

THE AMBU CODE OF CONDUCT



Ambu

INDHOLD

Meddelelse fra bestyrelsesformand og CEO	3
1. Indledning	4
2. At handle med integritet gør en forskel	6
3. Vores "speak-up-kultur" - stil spørgsmål og oplys om dine bekymringer	8
4. Inkluderende, mangfoldig og sikker arbejdsplads for alle medarbejdere	10
5. At handle med integritet i din forretningsadfærd	12
6. Interaktioner med sundhedsorganisationer og sundhedspersonale	18
7. Økonomisk integritet	21
8. Beskyttelse af vores virksomheds aktiver og værdifulde virksomhedsoplysninger	23
9. Ansvarlig og bæredygtig værdikæde	27
10. Udvikling af innovative og bæredygtige produkter	28



MEDDELELSE FRA BESTYRELSESFORMAND OG CEO

Vi gør det rigtige for mennesker hos Ambu og for verden.

Kære kolleger,

Siden vores grundlægger, Holger Hesse, grundlagde virksomheden i 1937, har banebrydende idéer styrket vores arbejde med at føre effektive sundhedsløsninger ud i livet. Vi kan alle være stolte af, at vi fortsætter med at sætte ambitiøse mål og fastholde vores mission om at forbedre patientplejen ved at levere innovative løsninger. Millioner af patienter og sundhedspersonale verden over er afhængige af vores produkters funktionalitet og ydelse i dag.

For at opbygge og opretholde vores medarbejderes, forretningspartners, kunders og samfunds gensidige tillid er det ikke nok blot at præsentere vores værdier som et statement. Ved at udleve værdierne i alt, hvad vi gør, opbygger vi en kultur, der er baseret på samarbejde, tillid og løsning af vanskelige situationer med integritet. Integritet betyder meget for os. Vi gør det rigtige for mennesker hos Ambu og i verden. Vi spiller alle en vigtig rolle i opfyldelsen af dette engagement, når vi udfører vores daglige aktiviteter.

Compliance - overholdelse af gældende love og bestemmelser - samt overholdelse af etiske standarder i alle bestræbelser på at nå vores fælles mål, skaber ansvar og forpligtelse for Ambus medarbejdere til ikke at gå på kompromis med vores værdier men at styrke og opbygge Ambus omdømme. Dette adfærdskodeks giver vejledning om, hvad vi står for som virksomhed, og en ramme for at træffe beslutninger, der afspejler og opretholder Ambus værdier under alle omstændigheder. Kodekset gælder til enhver tid både for bestyrelsen, ledelsen og for os alle.

Nogle gange befinder vi os i situationer, hvor vores etik og integritet er udfordret. Dette kodeks erstatter ikke vores sunde dømmekraft og kan naturligvis ikke give svar på alle spørgsmål. Det vil hjælpe dig med at finde den bedste måde at reagere på for at sikre, at vi efterlever vores integritetsværdier. Husk også, at du kan søge vejledning, hvis du er i tvivl, tale med din leder eller bruge en af de alternative kommunikationskanaler.

Vi håber, at du ligesom os vil værne om Ambus værdier og højeste integritetsniveau i alt, hvad vi gør.

Mange tak for dit engagement.

Venlig hilsen,

Jørgen Jensen, bestyrelsesformand
Britt Meelby Jensen, CEO

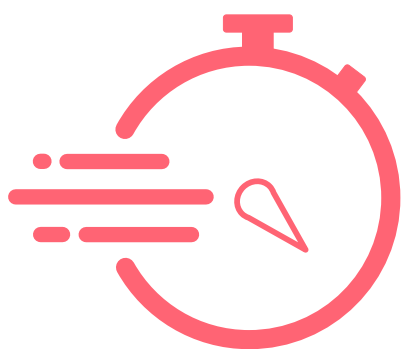


1. INDLEDNING

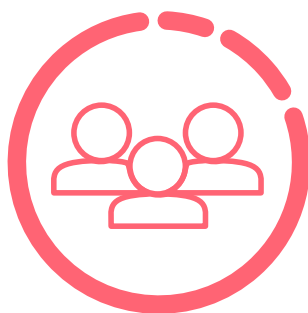
Ambus værdier afspejler det bedste af vores DNA

Siden Holger Hesse grundlagde Ambu i 1937, har Ambus mission og vision været at redde liv og give vores kunder innovative løsninger, der optimerer arbejdsgange, reducerer omkostninger og forbedrer patientplejen. Vores værdier afspejler det bedste af vores DNA. Uden stærke værdier ville vores mission blot være et statement. Ambus værdier fører succes i retning af vores mål, og ved at udleve dem i alt, hvad vi gør, opbygger og opretholder vi en kultur, der er baseret på samarbejde, tillid og løsning af vanskelige situationer med integritet.

Dette er vores tre Ambu-værdier:



Hurtige resultater



Samarbejde



Integritet

De etableres ud fra vores kernestyrker og afspejler vores virksomhed, når den er bedst. Integritet er en hjørnesteen og den vigtigste drivkraft for overholdelse af regler hos Ambu. At fokusere på disse værdier, fremme dem og styrke dem hver dag er afgørende for at nå vores mål og føre Ambu frem som en ubestridelig kraft for hurtig innovation.

Ambus adfærdskodeks vejleder os

Som enhver anden organisation står vi over for muligheder og risici. De kan have en positiv eller negativ indvirkning på opnåelsen af vores mål. The Ambu Code of Conduct ("Kodeks") er en udvidelse af vores værdier og vejleder os alle i at træffe etiske beslutninger og forstå forventninger, som medarbejderne skal følge. Kodekset erstatter ikke vores sunde dømmekraft og kan ikke give svar på alle spørgsmål. I disse tilfælde er vi alle ansvarlige for at tage til orde og søge vejledning.

Derudover er Ambu forpligtet til at overholde alle gældende love, regler og bestemmelser i alle de lande i hele verden, hvor vi driver forretning. Kulturforskelle, globale, regionale eller lokale interne politikker og branchekodekser, der gælder for vores virksomhed, kan påvirke den måde, vi træffer beslutninger på. Ikke desto mindre er vi altid forpligtet til at følge de strengeste gældende regler og standarder, uanset om det er lokale eller internationale love, Ambus politikker eller kodekset.

Vi er ALLE forpligtet til at følge kodekset

Kodekset gælder for alle Ambus medarbejdere, uanset om de er fuldtidsansatte, deltidsansatte eller midlertidige, i alle vores datterselskaber, innovationscentre og produktionssteder. Det gælder også for bestyrelsen og vores kontraktansatte medarbejdere (herunder studentermedhjælpere, eksterne konsulenter osv.).

Hvis du overtræder kodekset, Ambus politikker og procedurer eller love og bestemmelser, kan en sådan overtrædelse blive håndteret gennem videreuddannelse, eller det kan resultere i interne korrigerende handlinger til og med opsigelse. Hvis overtrædelsen omfatter overtrædelse af love eller bestemmelser, eller hvis Ambu har et erstatningskrav, kan sådanne overtrædelser desuden medføre civilretlig og strafferetlig retsforfølgning.



Jeg indser, at jeg har begået en fejl, der kan føre til en overtrædelse af kodekset. Hvad skal jeg gøre? Vil min ansættelse i Ambu ophøre?

Du skal straks kontakte din leder for at drøfte, hvordan situationen skal håndteres. Der sker fejl, og det er ikke altid nemt at komme frem med det. Du skal ikke være bange for at rapportere det, da de fleste fejl kan rettes. I de fleste tilfælde vil fejl føre til mindre korrigerende handlinger. Hvis man ikke er åben omkring fejltagelser, bliver det bare værre. Først når vi ved noget om fejltagelser, kan vi gøre noget ved det. I nogle skærpente tilfælde kan det have disciplinære konsekvenser.

