

Adfærds kodeks CSR

Corporate Social Responsibility

Medarbejdere / Employees

July 2025

Indholdsfortegnelse

Om Insatech's adfærdskodeks for medarbejdere.....	4
Mission.....	4
Vision	4
Adfærdskodeks.....	5
Generelle principper	5
Menneskerettigheder	5
Ansættelsesvilkår	5
Arbejds miljø	5
Børnearbejde	5
Disciplinære foranstaltninger.....	5
Foreningsfrihed	5
Ligestilling, mangfoldighed og diskrimination	5
Tvangsarbejde	6
Politisk engagement.....	6
Forretningsetik.....	6
Antikorruption.....	6
Konfliktområder.....	6
Virksomhedens ejendom og ressourcer.....	6
Kunder og leverandører	6
Upartiskhed og interessekonflikter	7
Sund konkurrence.....	7
Regnskabsføring og rapportering.....	7
Samfund.....	7
Kommunikation	7
Fortrolige og proprietære oplysninger	7
Brug af sociale medier	7
Lokalt engagement	7
Miljøansvar.....	8
Skat.....	8
Anvendelse og overholdelse	8
Anvendelse af adfærdskodekset.....	8
Overholdelse af adfærdskodekset	8
English Version	9
About Insatech's Code of Conduct for Employees.....	9

Mission	9
Vision	9
General principles	10
Human Rights	10
Employment Conditions	10
Work Environment	10
Child Labour	10
Disciplinary Measures	10
Freedom of Association	10
Equality, Diversity, and Non-Discrimination	10
Forced Labour	11
Political Engagement	11
Business ethics	11
Anti-Corruption	11
Conflict Zones	11
Company Property and Resources	11
Customers and Suppliers	11
Impartiality and Conflicts of Interest	11
Fair Competition	12
Accounting and Reporting	12
Society	12
Communication	12
Confidential and Proprietary Information	12
Use of Social Media	12
Local involvement	12
Environmental Responsibility	12
Tax	12
Application and compliance	13
Application of the Code of Conduct	13
Compliance with the Code of Conduct	13

Om Insatech's adfærdskodeks for medarbejdere

I vores adfærdskodeks beskriver vi, hvordan vi alle skal agere for at drive vores virksomhed på en etisk, social og miljørigtig måde. Addtech's decentraliserede organisation er baseret på frihed under ansvar. Vi giver stor individuel frihed, men stiller også tydelige krav. Adfærdskodekset indeholder det fælles grundlag for vores ansvarlige virksomhed. Et fælles grundlag gør det nemmere for den enkelte at tage ansvar.

Mission

Insatech's mission er, at tilbyde intelligente kvalitetsprodukter og løsninger til vores kunder inden for Industri, Pharma, Marine, Olie/Gas, Vand/Spildevand, Energi og Fødevarer.

Vi skaber økonomisk værdi for vores kunder - ved i partnerskab at skabe:

- En mere sikker og stabil drift
- En effektiv produktion
- Et reduceret energiforbrug
- Et mere sikkert slutprodukt
- At øge kundens konkurrenceevne
- En mere miljørigtig produktion hos kunden

Vision

Vi vil være den mest værdiskabende leverandør i vores marked, og tilbyde de mest effektive løsninger.

Om adfærdskodekset

Adfærdskodekset er sammen med vores kerneværdier (enkelhed, effektivitet, forandring, ansvar og frihed) grundlaget for, hvordan vi optræder og agerer i vores daglige arbejde. Adfærdskodekset indeholder de etiske værdier, som efter Addtech-koncernens (Insatech's) opfattelse skal gælde i vores virksomhed, angiver minimumsniveauet for acceptabel adfærd og omfatter alle medarbejdere i koncernen. Addtech accepterer ikke handlinger, der er i strid med adfærdskodekset. Kodekset er baseret på FN's Global Compact, ILO's kernekonventioner, UN's Universal Declaration of Human Rights og OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, konkurrencelovgivningen og antikorrupsionsregler.

Dette adfærdskodeks er vedtaget af bestyrelsen i Insatech A/S, og ændringer eller dispensationer kan kun besluttes af bestyrelsen.

Den er udarbejdet på både dansk og engelsk. I tilfælde af uoverensstemmelser eller fortolkningsspørgsmål er det den danske version, der er gældende.

