bem como leis semelhantes de outros países, podem ser mais amplas que as leis locais e, portanto, podem incluir funcionários da empresa estatal. Se este for o caso, a proposta de viagem para os funcionários e seus cônjuges não seria aprovada.





## Comércio internacional

Nos comprometemos em seguir as leis de comércio internacional aplicáveis, incluindo regulamentos de controle de importação e exportação, o cumprimento de leis de sanções e anti-boicote e leis anti-lavagem de dinheiro. Cada um de nós tem a responsabilidade de garantir que respeitemos as leis e regulamentos comerciais em qualquer país onde façamos negócios.

À medida que a Danaher continua a se expandir mundialmente, os funcionários que lidam com a importação de itens e mercadorias, tecnologia e serviços controlados por exportação têm a obrigação de compreender e cumprir os regulamentos aplicáveis. Isso inclui leis de importação e exportação, planos de controle de tecnologia, as condições e ressalvas das autorizações de licenças de exportação que podem ser aplicadas às suas empresas ou estabelecimento e as Políticas de Conformidade de Importação e Exportação da Danaher.

### Regulamentos de exportação

**Todos os funcionários são responsáveis pelo cumprimento das leis de exportação.** As leis de controle de exportação regem a transferência de mercadorias, serviços e tecnologia para outro país. Observe que os controles de exportação regem muitos tipos de trocas de informações nas fronteiras nacionais, incluindo transmissões de e-mail e acesso à web para diferentes servidores que podem conter dados técnicos controlados por exportação. Os EUA também controlam a transmissão de certos dados técnicos controlados por exportação para pessoas não americanas dentro dos Estados Unidos.



## Regulamentos de importação

**Todos os funcionários são responsáveis pelo cumprimento das leis de importação.** As leis e regulamentos de importação regem a importação de mercadorias. Essas leis asseguram que apenas mercadorias admissíveis entrem no país importador e que o montante correto de direitos e impostos seja pago sobre essas mercadorias. Devemos manter, entre outras coisas, informações precisas sobre o artigo/nomenclatura, valor comercial e país de origem de todas as mercadorias importadas.



## Regulamentos de exportação e importação

Se você estiver envolvido na transferência de mercadorias ou serviços através das fronteiras nacionais em nome da nossa empresa ou nossos clientes, você deve cumprir estas leis, independentemente de onde estiver localizado. Se a lei americana entrar em conflito com uma lei de comércio local, a lei americana prevalecerá. Consulte sempre a Equipe de Conformidade Comercial ou o Departamento Jurídico para uma orientação adequada sobre este assunto.

## Leis anti-lavagem de dinheiro

A Danaher cumpre todas as leis que proíbem a lavagem de dinheiro ou o financiamento para fins ilegais ou ilegítimos. “Lavagem de dinheiro” é o processo pelo qual pessoas ou grupos tentam ocultar o produto de atividades ilegais, ou tentar tornar legítimas as fontes de seus fundos ilegais. Todos os funcionários devem garantir que estão conduzindo negócios com clientes respeitáveis, para fins comerciais legítimos, com fundos legítimos.

É importante conhecermos e cumprirmos todas as leis e regulamentos destinados a prevenir a lavagem de dinheiro. Isso significa que devemos fazer e receber pagamentos por mercadorias e serviços apenas através de práticas de pagamento aprovadas e documentadas, e devemos estar atentos e exercitar o bom senso ao lidar com transações de clientes incomuns.

Verifique se há sinais de alerta, como solicitações de pagamentos em dinheiro ou outros termos de pagamento incomuns por parte de um potencial cliente ou fornecedor. Se você suspeitar de atividades de lavagem de dinheiro, pronuncie-se e denuncie.



## Atividades e contribuições políticas

Acreditamos no direito dos funcionários de participar no processo político. Incentivamos que você seja um membro ativo de atividades políticas e beneficentes no seu tempo livre por sua própria conta.

De acordo com as leis aplicáveis, a Danaher exercerá seu direito de revelar sua posição em questões relevantes. Ao fazê-lo, seguimos todas as leis sobre lobby e podemos enviar funcionários ou lobistas profissionais para trabalhar com funcionários públicos em nosso nome.

- ✓ Em todas as comunicações, deixe claro que suas opiniões e ações políticas são suas e não as da Danaher.
- ✓ Nunca use os recursos da Danaher para contribuir, apoiar ou se opor a qualquer candidato ou partido político, a menos que seja aprovado pelo Conselho de Administração da Danaher Corporation ou por um comitê do Conselho.
- ✓ Os supervisores não devem solicitar relatórios diretos ou indiretos para contribuir, apoiar ou se opor a qualquer candidato ou partido político.
- ✓ Nunca faça uma contribuição política ou beneficente com a intenção de influenciar alguém de forma indevida.