Hvis du ikke er tryk ved at drøfte problemet med din leder eller leders leder, kan du også kontakte en af følgende:

- Corporate eller lokal Risk & Compliance
- Corporate eller lokal Legal
- Corporate eller lokal Human Resources
- Sager kan også indberettes anonymt til vores Whistleblower Hotline

2. AT HANDLE MED INTEGRITET GØR EN FORSKEL

Ambus værdier bygger på vores kernestyrker og afspejler vores virksomhed, når den er bedst. En af disse værdier, Integritet, er en hjørnesten og den vigtigste drivkraft for overholdelse af regler og love hos Ambu. At handle med integritet handler om at sikre etik i alt, hvad vi gør, og opretholde et sted, hvor vi ønsker at opfylde vores mission og være stolte af at arbejde.

De to uadskillelige og essentielle komponenter i Integritet er "Etik" og "Compliance". Hvor compliance er den handling, hvor man overholder gældende love, bestemmelser, interne politikker og kodekset, handler etik om at gøre det rigtige. Vi værdsætter integritet og opfylder alle krav med engagement. Integritet handler også om at fremme kvalitet i alt, hvad vi gør, og opbygge tillid og ansvarlighed over for vores interessenter. Så at handle med integritet betyder at gøre det rigtige på den rigtige måde og overholde gældende regler, og det kræver, at vi alle går sammen, uanset kultur, geografi og/eller baggrund.

Kodekset udtrykker Ambus forpligtelse til at drive forretning på en etisk måde. Den dækker de mest almindelige problemer og forbedrer, hvordan vi håndterer de etiske dilemmaer og gråzoner, der opstår i det daglige arbejde. Den kan dog ikke dække alle scenarier og enhver situation. I disse tilfælde kan du finde dette værktøj nyttig i processen med at træffe etiske beslutninger.

Sådan træffer du etiske beslutninger



Stop, før du træffer en beslutning, og **vurder** alternative handlinger ved at spørge dig selv:

- Er det lovligt? Overtræder min beslutning love eller regler?
- Stemmer min beslutning eller adfærd overens med kodekset og andre Ambu-politikker?
- Stemmer det med Ambus værdier, mission og vision?
- Opfylder min beslutning mine standarder for retfærdighed og ærlighed?

Vær **opmærksom** på:

- Hvordan vil det påvirke Ambus medarbejdere, forretningspartnere, kunder, sundhedspersonale og andre interessenter?
- Kan jeg forsvare min beslutning over for nogen, jeg respekterer, eller hvis den blev offentliggjort?

Få vejledning

Hvis nogen af spørgsmålene eller overvejelserne rejser tvivl, bør du ikke fortsætte.

Det er din ret og dit ansvar at få vejledning om enhver beslutning, du er usikker på.

Se afsnit 3, *Stil spørgsmål*, og oplys om dine *bekymringer* for at få flere oplysninger.



Dit ansvar i forhold til at handle med integritet

Som medarbejdere i Ambu har vi følgende ansvar:

- At læse, forstå og overholde kodekset og integrere dets principper i vores personlige adfærd og i den måde, vi driver forretning på på vegne af Ambu.
- At overholde alle Ambus politikker og procedurer samt alle gældende love og bestemmelser.
- At bede om hjælp, hvis vi er i tvivl om, hvorvidt en beslutning eller handling er i overensstemmelse med lovgivningen.
- At deltage i kurser og initiativer, der er relevante for vores rolle og ansvar.
- At forstå, at vi har en forpligtelse til straks at rapportere, hvad vi i god tro anser for at være overtrædelser eller mulige overtrædelser af kodekset, love og bestemmelser samt væsentlige overtrædelser af Ambus politikker og procedurer. Se afsnit 3, *Stil spørgsmål, og oplys om dine bekymringer* for at få flere oplysninger.



Yderligere ansvar for ledere - gå foran med et godt eksempel

Hvis du er leder, har du yderligere ansvarsområder, der går ud over de grundlæggende krav for alle medarbejdere:

- Gå foran med et godt eksempel hele tiden, både med ord og handling over for medarbejdere og tredjeparter, der repræsenterer Ambu.
- Overhold de højeste standarder, der er angivet i kodekset, og sørg altid for at fremme dem.
- Sørg for at fremme åben og ærlig tovejskommunikation i dit team, og opfordr dine teammedlemmer til at stille spørgsmål og ytre bekymringer samt giv støtte og vejledning i at integrere kodekset i det daglige arbejde for dem, der refererer til dig.
- Tilbyd støtte til og beskyt personer, der i god tro rapporterer bekymringer eller overtrædelser, og sørg for, at der ikke forekommer repressalier for at gøre det.
- Sørg for, at de medarbejdere, der refererer direkte til dig, gennemfører alle nødvendige kurser om overholdelse af love og regler og deltager aktivt i de relevante initiativer.

3. VORES "SPEAK-UP-KULTUR" – STIL SPØRGSMÅL OG OPLYS OM DINE BEKYMRINGER

Vi er alle ansvarlige for at efterleve Ambus værdier hver dag. Det omfatter at gøre det rigtige for mennesker hos Ambu og i verden, at ære vores ord og specifikt have modet til at være ærlig og sige sin mening. Det er en del af Ambus åbne kultur, som omfatter at opfordre medarbejderne til at stille spørgsmål og sige til, når vi har bekymringer i forbindelse med vores forretningsaktiviteter.

Sådan søger du vejledning og rapporterer om bekymringer

Kodekset dækker ikke alle tænkelige situationer, men kræver høje etiske standarder af alle. Du er forpligtet til at opretholde Ambus integritet og omdømme. I forbindelse med denne forpligtelse er det din ret og dit ansvar at få vejledning om enhver forretningsmæssig beslutning eller adfærd, du er usikker på. At svare "Det vidste jeg ikke" betragtes ikke som et gyldigt grundlag for at træffe en beslutning, der ikke er i overensstemmelse med kodekset, andre Ambus politikker og/eller love og bestemmelser.

Du forventes altid at udvise **god dømmekraft**, og du opfordres til at **kontakte din direkte leder** som dit første kontaktpunkt for vejledning eller rapportering af bekymringer. Du kan også vælge den kanal, du er mest komfortabel med, f.eks.:

- et andet medlem af ledelsen
- Corporate eller local Risk & Compliance
- Corporate eller local Legal
- Corporate eller local Human Resources
- For spørgsmål vedrørende sundhed, miljø, sikkerhed, kvalitet, sikkerhed osv. skal du kontakte de relevante supportfunktioner
- Sager kan også indberettes anonymt til vores Whistleblower Hotline på: <https://ambu.whistleblownetwork.net/FrontPages/Default.aspx>

Husk, at Risk & Compliance afdelingen og andre supportfunktioner ikke kan træffe forretningsmæssige beslutninger for dig. Supportfunktionerne vil rådgive dig i beslutningsprocessen ved at give vejledning og yderligere ressourcer efter behov, men alle forretningsbeslutninger hører i sidste ende til det pågældende forretningsområde, som altid bærer de tilknyttede risici.

Whistleblower Hotline

Det er måske ikke altid nemt at rapportere om et etisk dilemma eller rapportere potentiel ureglementeret adfærd. Det er altid bedre at sige sin mening end at udsætte sig selv og/eller Ambus omdømme for fare. Ambu opfordrer dig til at rapportere bekymringer via den kanal, du har det bedst med. Hvis du ønsker at rapportere problemer anonymt, kan du gøre det via vores Whistleblower Hotline, som er tilgængelig 24/7. Whistleblower Hotline giver dig også mulighed for at kommunikere anonymt med efterforskningsholdet om din sag.

Ambu sikrer, at alle rapporter om overtrædelser behandles fortroligt og ansvarligt, og at gennemgangen af alle rapporter er upartisk og omhyggelig. Vi yder den nødvendige beskyttelse til alle involverede - uanset om det er den person, der har rapporteret bekymringen, eventuelle vidner til den eller personen, som rapporten handler om. Risk & Compliance afdelingen har et dedikeret efterforskningsteam, som håndterer rapporterede sager i overensstemmelse med politikken for Whistleblower Hotline. Alle skal samarbejde fuldt ud med forpligtelsen til at være sandfærdig og oprigtig over for personer, der udfører undersøgelser. Som leder må du aldrig foretage undersøgelser uden at rådføre dig med Risk & Compliance afdelingen.

Du kan finde flere oplysninger om vores Whistleblower Hotline i *Ambu Whistleblower Hotline Policy* på LifeLine.