Adfærdskodeks

Generelle principper

Addtech's virksomhed er baseret på tætte og langsigtede relationer til kunder, leverandører og andre forretningsforbindelser, og vi stræber efter at blive betragtet som en troværdig, langsigtet og pålidelig samarbejdspartner. Derfor er det vigtigt, at forretningsvirksomheden ikke kun drives ud fra virksomhedsøkonomiske krav, mål og retningslinjer, men også med høje krav til integritet og etik. Addtech skal som minimum overholde gældende love og regler i alle de lande, hvor koncernens selskaber driver virksomhed, samt de eksisterende koncernpolitikker. Addtech vælger primært at samarbejde med leverandører, som deler vores principper. De er beskrevet i dette adfærdskodeks og i vores adfærdskodeks for leverandører.

Menneskerettigheder

Alle, som direkte eller indirekte arbejder for Addtech, har ret til, at deres grundlæggende menneskerettigheder opfyldes i overensstemmelse med FN's generelle menneskerettighedserklæring.

Ansættelsesvilkår

De ansættelsesvilkår, herunder løn og arbejdstider, som tilbydes vores medarbejdere, skal mindst opfylde minimumskravene i national lovgivning og overenskomster. Alle medarbejdere skal have skriftlige ansættelseskontrakter og informeres om ansættelsesvilkårene. Løn, arbejdstider og vilkår skal være fair og rimelige.

Arbejds miljø

Vi stræber efter at være en respekteret arbejdsgiver og løbende forbedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Vi skal sørge for et sikkert og godt arbejdsmiljø set ud fra en fysisk, psykisk og social synsvinkel samt stræbe efter at være en attraktiv arbejdsgiver med hensyn til medarbejdernes personlige udvikling. De nødvendige sikkerhedsforanstaltninger skal stilles til rådighed, herunder relevant information.

Vi har relevant brandsikringsudstyr rundt omkring i hele virksomheden, og alle medarbejdere trænes i henhold til vores beredskabsplan. Alle arbejdsulykker rapporteres, AMG iværksætter en analyse af ulykken og eventuelle foranstaltninger iværksættes.

Relationen til og mellem medarbejderne skal være baseret på gensidig respekt. Vi skal som minimum nøje overholde nationale sundheds- og sikkerhedslove samt de sundheds- og sikkerhedsbestemmelser, som følger af indgåede aftaler og/eller overenskomster.

Børnearbejde

FN's konvention om børns rettigheder, ILO's konvention (nr. 138) om mindstealder for adgang til beskæftigelse og ILO's konvention (nr. 182) om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde udgør retningslinjerne for al vores virksomhed.

Disciplinære foranstaltninger

Medarbejderne skal behandles med respekt og værdighed. Ingen medarbejder må under nogen omstændigheder udsættes for korporlig afstraffelse eller andre former for fysisk, seksuel eller psykologisk afstraffelse, chikane eller tvang. Der må ikke foretages fradrag i lønnen som disciplinær straf, medmindre dette er omfattet af en kollektiv overenskomstaftale eller sker i henhold til lov.

Foreningsfrihed

Medarbejderne skal have frihed til at udnytte deres lovbestemte ret til at være medlem af, etablere eller arbejde for organisationer, der repræsenterer deres interesser som arbejdstagere.

Ligestilling, mangfoldighed og diskrimination

Vi tillader ikke diskrimination eller chikane af nogen art. Koncernens medarbejdere skal have lige udviklingsmuligheder uanset køn, alder, etnisk oprindelse, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller andre særegne kendetegn. I de tilfælde hvor der f.eks. er lønforskelle mellem mænd og kvinder, skal vi aktivt arbejde for at udligne dem. Vi gør også en indsats for en mere ligelig kønsfordeling og for at give lige ret til forældreorlov.

Tvangsarbejde

Vi accepterer ikke tvangsarbejde eller ufrivilligt eller ulønnet arbejde af nogen art. Det gælder også aftaler under tvangsmæssige forhold og anvendelse af illegal arbejdskraft. Vi accepterer heller ikke metoder, der begrænser medarbejdernes frie bevægelighed. Ingen må mod sin vilje fastholdes i arbejde.

Politisk engagement

Vi er politisk neutrale. Hverken navnet Addtech, et koncernselskabs firmanavn eller nogen som helst ressourcer under koncernselskabernes kontrol må anvendes til at fremme politiske partiers eller kandidaters interesser.