**P: Fui a um jantar de angariação de fundos para um candidato a um cargo do governo local. Este candidato assume posições favoráveis aos nossos interesses, então posso colocar o jantar no meu relatório de despesas?**

R: Não. Se você fizesse isso, seria considerado uma contribuição política, o que viola as nossas políticas. Embora você seja livre para comparecer a eventos políticos de angariação de fundos como indivíduo, você não deve usar os ativos ou fundos da Empresa ou dar a impressão de estar representando a Danaher. Se achar que seu envolvimento possa criar um conflito de interesse ou parecer inapropriado, discuta o assunto com o seu gerente.



## Proteção ambiental e sustentabilidade

Na Danaher, nos esforçamos para cumprir ou exceder leis, regulamentos e requisitos de licença ambientais aplicáveis e usamos práticas saudáveis do ponto de vista ambiental para garantir a proteção do meio-ambiente.

Os funcionários que trabalham diretamente com materiais regulamentados têm responsabilidades específicas para garantir que eles sejam usados, armazenados, transportados e descartados de forma legal, segura e responsável. Todos os funcionários devem ser proativos e procurar maneiras de reduzir o desperdício e usar energia, água e recursos naturais de forma mais eficiente.

Além da conformidade ambiental, a Danaher também está comprometida com a sustentabilidade em todas as nossas operações. Nosso compromisso com a proteção ambiental e a sustentabilidade inclui:

- ✓ Melhoria contínua no desempenho ambiental e minimização de resíduos, consumo de água e uso de energia,
- ✓ Prevenção da poluição,
- ✓ Integração de normas ambientais sólidas em nossas práticas comerciais, incluindo na aquisição e design de produtos, testes, fabricação e suporte, e
- ✓ Consideração de impactos ambientais ao desenvolver novos produtos ou processos, selecionar os materiais de produção e antes de comprar, alugar ou vender imóveis.







# UMA PALAVRA FINAL

---





## Uma palavra final

Queremos lhe agradecer por rever o nosso Código de Conduta atualizado. Esperamos que ele seja um recurso útil quando você tiver dúvidas, ou quando for confrontado com decisões difíceis em termos de ética e conformidade na empresa.

Lembre-se que todos os recursos mencionados no Código estão disponíveis para ajudá-lo. Se tiver alguma pergunta sobre um tema específico ou sugestões sobre como podemos melhorar nossas iniciativas de ética e conformidade, não hesite em entrar em contato conosco.

Obrigado,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "B. W. Ellis".

Brian Ellis  
Vice-presidente e  
Consultor Jurídico Sênior



## Ética e conformidade na Danaher

O Código de Conduta da Danaher é endossado pelo Conselho de Administração da Danaher e tem o total apoio deste. O Conselho de Administração da Danaher é responsável por supervisionar a ética e conformidade na Danaher.

A equipe de Ética e Conformidade, entre outras responsabilidades, aplica e interpreta o Código, gerencia o recebimento e a investigação de perguntas e preocupações do Speak Up!, desenvolve e divulga os treinamentos e comunicações de ética e conformidade e auxilia na concepção e implementação de medidas preventivas de conformidade.

A equipe de Ética e Conformidade da Danaher é gerenciada pelo Diretor de Ética e Conformidade, que reporta diretamente para o Consultor Jurídico da Danaher Corporation. O Consultor Jurídico tem acesso direto e obrigações de comunicação ao Conselho de Administração e comissão competente do Conselho. Ao administrar o Código, a equipe de Ética e Conformidade trabalha em estreita colaboração com outras funções Corporativas, da Plataforma e da Empresa Operacional, incluindo o Departamento Jurídico, Recursos Humanos, Auditoria Interna, Finanças e outros grupos focados em garantir e monitorar a conformidade.



## Recursos adicionais de Ética e Conformidade

### Speak Up!

O programa Speak Up! (Pronuncie-se!) está disponível para você fazer perguntas, buscar orientação e relatar suas preocupações de forma anônima e confidencial. Esperamos e incentivamos que os funcionários façam perguntas quando estiverem incertos sobre qualquer questão de ética ou conformidade, e eles devem denunciar violações reais ou potenciais da lei, do nosso Código de Conduta ou de outras políticas da Danaher. Ao chamar a atenção da gerência para determinadas questões ou violações, você está ajudando a garantir que a Danaher e nossas Empresas Operacionais alcancem e sustentem os mais altos níveis de ética e conformidade, além de ajudar a construir a base do nosso futuro sucesso!

Recursos adicionais estão localizados dentro da Plataforma ou na Empresa Operacional. Visite a página de Ética e Conformidade no **Danaher Connect** para obter uma lista de todos os recursos de conformidade.