Ingen repressalier

Ambus politik mod repressalier er klar - vi tolererer ikke nogen form for repressalier mod nogen, der i god tro har rapporteret en faktisk eller formodet overtrædelse eller bekymring.

Indberetning i "god tro" betyder, at du giver alle de oplysninger, du har, og mener, at de er sande, også selvom du forbliver anonym. Du kan rapportere noget i god tro, selvom din mistanke viser sig at være uberettiget. Hvis nogen bevidst foretager en falsk indberetning (dvs. påstår noget, de ved er usandt), kan denne person blive genstand for disciplinære foranstaltninger.

Hvis du er bekymret over repressalier, foreslår vi, at du rapporterer direkte til Risk & Compliance afdelingen eller anonymt via vores Whistleblower Hotline. Alle skal føle sig trygge ved at dele deres bekymringer. Forebyggelse af repressalier er en prioritet hos Ambu.



REPRESALLIER

Repressalier er enhver ugunstig handling, praksis eller undladelse, der skyldes eller er en reaktion på en medarbejders rapportering af et problem eller på anden måde være involveret i en rapport (dvs. en del af en undersøgelse) om en ureglementeret adfærd eller overtrædelse. Vi følger op på situationer, hvor nogen har foretaget en indberetning for at sikre, at der ikke er nogen tilfælde af hverken formel eller uformel gengældelse. Eksempler på repressalier: trusler, chikane, diskrimination, degradering, social udstødelse eller anden uretfærdig adfærd.

¹ Rapporter kan indsendes anonymt, medmindre det er forbudt i henhold til lokal lovgivning.

4. INKLUDERENDE, MANGFOLDIG OG SIKKER ARBEJDSPLADS FOR ALLE MEDARBEJDERE

En inkluderende og mangfoldig arbejdsplads

Ambu er en innovationsdrevet virksomhed. Derfor er nye måder at tænke på, forskellige perspektiver og en stærk kultur, der harmoniserer det hele, nøglen til Ambus succes. Vi tror på, at vores virksomhed overlever og trives på grund af vores medarbejdere. Derfor bør der være lige muligheder for alle uanset køn, alder, race, nationalitet, etnicitet, seksuel orientering, religiøs overbevisning, uddannelse, perspektiv og andre diversitetsfaktorer. Et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsat for deres individualitet og føler sig trygge ved at sige deres mening, gavner vores virksomhed, opmuntrer til innovation, men vigtigst af alt støtter de medarbejdernes vækst og udvikling. Vores arbejdsplads skal være et sted, hvor folk kan samles i fælles sag og føle sig accepteret. Derfor forventes det, at du til enhver tid udviser respektfuld adfærd over for dine kolleger og deres idéer, meninger og kulturer.

Ligestilling

Vi har forpligtet os til at skabe en arbejdsplads med lige muligheder, hvor ansættelse og udvikling er baseret på den enkeltes kompetencer, erfaring, resultater og potentiale. Hos Ambu tillader vi ikke diskrimination, hvor en person eller en gruppe af personer anses for at være mindre berettiget på grund af deres nationale oprindelse, fagforeningsmedlemskab, etnicitet, race, religion, alder, køn (herunder graviditet), seksuelle orientering, kønsidentitet, ægteskabelige status, mentale eller fysiske formåen osv., uden at denne liste anses for udtømmende.

Chikane og diskrimination

Som en global virksomhed med stærke samarbejds- og integritetsværdier tolererer vi ikke diskrimination eller chikane af nogen art. Det forventes altid, at du behandler dine kolleger, Ambus forretningspartnere og andre, som du interagerer med på Ambus vegne, med respekt og værdighed.



CHIKANE

De juridiske definitioner kan variere fra land til land. Hos Ambu omfatter chikane enhver form for uønsket adfærd - enten en gestus, verbal adfærd, fysisk, visuel, skriftlig eller seksuel af natur - over for en anden person, som skaber et ydmygende, intimiderende eller krænkende arbejdsmiljø, hvilket påvirker en andens værdighed eller psykologiske velbefindende.



Du bør altid

- Udvis respektfuld adfærd over for dine kolleger og deres idéer, meninger og kulturer.
- Rapportere, hvis du er vidne til eller har mistanke om adfærd, der udelukker eller chikanerer andre mennesker.
- Få vejledning om disse spørgsmål, hvis du har brug for det. Hvis det er relevant, skal din første kontaktperson altid være din direkte leder. Se afsnit 3, Stil spørgsmål, og oplys om dine bekymringer for at få flere oplysninger.

Arbejds miljø

Hos Ambu betragter vi medarbejdernes sundhed og sikkerhed som vores højeste prioritet. Det er vores organisations ansvar og forpligtelse at sørge for sikre og sunde arbejdsforhold for alle medarbejdere. Det samme engagement gælder for alle vores produktionsanlæg, hvor der er stor fokus på at opbygge og opretholde en sikkerhedskultur for at sikre, at alle vores medarbejdere er sikre og beskyttede, mens de arbejder hos Ambu.

Vi opfatter sundhed og sikkerhed som både fysisk og psykisk trivsel hos vores medarbejdere. Vi tror på, at den målbevidste vision om at redde liv og forbedre patientplejen, kombineret med vores værdier og fokus på mental velvære, fører til et behageligt arbejdsmiljø.

Sikkerhed er en integreret del af vores daglige drift, og det er alles ansvar at være aktivt involveret i at skabe sikre arbejdspladser og praksisser. Du må aldrig skyde genveje, der kan betyde, at du ikke kan overholde sikkerhedsprocedurerne, for at være mere "effektiv".



Du bør altid

- Omgående rapportere alle hændelser, næsten-ulykker samt mulige usikre forhold, så der kan træffes passende foranstaltninger for at løse problemet og forhindre lignende situationer. Se afsnit 3, Stil spørgsmål, og oplys om dine bekymringer for at få flere oplysninger.
- Læse, forstå og sætte dig ind i de relevante sundheds- og sikkerhedskrav og brugen af sikkerhedsudstyr for at kunne håndtere potentielle risici og farer.

5. AT HANDLE MED INTEGRITET I DIN FORRETNINGSADFÆRD

Som en global virksomhed med en lang historie inden for medicoindustrien sikrer og fremmer vi forretningsetik og ansvarlig forretningsadfærd. Det kræver, at hver eneste af os altid handler med og lever op til vores integritetsværdier. Det er, hvad vores interessenter forventer af os, og hvad der er nødvendigt for, at vi kan beholde vores licens til at drive og beskytte vores virksomhed.

At handle med integritet i forretningsadfærd betyder også overholdelse af lovgivningen. Hos Ambu overholder vi alle love, bestemmelser, politikker, standarder, branchekodekser og procedurer, der gælder for vores virksomhed. Det er Ambus politik at overholde alle gældende love om bekæmpelse af bestikkelse og korruption.

Antikorruption, bestikkelse og upassende fordele

Ambu har forpligtet sig til at drive sin forretning ærligt, retfærdigt og åbent og har nultolerance over for enhver form for bestikkelse og korruption. Ambu bestræber sig på kun at samarbejde med tredjeparter, der opretholder den samme politik.

Du kan finde flere oplysninger om antikorruption og antibestikkelse i *Global Policy on Anti-Bribery & Corruption*, der findes på LifeLine.

Du må ikke give eller modtage bestikkelse eller upassende fordele til og/eller fra vores forretningspartnere, medarbejdere og andre interessenter. Det samme gælder Ambus forretningspartnere og tredjeparter, der handler på vegne af Ambu. Bestikkelser og upassende fordele kan være pengemæssige, såsom kontante betalinger eller ulovlige rabatter. De kan også omfatte ikke-monetære genstande, f.eks.: løfte om fremtidig ansættelse, "trække i trådene" eller "tjenester", værdifulde eller hyppige gaver, omfattende og overdådige rejser eller gæstfrihed (herunder adgangsbilletter) til f.eks. sportsbegivenheder eller kulturelle begivenheder. Det er ligegyldigt, om du bruger dine egne private penge eller Ambus midler til at betale bestikkelse eller upassende fordele. Begge dele er imod Kodekset.