Forretningsetik

Antikorruption

Vi accepterer ikke korrupsion, bestikkelse eller unfair konkurrencebegrænsende tiltag. Indkøb, salg og markedsføring af vores produkter og tjenester skal foregå professionelt og i overensstemmelse med relevante love og regler.

Vi overholder gældende love og regler om antikorruption-

Betingelser for rabatter, provisioner og bonusser skal være rimelige og oplyses skriftligt.

Vi må ikke tilbyde eller give utilbørlig betaling eller anden godtgørelse til personer eller organisationer med det formål at få personen eller organisationen til at indlede eller bevare en forretningsrelation til vores koncernselskaber. Vi må ikke direkte eller indirekte forlange eller acceptere nogen form for utilbørlig betaling eller anden godtgørelse med det formål at indlede eller bevare en forretningsrelation.

Ingen medarbejder må give eller modtage gaver, vederlag, fordele eller tilbud, der kan anses for at være en utilbørlig fordel. En utilbørlig fordel er noget, der kan påvirke modtagerens adfærd, så denne agerer illoyalt eller ulovligt i forhold til sin egen arbejdsgiver med henblik på egen vinding.

Gaver til medarbejdere hos myndigheder eller i forbindelse med offentlige udbud er aldrig tilladt.

Vi må ikke gøre forretninger med kunder eller leverandører, hvor vi har grund til at tro, at de ikke overholder vores regler om antikorruption.

Konfliktområder

Vi skal sikre, at ingen af vores forretninger på nogen måde støtter krig, konflikter, hvidvaskning, handel med ulovlige våben, narkotika- eller slavehandel. Dette omfatter også anvendelse af konfliktminerale.

Virksomhedens ejendom og ressourcer

Vi respekterer andre virksomheders aktiver og beskytter vores materielle og immaterielle aktiver mod tab, tyveri, uautoriseret adgang og misbrug. Addtech's ejendom og ressourcer må ikke bruges til personlig vinding, i bedragerisk øjemed eller på anden utilbørlig måde.

Kunder og leverandører

Vi stræber efter at tilbyde produkter og tjenester, som opfylder eller overgår kundernes forventninger. Vi baserer relationen til vores forretningspartnere på sunde forretnings- og markeds-mæssige metoder, høje etiske standarder samt fair og klare aftaler.

Upartiskhed og interessekonflikter

Addtech's forretningsrelationer skal være upartiske, og alle forretningsmæssige beslutninger skal træffes ud fra koncernselskabernes interesser uden hensyntagen til personlige relationer eller fordele. Interessekonflikter mellem medarbejdere og koncernselskaber skal undgås. Medarbejdere må ikke deltage i aktiviteter, som er i strid med Addtech's eller koncernselskabernes interesser.

Sund konkurrence

Vi støtter fair og fri konkurrence i alle dele af vores virksomhed.

Prissamarbejde og markedsopdelinger mellem konkurrenter, prisstyring af forhandlere, innovationsbegrænsning, udveksling af forretningshemmeligheder eller andre konkurrencebegrænsende tiltag er ikke tilladt. I forhold til konkurrenter må Addtech's medarbejdere bl.a. ikke diskutere opdeling af markeder, priser eller andre vilkår eller omkostninger, der kan påvirke priser.

Hvis et selskab i koncernen bliver kontaktet med forslag om et sådant samarbejde, eller hvis der opstår en situation, hvor det er vanskeligt at vurdere, om noget er tilladt, skal det rapporteres til nærmeste chef eller chefens chef.

Hvis en konkurrencemyndighed foretager et uanmeldt kontrolbesøg, skal medarbejderne samarbejde med myndighedernes repræsentanter og må ikke på nogen måde hindre kontrollen.

Regnskabsføring og rapportering

Alle økonomiske transaktioner skal bogføres og rapporteres i overensstemmelse med almindelig anerkendte regnskabsprincipper.

Samfund

Kommunikation

Vi fører en åben dialog med dem, der påvirkes af koncernens virksomhed. Vi svarer på henvendelser fra udenforstående og kommunikerer med de berørte parter på en konkret og effektiv måde. Forretningsrelaterede spørgsmål håndteres af koncernselskaberne. Spørgsmål om Addtech stilles til info@addtech.com.

Fortrolige og proprietære oplysninger

Medarbejdere må ikke videregive oplysninger, der kunne have en skadelig indvirkning på Addtech eller negative konsekvenser for en kollega – f.eks. skal information om strategier, produktudvikling, forretningspartnere og økonomiske resultater behandles fortroligt.