Para dúvidas gerais, escreva para [integrity.answers@danaher.com](mailto:integrity.answers@danaher.com)

Para dúvidas sobre treinamento de conformidade, entre em contato com seu **Ponto de Contato de RH (POC)**.

Exemplos de algumas áreas em que os funcionários podem usar o Speak Up! para denúncias são as seguintes:

- ✓ Irregularidades na contabilidade, manutenção de registros e auditoria
- ✓ Fraudes ou irregularidades em relatórios de despesas
- ✓ Suborno, corrupção ou pagamentos ilegais
- ✓ Práticas de documentação inadequadas
- ✓ Registros financeiros imprecisos (ou a intenção de arquivar registros financeiros imprecisos ou irregulares)
- ✓ Conduta criminosa
- ✓ Violações da lei
- ✓ Discriminação e assédio no local de trabalho
- ✓ Problemas de qualidade do produto
- ✓ Práticas de produção
- ✓ Violação (ou não cumprimento) dos padrões de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (EHS)
- ✓ Conflitos de interesse
- ✓ Roubo ou fraude
- ✓ Violência no local de trabalho
- ✓ Abuso de substâncias



## Como denunciar um problema

Você pode denunciar qualquer problema ao seu gerente imediato ou a qualquer um dos seguintes recursos:

- ✓ Outro gerente da sua Empresa Danaher
- ✓ Recursos Humanos ou Departamento Jurídico/de Conformidade da sua Empresa Danaher
- ✓ Qualquer membro da gerência da Danaher Corporation
- ✓ Qualquer membro da Auditoria Interna da Danaher Corporation
- ✓ Linha Direta de Integridade e Conformidade em [www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)
- ✓ Qualquer membro do Conselho de Administração da Danaher Corporation

Saiba que o programa Speak Up! é administrado por uma entidade externa e NÃO pela Danaher, com o intuito de preservar o anonimato e a confidencialidade da sua denúncia. Você é incentivado a enviar denúncias relacionadas a violações pautadas no nosso Código de Conduta, bem como pedir orientações relacionadas a políticas e procedimentos e fornecer sugestões e histórias positivas.

As informações que você fornecer serão enviadas para a Danaher pela entidade externa de forma completamente confidencial e anônima, se assim desejar. Você tem a nossa garantia de que seus comentários serão ouvidos. Os números de telefone do Speak Up! estão sujeitos a alterações sem aviso prévio, mas a informação mais atualizada pode ser encontrada em: [www.danaherintegrity.com](http://www.danaherintegrity.com)





A Danaher apoia o direito dos funcionários de se pronunciar sobre questões de interesse público ou envolvimento em certas atividades relacionadas aos termos e condições de seu emprego. Nada no Código ou em qualquer uma de nossas políticas destina-se a limitar ou interferir com o direito de exercer atividades protegidas de acordo com a Seção 7 da Lei Nacional de Relações Laborais dos EUA (do inglês, U.S. National Labor Relations Act) ou outras leis locais ou regulamentos aplicáveis, como discussões relacionadas a salários, horas e condições de trabalho, riscos para a saúde e questões de segurança.

A existência e o conteúdo do Código serão divulgadas aos acionistas e estarão disponíveis no site da Danaher.

Em circunstâncias limitadas, a Danaher pode renunciar às disposições do nosso Código de Conduta. Todas as renúncias requerem a pré-aprovação do Conselho de Administração da Danaher Corporation, do CEO, do Consultor Jurídico ou do Diretor de Ética e Conformidade por escrito, e uma renúncia para um diretor ou executivo da Danaher Corporation poderá ser feita apenas pelo Conselho de Administração da Danaher Corporation ou por um comitê do Conselho. Todas as renúncias serão prontamente divulgadas na medida exigida por lei ou pela Bolsa de Valores de Nova York.

O nosso Código de Conduta não concede quaisquer direitos contratuais ou altera o vínculo empregatício que um funcionário tem com sua Empresa DHR (salvo até onde o nosso Código estiver incorporado em algum contrato de trabalho, dissídios coletivos, acordos trabalhistas ou acordos semelhantes que regem o emprego). Os funcionários têm liberdade para se demitir voluntariamente sob quaisquer obrigações legais ou contratuais. Da mesma forma, a Empresa pode rescindir o seu vínculo empregatício a qualquer momento em que considerar que essa medida vise o melhor interesse dos negócios, de acordo com as leis vigentes e qualquer contrato de trabalho que rege o seu emprego. Sempre que usado em nosso Código, o termo “contrato de trabalho” se refere não apenas aos contratos de trabalho, mas a todos os contratos trabalhistas e de dissídios coletivos pertinentes e contratos semelhantes.

As disposições do Código são complementares e não modificam, substituem ou sobrepõem outras políticas ou procedimentos.