KORRUPTION

Korruption er misbrug af betroet magt til privat vinding. Det kan også betyde, at der opnås en upassende fordel. En fordel anses for at være upassende, hvis den kan påvirke eller opfattes som havende indflydelse på modtagerens evne til at træffe objektive forretningsmæssige beslutninger.

SMØREPENGE

Smørelse er korruption, og du må aldrig foretage smørelse på vegne af Ambu. Dette gælder, uanset om betalingen sker direkte eller indirekte gennem samarbejdspartnere, og uanset om betalingen sker i kontanter eller naturalier (dvs. produkter). Disse betalinger foretages for at udføre eller fremskynde en rutineopgave (f.eks. behandling af papirer, udstedelse af tilladelser osv.). Alle anmodninger om smørepengge skal altid afvises, og du skal straks informere din leder om sådanne anmodninger. Se afsnit 3, Stil spørgsmål, og rapporter dine bekymringer for at få flere oplysninger.

Bedrageri

Vi har også forpligtet os til at forhindre og opdage bedrageri. Bedrageri er bevidst vildledning med det formål at opnå direkte eller indirekte personlige fordele på bekostning af eller til skade for Ambu. Vi bekæmper den proaktivt i alle dens former og handler for at identificere og mindske risikoen for bedrageri i vores aktiviteter. Du må ikke begå nogen form for bedrageri mod Ambu, vores forretningspartnere eller andre interessenter.

Du bør aldrig

- Tilbyde, give, modtage eller acceptere bestikkelse eller andre former for upassende fordele, herunder smørepenge til eller fra offentlige embedsmænd, vores forretningspartnere eller andre interessenter.
- Bruge virksomhedens ressourcer og aktiver såsom virksomhedens kreditkort, kontorudstyr, produktionsmateriale osv. til private formål. Du skal altid følge de relevante processer og politikker, som Ambu har indført.
- Rapportere private udgifter som forretningsrelaterede, fremsætte falske udgiftsopgørelser eller tidsrapporter.
- Forfalske fakturaer eller dokumentation.
- Bruge virksomhedens aktiver til personlig vinding eller ulovlige aktiviteter.



Beværtning og gaver

Ambu forstår, at gavegivning i nogle kulturer og ved særlige lejligheder er en del af virksomhedskulturen. Vi kan overveje at tilbyde en gave eller gæstfrihed til en forretningspartner, men i sådanne tilfælde skal vi være forsigtige med ikke at skabe en situation, der vil blive opfattet som påvirkende på resultatet af forretningstransaktioner.

Husk, at når du giver eller modtager gaver, gæstfrihed eller underholdning i interaktioner med tredjeparter og eksterne interessenter, kan det føre til en interessekonflikt og blive betragtet som bestikkelse eller upassende fordel.

Du skal altid afvise enhver gave eller gæstfrihed, der kan påvirke eller opfattes som påvirkende på resultatet af forretningstransaktioner, og du skal altid basere dine forretningsbeslutninger på objektivitet og ikke på personlig loyalitet eller præferencer.

Betragt altid Ambus integritetsværdi som den ultimative retningslinje. Husk kun at modtage eller give gaver, hvis de er rimelige og i overensstemmelse med lokale love, regler og forretningsetik.

Ambu forbyder at give eller modtage gaver, gæstfrihed og underholdning med det formål uretmæssigt at påvirke en tredjepart til at opnå eller fastholde forretning eller en forretningsfordel eller til at belønne leveringen eller opretholdelsen af forretning eller til gengæld for tjenester eller fordele. Du skal gøre dine forretningspartnere, kunder, osv. bekendt med denne politik. Send, om nødvendigt, regelmæssige påmindelser om gavepolitikken til relevante forretningspartnere, f.eks. forud for lokale ferieperioder.

Vær opmærksom på, at gaver, gæstfrihed og andre fordele, der tilbydes sundhedspersonale eller andre offentlige embedsmænd, er underlagt strengere regler, på nogle markeder specifikke rapporteringskrav, og det kan endda være forbudt. Se afsnit 6, *Interaktioner med sundhedspersonale og sundhedsorganisationer*, for at få flere oplysninger.

Må jeg deltage i arrangementer i forbindelse med mit arbejde, der er organiseret af vores forretningspartnere, f.eks. en leverandør?



Det er tilladt at modtage en invitation fra en leverandør eller anden samarbejdspartner, hvis der er et fagligt formål med arrangementet, f.eks. ved at få indsigt i den seneste udvikling inden for branchen eller ved at netværke med en samarbejdspartner. I så fald skal leverandøren være til stede ved arrangementet, og det kan ikke ske for ofte. Det kan heller ikke finde sted under kontraktforhandlinger eller ved fornyelse af en eksisterende kontrakt. Husk kun at acceptere rimelig – ikke overdådig – gæstfrihed. Vær opmærksom på, at timingen og tilbuddet om en gave eller gæstfrihed kan være meget vigtige for opfattelsen af, om det er passende at tage imod tilbuddet. F.eks. vil det sandsynligvis være upassende at modtage gaver eller gæstfrihed under en udbudsproces, eller før der er underskrevet en endelig indkøbsaftale. Det er typisk ikke acceptabelt at deltage i regelmæssige sportsbegivenheder, teaterforestillinger eller andre kulturelle begivenheder.

Interaktion med offentlige embedsmænd

Du skal udvise ekstra forsigtighed, når du giver eller modtager gaver, gæstfrihed og/eller udgifter til eller fra offentlige embedsmænd eller deres nære samarbejdspartnere. Du må aldrig tilbyde eller give offentlige embedsmænd gaver eller gæstfrihed for at opnå en licens, tilladelse eller andre fordele.

Det er vigtigt at bemærke, at det meste sundhedspersonale og videnskabelige personale betragtes som embedsmænd, når de arbejder på offentlige hospitaler, klinikker, universiteter eller lignende.

Når vi interagerer med offentlige embedsmænd, skal vi altid være omhyggelige med at gøre det på en måde, der er etisk, ansvarlig og transparent. Det kan være legitimt at dække en offentlig embedsmænds rejseomkostninger og andre omkostninger i visse situationer. Ambu kan f.eks. betale for, at en offentlig embedsmand besøger et produktionsanlæg eller innovationscenter til legitime godkendelsesformål.

Det er din ret og dit ansvar at søge råd, hvis du er i tvivl eller har spørgsmål vedrørende interaktion med offentlige embedsmænd. Se afsnit 3, Stil spørgsmål, og oplys om dine bekymringer for at få flere oplysninger



OFFENTLIG EMBEDSMAND

Enhver, der er ansat af eller handler på vegne af en national eller regional regering, ansatte eller repræsentanter for offentlige internationale organisationer, politiske partier, embedsmænd fra politiske partier og enhver anden, der handler i officiel egenskab for eller på vegne af en statslig myndighed eller enhed, herunder personer, der har en lovgivende, administrativ eller retslig stilling, samt medlemmer af militæret og politiet.

Interessekonflikt

Som Ambu-medarbejdere skal vi altid træffe beslutninger, der matcher Ambus værdier og er i Ambus og vores patienters bedste interesse, snarere end nogen personlig fordel. Dette er for at sikre, at Ambu bevarer sit omdømme som fuldt uafhængig af sine forretningspartnere og andre interessenter og kan basere sine beslutninger på sunde og objektive argumenter.

Interessekonflikter opstår, når ens personlige interesser og forpligtelser griber ind i eller synes at gribe ind i interesser som en betroet medarbejder og/eller Ambus interesser. Transparens er afgørende for at håndtere faktiske, potentielle eller opfattede interessekonflikter, og alle tre situationer skal håndteres på passende vis.

Der er mange former for interessekonflikter, her er et par eksempler:

- Hvis du leder eller rekrutterer familiemedlemmer eller nære venner.
- Hvis du er i et romantisk forhold til en, der rapporterer til dig, eller som du rapporterer til.
- Hvis dit familiemedlem eller din nære venner arbejder eller udfører tjenester for Ambus forretningspartner eller konkurrent.
- Hvis dit familiemedlem eller din nære ven ejer eller har en betydelig økonomisk interesse, enten direkte eller indirekte, i nogen af Ambus forretningspartnere eller konkurrenters organisationer.
- Hvis du har et eksternt ansættelsesforhold, hvor interesserne griber ind i din evne til at udføre dine faglige opgaver for Ambu, eller hvis du sidder i bestyrelsen i en anden organisation, uden Ambus godkendelse.