Oplysninger om medarbejdere og lønninger er personfølsomme oplysninger og skal derfor behandles med forsigtighed.

Brug af sociale medier

Alle medarbejdere skal bruge sociale medier med forsigtighed og undgå at poste noget, der kan have en negativ effekt på arbejdsforhold eller Addtech's interesser. Giv aldrig indtryk af, at du taler på vegne af Addtech i en personlig kommunikation eller via sociale medier.

Lokalt engagement

Selskaberne i Addtech er solidt lokalt forankret, og virksomhederne er ofte placeret i mindre lokalsamfund. Ved opkøb stræber vi efter at fortsætte driften samt tage hånd om og udvikle de eksisterende kompetencer. Vi ønsker at bidrage til at styrke de samfund, vi opererer i, med en levedygtig og langsigtet virksomhed. Vi stræber efter at rekruttere nye medarbejdere lokalt og tilbyde arbejdspladser til unge. Vi ønsker med en aktiv og konstruktiv dialog med lokalsamfundet at skabe forudsætninger for at vokse lokalt.

Miljøansvar

Addtech arbejder aktivt for løbende at reducere koncernens direkte og indirekte miljøpåvirkning. Miljøhensyn skal inddrages i alle vigtige beslutninger med det formål at skabe langsigtet værdi for koncernens kunder, medarbejdere, aktionærer og samfundet generelt. Koncernens selskaber skal overholde Addtech's bæredygtigheds- og miljøpolitik, og have et integreret og systematisk arbejde mod vores gruppemål og forpligtelser.

Skat

I alle de lande, hvor Addtech driver virksomhed, skal de enkelte landes skattelovgivning og skatteregler overholdes.

Anvendelse og overholdelse

Anvendelse af adfærdskodekset

Vi kræver, at alle medarbejdere overholder adfærdskodekset. Den administrerende direktør i hvert enkelt selskab i Addtech har ansvaret for at implementere adfærdskodekset, informere sine medarbejdere om deres rettigheder og forpligtelser og sikre, at vores medarbejdere overholder adfærdskodekset. Addtech's koncernledelse har ansvaret for at dokumentere og en gang om året rapportere til bestyrelsen, hvordan vi selv og vores leverandører overholder kravene.

Overholdelse af adfærdskodekset

Hver enkelt medarbejder i Addtech har ansvaret for at rapportere eventuelle tilfælde af bedrageri eller anden kriminel adfærd. Konstaterede overtrædelser af vores adfærdskodeks fører omgående til disciplinære foranstaltninger – herunder afskedigelse og/eller retslige skridt ved mere alvorlige fravigelser. Medarbejdere, som er usikre på, om en specifik adfærd kan være i strid med adfærdskodekset, kan rådføre sig med deres nærmeste overordnede chef.

Vi opfordrer medarbejderne til at rapportere om forhold, der kan være i strid med koncernens adfærdskodeks, til deres chef eller chefens chef. Hvis medarbejderen af en eller anden grund ikke kan henvende sig til en af disse, skal koncernens anonyme whistleblower ordning benyttes.

Der er yderligere oplysninger på <https://www.addtech.com/whistleblower>.

Anmeldelse medfører ingen straf eller andre negative konsekvenser for de personer, som foretager anmeldelse i god tro og i overensstemmelse med formålet med adfærdskodekset.

Hvis du har spørgsmål til ovenstående CSR politik, bedes du kontakte Kristian Nielsen, kristian.nielsen@insatech.com eller Michael Gando, michael.gando@insatech.com

English Version

About Insatech's Code of Conduct for Employees

In our Code of Conduct, we describe how we must all act to operate our business in an ethical, socially responsible, and environmentally conscious way. Addtech's decentralized organization is based on freedom with responsibility. We grant significant individual freedom but also set clear expectations. The Code of Conduct provides the common foundation for our responsible business. A shared foundation makes it easier for each and every one to take responsibility.

Mission

Insatech's mission is to offer intelligent quality products and solutions to our customers in the fields of Industry, Pharma, Marine, Oil/Gas, Water/Wastewater, Energy, and Food.

We create economic value for our customers through partnerships by:

- Ensuring safer and more stable operations
- Enabling efficient production
- Reducing energy consumption
- Delivering safer end-products
- Increasing customer competitiveness
- A more environmentally friendly production at the customer's site

Vision

We aim to be the most value-creating supplier in our market, delivering the most effective solutions.

The Code of Conduct, together with our core values (simplicity, efficiency, change, responsibility, and freedom), is the basis of how we perform and act in our day-to-day work.

The Code of Conduct summarises the ethical values that the Addtech Group (Insatech) believes must be the key in our activities, providing a minimum level of acceptable behaviour and covering all employees of the Group. Addtech does not accept any actions that violate the Code of Conduct.

The Code is based on the UN Global Compact, ILO core conventions, the UN Universal Declaration of Human Rights, OECD Guidelines for Multinational companies, competition legislation and anti-corruption regulations.

This Code of Conduct has been adopted by the Board of Directors of Insatech A/S, and any amendments or exemptions may only be decided by the Board.

This CSR policy is available in both Danish and English. In the event of discrepancies or questions of interpretation, the Danish version shall prevail.

General principles

Addtech's business is built on strong and long-term relationships with customers, suppliers, and other business partners. We aim to be regarded as a trustworthy, long-term, and reliable business partner. Therefore, it is essential that our operations are not only governed by financial targets and guidelines but also by high standards of integrity and ethics. Addtech must at a minimum comply with applicable laws and regulations in all countries where the Group operates, as well as the Group's internal policies. We primarily choose to work with suppliers who share our principles, as described in this Code of Conduct and the Supplier Code of Conduct.

Human Rights

Everyone who works directly or indirectly for Addtech is entitled to have their basic human rights respected in accordance with the United Nations Universal Declaration of Human Rights.

Employment Conditions

The employment conditions, including financial remuneration and work hours, that are offered to our employees must at least meet the minimum requirements of national legislation and collective agreements. All employees must be provided with their employment contract in writing and be informed of the conditions of employment.

Salaries, work hours and conditions must be fair and reasonable

Work Environment

We aim to be a respected employer and continuously improve health and safety in the workplace. We must ensure a safe and healthy working environment from physical, psychological, and social perspectives, and strive to be an attractive employer regarding personal development. Necessary safety measures must be provided, including relevant information. We have appropriate fire safety equipment throughout the company, and all employees are trained in accordance with our emergency preparedness plan. All work-related accidents are reported, analyzed by AMG, and followed up with relevant actions. Relationships between employees must be based on mutual respect. We must at minimum comply with national health and safety laws as well as agreements and regulations from collective bargaining agreements.

Child Labour

Our operations are guided by the UN Convention on the Rights of the Child, ILO Convention No. 138 on minimum age for employment, and ILO Convention No. 182 on the worst forms of child labour.

Disciplinary Measures

Employees must be treated with respect and dignity. No employee shall under any circumstances be subject to corporal punishment or any form of physical, sexual, or psychological punishment, harassment, or coercion. Wage deductions as a form of punishment are not permitted unless covered by collective agreements or authorized by law.

Freedom of Association

Employees shall be free to exercise their legal right to join, form, or work for organizations that represent their interests as employees.

Equality, Diversity, and Non-Discrimination

We do not allow discrimination or harassment in any form. All employees must have equal development opportunities regardless of gender, age, ethnic origin, religion, political beliefs, sexual orientation, disability, or other distinguishing features. Where pay differences exist between men and women, we shall actively work to eliminate them.

We also strive to achieve a more even gender balance and for equal rights to parental leave

Forced Labour

We do not accept forced, involuntary, or unpaid labour of any kind. This includes agreements made under coercion and the use of illegal labour. We also do not tolerate methods that restrict the free movement of employees. No one may be held in employment against their will.

Political Engagement

We observe political neutrality. Neither the name Addtech, the name of a Group company, or any resource whatsoever under the Group companies' control may be used to promote the interests of political parties or candidates.

Business ethics

Anti-Corruption

We do not accept corruption, bribery, or unfair anti-competitive practices. Procurement, sales, and marketing of our products and services must be handled professionally and in accordance with applicable laws and regulations.

We comply with all applicable anti-corruption legislation and regulations.

Conditions for discounts, commissions, and bonuses must be reasonable and documented in writing.

We must not offer or provide improper payment or other remuneration to individuals or organizations with the purpose of inducing them to initiate or maintain a business relationship with our group companies. We must not, directly or indirectly, demand or accept any form of improper payment or other remuneration with the purpose of initiating or maintaining a business relationship.