Du har et ansvar for at oplyse om potentielle eller faktiske interessekonflikter, så de kan løses korrekt. Du skal også fjerne dig selv fra beslutningsprocessen, når der er identificeret en faktisk eller potentiel interessekonflikt, og i stedet skal du henvise sådanne forhold til din leder, som ikke har nogen faktisk interessekonflikt, eller til den lokale eller Corporate Risk & Compliance afdeling.

Du kan finde flere oplysninger om interessekonflikter i *Global Policy on Conflict of Interest* på LifeLine.

Politisk aktivitet og politiske bidrag

Ambu støtter ikke politiske partier, politiske kampagner, kandidater til politiske hverv eller en person, der handler i officielle egenskab af et politisk parti, men kan støtte tredjepartsorganisationer, der yder en sådan støtte, f.eks. regionale, nationale eller lokale brancheforeninger eller tænketanke.

Ambu støtter din ret til frivilligt at udøve din individuelle ret til at deltage i politiske aktiviteter. Du skal dog udføre dine personlige politiske aktiviteter inden for din egen tid og med dine egne ressourcer. Ambus faciliteter eller ressourcer kan aldrig bruges til dine personlige politiske aktiviteter. Du skal også sikre, at dine personlige politiske gøremål og bidrag ikke skaber interessekonflikter, og du må heller aldrig give indtryk af, at Ambu støtter eller bifalder en kandidat og/eller kampagne. Medarbejdere kan oprette politiske aktionsgrupper, der udelukkende finansieres gennem frivillige medarbejderbidrag.

Du må ikke kommunikere med offentlige embedsmænd om politiske anliggender eller deltage i politiske aktiviteter på Ambus vegne, medmindre det sker i samarbejde med Corporate Communications.

Fair konkurrence

Konkurrence er en vigtig markedsdriver. Succesfulde virksomheder konkurrerer aktivt, retfærdigt og lovligt om at opnå konkurrencefordele. At operere på et frit og åbent marked betyder, at organisatorisk succes vil blive drevet af effektivitet, innovation og kundeservice.

Konkurrencereglerne skal sikre fair forretningsførelse. Ambu har en streng politik om at drive forretning i fuld overensstemmelse med alle gældende konkurrencelove, kartellove og -bestemmelser.



Du skal sikre dig, at du ikke deltager i hemmeligholdelse, indgår aftaler, koordinerede samordninger eller forståelser, der ulovligt kan begrænse konkurrencen.



Du må aldrig udveksle oplysninger, der er forretningsmæssigt følsomme, med konkurrenter eller bruge upassende eller ulovlige metoder til at indsamle konkurrencemæssige oplysninger.

Det er din ret og dit ansvar at søge råd, hvis du er i tvivl eller har spørgsmål vedrørende konkurrence eller kartelspørgsmål. Se afsnit 3, *Stil spørgsmål, og oplys om dine bekymringer* for at få flere oplysninger.

Etisk markedsføring

Alle oplysninger om vores produkter skal være sandfærdige, afbalancerede og understøttes af data og relevant erfaring. Alt materiale, der er udarbejdet til brug for promovering af vores produkter, skal gennemgås og godkendes via de rigtige kanaler.

Handelsrestriktioner

Ambus globale forretning består af mange aktiviteter og transaktioner, der kan være underlagt handelsrestriktioner. Vi er særligt opmærksomme på forretninger med sanktionerede lande eller parter, da disse aftaler kan være begrænsede. Vi overholder gældende lovgivning, der forbyder handel med visse sanktionerede lande.

Hvis du er involveret i import eller eksport af varer, skal du sikre dig, at transaktionerne overholder relevante handels- og eksportlove og restriktioner. Hvis du er i tvivl eller har brug for vejledning, kan du læse mere i afsnit 3. *Stil spørgsmål og oplys om dine bekymringer*.



AFTALT SPIL

Hemmelig aftale eller hemmeligt samarbejde, typisk til ulovlige eller svigagtige formål. Eksempler på aftalt spil omfatter tilbudsmanipulation (deltagelse i en form for svindel, hvor parterne fremlægger falske bud på en auktion), prisfastsættelses- og prisstrategier (salg af de samme produkter eller tjenester til samme pris og på lignende betingelser), opdeling af områder (aftale om at holde sig ude af hinandens markeder for at begrænse konkurrencen i de aftalte områder).

HANDELSRESTRIKTIONER

Udenlandske handelsrestriktioner er national og international lovgivning, der begrænser forretningstransaktioner med visse lande, organisationer og enkeltpersoner (dvs. økonomiske sanktioner). Udenlandske handelsrestriktioner begrænser overførsel af visse varer, teknologier og software mellem lande (dvs. eksportkontrol).

6. INTERAKTIONER MED SUNDHEDSORGANISATIONER OG SUNDHEDSPERSONALE

Samspillet mellem Ambu og sundhedspersonale og sundhedsorganisationer (HCO'er) er en vigtig funktion i opnåelsen af Ambus mission om at tilbyde vores kunder innovative løsninger, der optimerer arbejdsgangen, reducerer omkostningerne og forbedrer patientplejen. Stærke samarbejder med sundhedsfagligt personale og HCO'er giver Ambu værdifuld feedback og indsigt i at fremme og udvikle vores produkter. Samtidig er det afgørende, at interaktionen ikke påvirker sundhedspersonalets uafhængighed, og at patienterne kan have fuld tillid til deres behandler.

Vi har forpligtet os til at sikre, at interaktioner mellem Ambu og sundhedspersonale er transparente og overholder nationale love, bestemmelser og branchekodekser, såsom *MedTech Europe Code of Ethical Business Practice* eller *AdvaMed Code of Ethics*. Interaktioner må ikke misbruges til at påvirke købsbeslutninger gennem uretmæssige eller upassende fordele, og en sådan interaktion må heller ikke være betinget af salgstransaktioner eller brug eller anbefaling af Ambus produkter.



SUNDHEDSPERSONALE

Betyder enhver person (med en klinisk eller ikke-klinisk rolle; uanset om det er en embedsmand eller medarbejder eller repræsentant for en offentlig myndighed eller en anden offentlig eller privat organisation; herunder, men ikke begrænset til, læger, sygeplejersker, teknikere, laboratorieforskere, forskere, forskningskoordinatorer eller indkøbere), som i forbindelse med deres professionelle aktiviteter direkte eller indirekte kan købe, lease, anbefale, administrere, bruge, levere, indkøbe eller bestemme køb eller leasing af, eller som kan ordinere medicinske teknologier eller relaterede tjenester.

SUNDHEDSORGANISATION

Betyder enhver juridisk enhed eller ethvert juridisk organ (uanset dets juridiske eller organisatoriske form), som er en sundhedsmæssig, medicinsk eller videnskabelig forening eller organisation, der kan have direkte eller indirekte indflydelse på ordinerings, anbefaling, køb, bestilling, levering, udnyttelse, salg eller leje af medicinsk teknologi eller relaterede tjenester såsom en hospital- eller gruppeindkøbsorganisation, klinik, laboratorium, apotek, forskningsinstitution, fond, universitet eller anden undervisningsinstitution eller lærestanstalt eller fagligt selskab (undtagen patientorganisationer), eller gennem hvilken en eller flere sundhedspersoner leverer tjenester.

Inddragelse af sundhedspersonale og sundhedsorganisationer

Når vi interagerer med sundhedspersonale og deres organisationer, skal vi følge Ambus politikker, gældende love, bestemmelser, etiske regler og branchestandarder - både i vores eget land og i det land, hvor sundhedspersonale er registreret eller praktiserer.