No employee may give or receive gifts, compensation, advantages, or offers that could be considered an improper benefit. An improper benefit is something that may influence the recipient's behavior in such a way that they act disloyally or unlawfully toward their own employer for personal gain.

Gifts to employees of public authorities or in connection with public tenders are never permitted.

We must not engage in business with customers or suppliers if we have reason to believe that they do not comply with our anti-corruption policies.

Conflict Zones

We must ensure that none of our business activities support war, armed conflict, money laundering, illegal weapons trade, drug trafficking, or slavery. This also includes the use of conflict minerals.

Company Property and Resources

We respect the assets of other companies and safeguard our own tangible and intangible assets from loss, theft, unauthorized access, and misuse. Addtech's property and resources may not be used for personal gain, fraudulent purposes, or in any other improper manner.

Customers and Suppliers

We strive to offer products and services that meet or exceed customer expectations. Our relationships with business partners are based on sound commercial practices, high ethical standards, and fair, transparent agreements.

Impartiality and Conflicts of Interest

Addtech's business relationships must be impartial. All business decisions must be made in the interest of the Group companies and not influenced by personal relationships or benefits. Conflicts of interest between employees and the company must be avoided. Employees must not take part in activities that conflict with Addtech's or the Group's interests.

Fair Competition

We support fair and free competition in all areas of our business.

Price cooperation, market sharing among competitors, resale price maintenance, restriction of innovation, exchange of trade secrets or other anti-competitive practices are prohibited. Addtech employees may not discuss with competitors any division of markets, prices, terms, or costs that could affect pricing.

If a company in the Group is contacted with proposals for such collaboration, or if a situation arises where it is unclear whether something is permitted, it must be reported to the immediate manager or their superior.

If a competition authority conducts an unannounced inspection, employees must cooperate and must not in any way obstruct the investigation.

Accounting and Reporting

All financial transactions must be recorded and reported in accordance with generally accepted accounting principles.

Society

Communication

We maintain an open dialogue with those affected by the Group's business. We respond to inquiries from external parties and communicate clearly and effectively with stakeholders. Business-related issues are handled by the individual Group companies.

Questions about Addtech should be directed to: info@addtech.com.

Confidential and Proprietary Information

Employees must not disclose information that could harm Addtech or negatively impact a colleague. For example, information about strategies, product development, business partners, or financial performance must be treated as confidential. Employee data and salary information are considered personal data and must be handled with care.

Use of Social Media

All employees must use social media responsibly and avoid posting content that could negatively impact the workplace or Addtech's interests. Never give the impression that you are speaking on behalf of Addtech in personal communication or on social media.

Local involvement

Addtech's companies have strong local affiliation, and their businesses are often located in small towns. Upon acquisition, we strive to remain in those locations, and to make the most of and develop existing skills. We want to contribute to strengthening the community in which we operate by having an invigorating and long-term approach to our business activities. We strive to recruit new employees locally and to offer jobs to young people. Through active and constructive dialogue with the local community, we want to create conditions for growing locally.

Environmental Responsibility

Addtech works actively and continuously to reduce the Group's direct and indirect environmental impact. Environmental perspective should be part of all important decisions in order to create long-term value for customers, employees, shareholders, and society as a whole. Group companies must comply with Addtech's sustainability and environmental policy and systematically work toward the Group's goals and commitments.

Tax

In every country where Addtech operates, the applicable tax laws and regulations must be followed.

Application and compliance

Application of the Code of Conduct

We require that all employees comply with the Code of Conduct. The managing director of each Addtech company is responsible for implementing the Code, informing employees of their rights and obligations, and ensuring compliance. Group Management is responsible for documenting and annually reporting to the Board on how the Group and its suppliers comply with the requirements.

Compliance with the Code of Conduct

Each employee is responsible for reporting any cases of fraud or other criminal behavior. Confirmed violations of the Code will result in disciplinary action - up to and including dismissal and/or legal proceedings in severe cases.

Employees who are unsure whether certain behavior violates the Code are encouraged to consult their immediate supervisor. We encourage employees to report suspected breaches of the Code to their manager or their manager's superior. If, for any reason, an employee is unable to report internally, the Group's anonymous whistleblower system should be used: <https://www.addtech.com/whistleblower>

Reports submitted in good faith and in line with the Code will not lead to punishment or negative consequences for the reporting individual.

If you have questions about this CSR policy, please contact Kristian Nielsen at kristian.nielsen@insatech.com or Michael Gandø at michael.gando@insatech.com