Vi skal kunne påvise det legitime forretningsbehov ved at interagere med sundhedsfagligt personale inden for Ambus terapeutiske områder, hvilket kræver ekspertise og færdigheder, der ikke er tilgængelige blandt Ambus medarbejdere. Ambu kan f.eks. bruge en sundhedspersons brancheekspertise i forbindelse med udvikling og forbedring af produkter og udveksling af videnskabelig og udviklingsmæssig viden. For at sikre, at vores interaktioner er etiske, transparente og veldokumenterede, skal du følge alle interne Ambu-politikker og -procedurer vedrørende interaktioner med sundhedsfagligt personale.

Du kan finde flere oplysninger om interaktionen med sundhedspersonale og sundhedspersoner på det dedikerede LifeLine-website og i *Ambu Global Engagement of Health Care Professionals Policy*.

Gaver, gæstfrihed og andre fordele, der tilbydes sundhedspersonale og sundhedsorganisationer

Som et generelt princip må vi aldrig tilbyde en sundhedsperson eller en sundhedsorganisation noget, der kan betragtes som et forsøg på upassende at påvirke vedkommendes beslutning om at købe, lease, bruge, ordinere, levere eller anbefale Ambus produkter eller tjenester. Gaver, gæstfrihed og andre fordele, der tilbydes sundhedspersonale og sundhedsorganisationer, er underlagt strengere regler. På nogle markeder er der specifikke rapporteringskrav i forhold til gaver og gæstfrihed, og det kan endda være forbudt..

Spørgsmål du kan stille dig selv

- Er gaven eller gæstfriheden tilladt i henhold til love, regler og branchekodekser? Det første skridt er altid at konsultere gældende lokale love og branchekodekser, før du tilbyder gaver eller gæstfrihed til sundhedsfagligt personale.
- Er der lokale eller internationale indberetningskrav, der skal følges? Sådanne indberetningskrav kan gælde på tværs af grænser, og manglende nøjagtig indberetning af disse værdioverførsler kan medføre betydelige bøder og sanktioner.
- Er den tilladte gave eller gæstfrihed inden for rimelige grænser?
- Hargaven et fagligt eller uddannelsesmæssigt formål eller gavner den patienterne?
- Kan gaven eller gæstfriheden give indtryk af upassende indflydelse?



Hvis nogen af spørgsmålene eller overvejelserne rejser tvivl, bør du ikke gå videre, og det er dit ansvar at få vejledning om enhver beslutning, du er usikker på. Se afsnit 3, *Stil spørgsmål, og oplys om dine bekymringer* for at få flere oplysninger.



Interaktioner med sundhedsfagligt personale og sundsorganisationer - din tjekliste

- Rådfør dig altid med gældende love og bestemmelser, Ambus politikker og procedurer, herunder branchekodekser, før du interagerer med sundhedsfagligt personale og sundhedspersoner, tilbyder gaver eller gæstfrihed.
- Interaktioner med sundhedsfagligt personale og sundhedsorganisationer dækker mange forskellige aspekter, f.eks. uddannelsesstøtte, afholdelse af uddannelsesarrangementer, velgørende donationer til HCO'er, kommercielle sponsorater, forskning, prøver, demonstrationsprodukter osv. Husk altid at rådføre dig med gældende love og bestemmelser, Ambus politikker og procedurer, herunder branchekodekser, før du fortsætter.
- Sørg for, at du kan demonstrere det professionelle formål med at interagere med sundhedsfagligt personale inden for Ambus terapeutiske områder.
- Indhent korrekt dokumentation for sundhedsfagligt personales kompetencer og erfaring, og udarbejd en skriftlig aftale ved hjælp af den relevante skabelon for specialiserede arrangementer.
- Sørg for, at enhver aflønning afspejler fair markedsværdi, og bekræft korrekt rapportering, hvis det kræves i henhold til lovgivningen eller branchekodekset.
- Sørg for, at stedet og andre arrangementer omkring sundhedspersonalets rådgivning er i overensstemmelse med gældende krav, Ambus politikker og procedurer samt branchekodekser.

7. ØKONOMISK INTEGRITET

Økonomisk ansvarlighed og håndtering af dokumentation

Som børsnoteret selskab har Ambu et ansvar for at kommunikere nøjagtigt med vores aktionærer samt regeringsmyndigheder og offentligheden generelt. Derfor skal vores regnskabsaflæggelse være pålidelig og troværdig. Vi sikrer integriteten af vores forretningstransaktioner ved at holde dokumenter og optegnelser organiserede, nøjagtige og fuldstændige.

Dokumenter såsom fakturaer, medarbejderudgifter og enhver overførsel af værdi til en virksomhed, organisation eller person uden for Ambu skal være sandfærdige og afspejle forretningsformålet og forretningstransaktionen.

Vi overholder til enhver tid love og regler, rapporterings- og regnskabsretningslinjer fra Corporate Finance samt alle andre politikker og retningslinjer for bogføring og registrering.



Du må ikke oprette eller deltage i oprettelsen af optegnelser, der er vildledende eller ufuldstændige.



Du skal altid rettidigt, nøjagtigt og grundigt registrere de oplysninger, der er nødvendige for din rolle, og vedligeholde den påkrævede dokumentation i overensstemmelse med den gældende opbevaringspolitik.



Du skal straks indberette ethvert tilfælde af formodet eller faktisk finansiel eller operationel forvanskning eller upassende adfærd. Vær opmærksom på, at enhver forsætlig handling for at påvirke eller justere regnskabsmaterialet for at opnå et ønsket resultat vil blive behandlet som bedrageri.

Ansvarlig skattepraksis

Ambu opererer i flere jurisdiktioner, og vores forretningsmodel er i høj grad afhængig af en stor andel af grænseoverskridende transaktioner, hvilket bidrager til kompleksiteten af de underliggende skattestrukturer. Derfor overholder vi skattelovgivningen i forskellige lande for at sikre overholdelse, transparens og ansvarlig adfærd. Ambu vil altid følge nationale og internationale skattelove samt OECD's retningslinjer for interne afregningspriser. Indførelse af skattespekulationsordninger eller aggressiv skatteplanlægning med det formål at undgå eller udskyde beskatning er imod Ambus værdier.

Hvidvaskning af penge

Hvidvaskning af penge er ulovligt, og hos Ambu tager vi forebyggende skridt for at undgå at deltage i sådanne handlinger. Vi overholder også gældende love om hvidvask af penge og foretager due diligence-gennemgange samt screening i forhold til forskellige sanktionslister.

Du kan finde flere oplysninger om hvidvaskning af penge i *Ambu Anti Money Laundering & Counter Terrorist Financing Policy* på LifeLine.

Insiderhandel

Insiderviden er viden om Ambu, som er ukendt for offentligheden, og som endnu ikke er blevet afsløret for aktionærerne, hvilket potentielt kan påvirke aktiekursen eller sandsynligvis påvirke folks beslutning om at købe eller sælge sådanne aktier. Eksempler på oplysninger, der kan klassificeres som intern viden, er årsregnskaber, der endnu ikke er offentliggjort, oplysninger om produkter, fusioner, opkøb eller ændringer i direktionen.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt de oplysninger, du er i besiddelse af, er klassificeret som "insider information", skal du kontakte Corporate Investor Relations eller Corporate Legal. Ambu er forpligtet ved lov til at føre en liste over personer med adgang til intern viden.

Deltagelse i insiderhandel er ulovlig i henhold til værdipapirlovgivningen i mange af de lande, hvor vi har aktiviteter. Overtrædelse af disse love kan medføre alvorlig kriminel handling.

8. BESKYTTELSE AF VORES VIRKSOMHEDS AKTIVER OG VÆRDIFULDE VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER

Ambu sørger for et sikkert arbejdsmiljø og fremmer beskyttelsen af vores virksomheds aktiver og de personoplysninger, vi behandler. Alle virksomheder står over for risikoen for at lække følsomme oplysninger, og for at sikre Ambus oplysninger samt tage hånd om personoplysninger skal vi alle sammen overholde Ambus politikker for informationssikkerhed og databeskyttelse.

Vi skal alle arbejde for at beskytte Ambus aktiver mod skader, tab og kriminelle handlinger og for at forhindre uautoriserede interne og eksterne personer i at få adgang til fortrolige oplysninger, der kontrolleres og håndteres af Ambu. Uautoriseret videregivelse af sådanne oplysninger kan skade Ambus forretning og/eller omdømme.



FORTROLIGE OPLYSNINGER

Generelt er fortrolige og strengt fortrolige oplysninger ikke-offentlige oplysninger, som er særligt følsomme for Ambu, dets medarbejdere eller forretningspartnere og andre eksterne interessenter. Uautoriseret videregivelse kan have en negativ indvirkning på Ambu og dets forretningspartnere. Eksempler er strategisk information som marketing- og salgsinformation, teknologi, roadmaps for moduludvikling, kontrakter, forretningsplaner, produktudviklingsplaner, information om fusioner og opkøb, delårsrapporter osv. Det kan lagres på digitale systemer, i dokumenter og endda deles via samtaler og e-mails.

Ambu er kendt for vores samarbejdende tankegang og innovative produktportefølje, og vi sikrer værdifulde intellektuelle ejendomsrettigheder, såsom patenter, varemærker, design, forretningshemmeligheder og ophavsrettigheder, for at beskytte vores produktinnovation. Aftaler med tredjeparter, der er involveret i Ambus produktinnovation, skal sikre, at Ambu har kontrol over og ejerskab til de nye immaterielle rettigheder. Ligesom vi ønsker, at andre skal respektere Ambus immaterielle rettigheder, respekterer vi andres immaterielle rettigheder.

Informationssikkerhed

Cybersikkerhed er afgørende for, at vi som virksomhed kan forblive i drift, beskytte og administrere vores data og beskytte vores intellektuelle ejendomsrettigheder. Cybersikkerhedsforanstaltninger er på plads for at undgå driftsforstyrrelser og mindske risikoen for, at oplysninger mistes, stjæles eller på anden måde frigives i hænderne på personer, som de aldrig var beregnet til.

Hvis du er i tvivl eller har spørgsmål vedrørende informationssikkerhed, bedes du kontakte infosec@ambu.com, eller sende dine spørgsmål til Service Desk (Robin Service Portal).



Din rolle i at beskytte værdifulde virksomhedsoplysninger og beskytte Ambu mod cyberangreb

- Følg altid informationssikkerhedspolitik og adgangskontrolprocedurer for specifikke systemer. Ledere er ansvarlige for vejledning og deres medarbejders kendskab til processer og politikker.
- Sørg for at sikre dine arbejdsområder (også når du arbejder hjemmefra) for at beskytte Ambus oplysninger og personlige data.
- Computere skal placeres på steder, der beskytter fortroligheden af data. Alle fortrolige dokumenter skal opbevares sikkert.
- Tag aldrig, uden særlig tilladelse, billeder af fortrolige oplysninger, værktøj og/eller maskiner på produktionsstederne eller Ambus kontorer.
- Del kun fortrolige oplysninger med en person, der har brug for at kende disse oplysninger, og som har ret til at få oplysningerne.
- Sørg for, at der foreligger en passende fortrolighedsaftale og/eller hemmeligholdelsesaftale, før fortrolige oplysninger deles.
- Marker dokumenter, der indeholder fortrolige oplysninger, som "Fortrolige", og brug dem kun til de tilsigtede formål.
- Vær opmærksom på, hvor du befinder dig, og om der er nogen, der kan høre dig. Undgå at drøfte fortrolige Ambu-oplysninger på offentlige områder som f.eks. om bord på fly, i tog eller elevatorer. Der skal udvises tilsvarende forsigtighed ved deltagelse i konferenceopkald, hvor det er vanskeligt at kontrollere, hvem de faktiske deltagere i opkaldet kan være.
- Forstå, at uautoriseret videresendelse af Ambus e-mails og korrespondance er et brud på fortroligheden. Dette omfatter videresendelse til din egen private e-mailadresse.
- Bortskaf dokumenter forsigtigt - makulér dem altid, hvis de indeholder følsomme oplysninger.

Dataetik

Ambu anerkender bekymringerne og de etiske dilemmaer i forhold til den teknologiske udvikling, den store dataanvendelse og den øgede udnyttelse af maskinlæring og kunstig intelligens. Vi har derfor forpligtet os til at afveje de potentielle fordele i forhold til risiciene og til overholdelse af gældende love og bestemmelser om data og privatlivets fred.

Kommunikation om Ambu og ansvarlig personlig adfærd på sociale medier

Hos Ambu skal vores kommunikation afspejle vores engagement over for kunder, patienter, medarbejdere, aktionærer, partnere og andre interessenter. Kun autoriserede talspersoner må tale med medier, medlemmer af finansverdenen eller investeringsanalytikere på vegne af Ambu. Hvis du modtager en henvendelse fra pressen, brancheanalytikere mv., må du aldrig svare, men henvise til Corporate Investor Relations og Corporate Communications.

Vi opfordrer medarbejderne til at interagere på interne kanaler (såsom LifeLine) og eksterne sociale medier (såsom: LinkedIn®, Twitter®, Instagram®). Sociale medier er blevet en integreret del af den måde, vi kommunikerer på, men brugen af dem indebærer risici - for vores omdømme og for at beskytte virksomhedens oplysninger. Vær særligt forsigtig, når du bruger sociale medier, og del ikke følsomme og fortrolige oplysninger via sociale medier eller eksterne kanaler.

Du kan finde flere oplysninger i vores *Social Media Policy*, som findes på LifeLine.



Når du kommunikerer og bruger sociale medier, skal du huske:

- Kommunikation om vores produkter er strengt reguleret, og derfor skal du sørge for, at alle oplysninger, du deler, overholder branchen og andre gældende krav.
- Det, du kommunikerer, bliver en præsentation af dig og vores organisation. Vær opmærksom på det billede, du skaber, på grund af det indhold, du deler.
- Brug sociale medier ansvarligt, og giv kun sandfærdige og faktisk korrekte oplysninger om alt, der har med Ambu at gøre.

Databeskyttelse

Ambu ønsker at sikre et højt og tilstrækkeligt niveau af databeskyttelse, da vi anerkender, at privatlivets fred er en nøglefaktor i forhold til at opnå og opretholde tilliden hos medarbejdere, kunder, patienter, leverandører, forretningspartnere og andre interessenter.

Der kræves et højt og tilstrækkeligt niveau af passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger til beskyttelse af personoplysninger. Derfor har Ambu vedtaget flere interne og eksterne databeskyttelsespolitikker og -instruktioner, som alle medarbejdere skal overholde. Ambu vil også tage de nødvendige skridt til at forbedre overholdelsen af reglerne om databeskyttelse i organisationen. Disse trin omfatter tildeling af ansvar, bevidstgørelse og uddannelse af medarbejdere, der er involveret i behandling af personoplysninger.

Du skal altid håndtere personoplysninger korrekt og i overensstemmelse med vores politikker, instruktioner og procedurer vedrørende databehandling og brud på datasikkerheden. Du kan finde flere oplysninger om databeskyttelse i *Ambu General Privacy Policy* og andre relaterede politikker og instruktioner på LifeLine.

Brud på persondatasikkerheden

Ethvert brud på datasikkerheden, der involverer, at personoplysninger bliver udsat for uautoriseret videregivelse eller adgang, mistes, forveksles, hackes, gøres utilgængelige, tilbageholdes eller mistænkes for at blive tilbageholdt som pengeafpresning, hacking eller virusinfektion, uautoriseret ændring eller på anden måde kompromitteres, skal rapporteres til tilsynsmyndigheden i den jurisdiktion, hvor tabet er sket.

Ambu skal foretage en sådan indberetning senest 72 timer efter, at overtrædelsen er konstateret. Som medarbejder i Ambu skal du straks indberette et sådant brud. Rapporten skal sendes til din IT Service Desk, som videresender den til dataprotection@ambu.com.

9. ANSVARLIG OG BÆREDYGTIG VÆRDIKÆDE

Vores værdi om samarbejde styrer os i udviklingen af innovative produkter og opfyldelsen af vores mission om at forbedre patientplejen ved at samarbejde med eksterne interessenter og forretningspartnere. Vi stræber efter at drive forretning med organisationer og enkeltpersoner, der deler Ambus engagement i etiske standarder, lokale love og bestemmelser, internationale rammer, og som driver forretning på en etisk, juridisk og socialt ansvarlig måde.

Ambu også i høj grad ansvarlig for og står til ansvar for vores forretningspartners adfærd, herunder distributører, forhandlere, logistikpartnere og leverandører. Vi forventer, at vores forretningspartnere overholder alle relevante love og bestemmelser samt Ambus Code of Conduct for Business Partners (findes på LifeLine og Ambus hjemmeside).

Ambus forretningspartnere skal drive deres forretning i overensstemmelse med internationalt anerkendte og godkendte standarder inden for nøgleområder som antikorruption, menneskerettigheder, arbejdsforhold, bæredygtighed, forretningsetik og compliance. Manglende opfyldelse af disse krav kan medføre ophør af forretningsforbindelsen. Vi foretager også en due diligence-gennemgang af de relevante forretningspartnere, der er omfattet, for at sikre, at der før en aftale eller transaktion med en forretningspartner indgås, foretages en vurdering af forretningspartnerens integritet. Du kan læse mere om *Business Partners Integrity Due Diligence* og *Responsible Supplier Program* på LifeLine.

Fair ansættelsespraksis, menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

Vi forpligter os til at sikre fuld overholdelse af love, regler og relevante kollektive aftaler vedrørende arbejdstid, overtid, orlov og minimumshvileperioder. Ambu støtter principperne i den universelle menneskerettighedserklæring, Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og FN's vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder. Vi respekterer vores medarbejderes ret til at tilknytte sig frit og tilslutte sig organisationer i overensstemmelse med anerkendte internationale og/eller lokale love og bestemmelser. Vi bruger ikke nogen form for tvangsarbejde og afstår fra enhver praksis, der vil medføre risiko for ufrivilligt arbejde.

Ambu respekterer menneskerettighederne for alle, der er berørt af vores virksomhed, og vi har forpligtet os til at etablere processer til at identificere, forebygge og afbøde potentielle og negative indvirkninger forårsaget eller bidraget til af vores direkte drift og/eller af vores forretningsaktiviteter, der udføres af Ambus forretningspartnere. Mange aspekter kan påvirke menneskerettighederne, f.eks. arbejdsforholdene for medarbejderne, sundhed og sikkerhed, menneskers sikkerhed og vores forretningspartners arbejdspraksis.

Du kan læse mere om menneskerettighederne i *Ambu Labour & Human Rights Policy*, som findes på LifeLine. I Code of Conduct for Business Partners og relevante kommercielle aftaler skitserer vi forventninger til vores forretningspartnere inden for menneskerettigheder og forretningsetik. Dette dokument nævner udtrykkeligt overholdelse af internationale standarder og national lovgivning, vores forventning om en sikker og sund arbejdsplads, lige muligheder for medarbejdere, en fast holdning til tvangsarbejde eller børnearbejde samt at give en fair aflønning og garanti for den gældende nationale lovbestemte minimumsløn.

10. UDVIKLING AF INNOVATIVE OG BÆREDYGTIGE PRODUKTER

Engagement i bæredygtighed

Ambu blev grundlagt i 1937 med det formål at gøre en forskel i patienternes liv og at forandre verden til det bedre. Ambu hylder denne arv ved at tage ansvar for fremtidige generationer og engagere sig i bæredygtige veje for vores virksomhed. Vi forpligter os til bæredygtig innovation ved hjælp af cirkulært design og til at operere på en måde, der bidrager til Verdensmålene for Bæredygtig Udvikling (Verdensmålene).



I 2020 blev Ambu medunderskriver af UN Global Compact

Dermed forpligtede vi os formelt til løbende at overholde og aktivt arbejde med de ti principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion samt rapportere om vores arbejde på disse områder.

Klima- og miljøhensyn er integreret i vores forretningsaktiviteter både internt og eksternt, og vi har forpligtet os til at følge gældende love og bestemmelser og indgå i dialog og samarbejde med lokale myndigheder. Som en virksomhed i vækst vil vores ressourceforbrug og udledninger stige. Derfor bestræber vi os på at minimere vores klima- og miljømæssige fodaftryk og adskille dette fra vores vækst. Miljø- og klimadataindikatorer overvåges løbende, og vi har sat ambitiøse bæredygtighedsmål.

Under produktionsprocesserne overvåger og har vi aktiviteter, der fokuserer på at reducere energi- og vandforbruget samt at reducere og upcycle affald, hvor det er muligt. Vi samarbejder også med vores leverandører for at hjælpe dem med at arbejde mere bæredygtigt og reducere udledningerne i deres forsyningskæde.

Som Ambu-medarbejder skal du tage dit bidrag til at reducere eller mindske miljøpåvirkningen i vores daglige arbejde og forstå, at det er alles ansvar at beskytte miljøet.

Levering af sundhedsplejeprodukter af høj kvalitet

Som leverandør af medicinsk udstyr er det vigtigt, at vores kunder kan stole på, at Ambus produkter opfylder alle gældende bestemmelser og kvalitetsstandarder. Opretholdelse af et højt kvalitetsniveau er ikke kun vigtigt for at bringe vores produkter på markedet, men også fordi det er det rigtige at gøre, da mange mennesker over hele verden er afhængige

af vores produkter for at sikre patienternes sundhed og sikkerhed. Vi holder vores kvalitetsstyringssystem effektivt, så vi kan opnå resultater hurtigt, opfylde vores mission om at redde liv og give vores kunder innovative løsninger, der optimerer arbejdsgange, reducerer omkostninger og forbedrer patientplejen.

Overholdelse af både interne og eksterne kvalitetsstandarder, lovkrav og international praksis er afgørende for at opretholde tilliden hos vores kunder, patienter, myndigheder og forretningspartnere. For yderligere oplysninger henvises til vores *Global Quality Policy*.

Kliniske forsøg og dyreforsøg

Dyreforsøg og kliniske forsøg er i nogle situationer og i visse lande nødvendige under forskning og udvikling og er en vigtig del af markedsføringen af produkter. Dette er for at demonstrere produktets sikkerhed og effektivitet som en del af den regulatoriske godkendelsesproces eller for yderligere at underbygge produktets ydeevne under virkelige forhold. Ambu udfører kliniske forsøg i overensstemmelse med myndighedskrav og andre gældende love og bestemmelser.

Før dyreforsøg eller kliniske forsøg iværksættes, skal rationalet for behovet for test gennemgås og godkendes af Ambus Internal Ethics Committee. Du kan finde flere oplysninger i vores *Global Animal Testing & Clinical Trials Policy*.

Donationer og sponsorater

At yde velgørende donationer er en del af en mangeårig tradition for at støtte de samfund, hvor vi driver forretning, og støtte de samfund, der ikke direkte drager fordel af vores primære forretningsaktiviteter. En donation er normalt en engangsbetaling eller et bidrag uden at forvente noget til gengæld. Ud fra et markedsføringssynspunkt bør donationer holdes på et absolut minimum og primært i forbindelse med velgørende eller filantropiske formål.

Husk, at donationer aldrig må gives til enheder, der er nuværende eller potentielle forretningspartnere og enkeltpersoner.

Hvis du har spørgsmål om donationer, bedes du kontakte donation@ambu.com. Du kan finde flere oplysninger i *Ambus Charitable Donation Policy*.

Sponsorater er, når Ambu yder økonomisk støtte eller naturalier til et projekt eller en begivenhed, der støtter en organisation til gengæld for reklamemuligheder eller salgsfremmende muligheder, der er defineret på forhånd. Sponsorater må aldrig tilbydes eller gives med et upassende formål eller på en måde eller under forhold, der kan have en upassende indflydelse på modtageren.

Vær opmærksom på, at sponsorater og velgørende donationer til sundhedsorganisationer er underlagt strengere regler, på nogle markeder er der specifikke indberetningskrav, og det kan endda være forbudt. Se afsnit 6, *Interaktioner med sundhedspersonale og sundhedsorganisationer* for yderligere oplysninger, eller kontakt Risk & Compliance Department.

Ambu FOREVER
FORWARD