



**ResMed**

*Changing lives  
with every breath*

**RESMED INC.**  
(包括 ResMed  
子公司)

商业行为规范和道德准则

**2018 年 5 月**

更新日期：2018 年 5 月 11 日

# 目录

## 目录

I. 前言	6
1. 目的	6
2. 获取帮助和信息	6
3. 举报违规	6
4. 违反准则	7
5. 禁止报复	7
6. 准则免责	7
II. 利益冲突	7
1. 辨别利益冲突	7
2. 披露利益冲突	8
III. 机密信息	8
1. 公司信息	8
2. 患者信息	9
3. 员工信息	9
4. 社交媒体	9
IV. 财务报告和公司记录	9
1. 财务报告	9
2. 公司记录	10
V. 内幕交易法	10
VI. 正确使用公司资产	11
VII. 与客户和供应商打交道	12
1. 与客户的关系	12
2. 供应商关系	12
VIII. 其它法律法规	12
1. 反腐败 — 与政府机关和公职人员打交道	12
2. 竞争和公平交易	13
3. 知识产权和商业秘密	13
4. 国际贸易	14
5. 洗钱	14
6. 永续发展和环境保护	14
7. 质量	15
8. 给客户和医疗卫生机构的礼品和招待	15
9. 机会均等、歧视和骚扰	15
10. 健康和安全	16
IX. 总结	16



执行总裁 MICK FARRELL 的来信

亲爱的 ResMed 员工：

ResMed 致力于以最高的商业道德标准立业处事。在一切商业活动中，我们有责任和义务诚实、公平和坦率地对待我们的员工、股东、客户、供应商、社区代表及其他业务联系人。

ResMed 员工每天要做出各种业务决策。秉承公司最高商业道德标准从容应对每一种情况是您的个人职责所在。我们的商业行为规范和道德准则可能无法妥善解决您遇到的所有情况。但是只要您遵循企业价值观，借鉴良好的商业判断和经验，您的业务决策不太可能引发道德问题。一旦面临道德问题，我们希望企业价值观和本准则将能够指引您并帮助您作出正确的抉择。

我们还鼓励您借此机会回顾我们的政策，与您的主管或直接与法务部门讨论您可能遇到的问题。最后，包括董事、高管和普通员工在内的公司各级员工都应遵守本准则中规定的指导原则。

制定本《行为准则》是为了重申创始人多年前确立的企业价值观。这些价值观在今天仍然有效，我们将秉持这些价值观来开展业务。

我们的员工需要秉持企业核心价值观，诚实、公平、正直地开展业务。感谢各位的辛勤付出。

谨启！

Michael Farrell

执行总裁



### 道德和诚信

道德和诚信没有商量的余地。当我们不清楚真相是否揭晓或是否能获知实情时，我们决不会参与讨论。心怀猜忌并不可取。除了道德和诚信，别无它选。这是必要条件 — 是任何企业不可或缺的成功基础。

### 无关政治的团队精神

危害组织的毒瘤之一是没有完没了的政治斗争。任何成功的组织身后都有一支高效的团队。陈述重要问题，集思广益，共同解决，对企业而言至关重要。三个臭皮匠抵得上一个诸葛亮。群策群力，我们可以作出更好更明智的决策。让政治斗争无所遁形。

### 积极主动

临阵退缩之人在 ResMed 是没有将来的。在通知到位的前提下，我们会对具有主观能动性的员工给予奖励。作出明智决策并付诸行动。我还要补充一点：“迁怒于报信者”的主管在 ResMed 的日子也将是短暂且无快乐可言的。座右铭应为“全力以赴”，即使您已做得面面俱到。

### 紧迫感

我认为没有压力就没有动力。也就是说要明确待解决的问题，然后想办法解决。简而言之，一旦开始，绝不轻言放弃。

### 创造力

经常思考事情如何才能做得更好和与众不同。我想起发明便利贴的 3M 工程师和研制出维可牢的瑞士工程师。ResMed 需要自己的“便利贴”和“维可牢”。

### 主动沟通

ResMed 是一个优秀的团队，但您**必须确保以正确的方式**进行沟通。千万不要想当然地认为某人实际上应该知道某事；告诉他们，即使这意味着告诉他们一些已经知道的事情。只需单击鼠标即可删除**电子邮件**，如果通知不到位，可能会给未来埋下隐患。保持沟通。

### 注重质量和持续改进

人们常说“事在人为”。我们需要秉持尽善尽美的办事原则。这是提高生产力的一项关键要素。有损质量的事是绝不允许发生的。我希望每个人都定期审视自己的习惯和能力，取长补短。如果我们止步不前，那么实际上是在倒退。

### 自尊

如果连自己都不喜欢，谁会喜欢你呢？不要害怕说出自己的想法。并不是让你大喊大叫引起别人的注意，而是说，如果你真的相信某些事情，就说出来。“瞧，我可能疯了，但我认为我们应该做 x、y 或 z”。如果你认为这是对的，告诉我们。感性和理性的意见我们统统会接受，别再坐立难安了，大声说出来。

### 价值意识

上市公司的首要职责是时刻将股东利益放在最高。我们很荣幸为投资者管理其部分投资组合，我们必须尊重其合理意见。我们将肩负沉重的责任，因为我们可以挥霍自己的金钱，但绝不能如此对待股东的资金。每个项目、每次使用公司资源都应进行成本/收益分析。自问能否向 ResMed 某个所有者摆出行动理由？如果不能，则说明存在重大问题。该项目不值得一做。

### 以客户为中心

客户、患者和医学界希望我们提供优质产品，帮助他们改善生活。我们日常工作的重心必须是为了造福客户而努力工作。我们必须关注外部需求 — 不仅仅关注内部需求。

### 员工满意度

我常说，不管企业从事何种业务，员工所做出的贡献都将占 75% 或以上。我们可以制定宏伟的目标和长远的计划，但是离开人无异于纸上谈兵 — 企业需要有上进心、充满热情和踏实务实的人。ResMed 应为员工营造一种能够产生归属感和幸福感的环境。人与人之间真诚公平地善待彼此。这一金科玉律在 ResMed 仍然有效，我们希望一直秉承下去。

# 商业行为规范和道德准则

## I. 前言

### 1. 目的

本商业行为规范和道德准则（简称“准则”）包含符合最高商业道德标准开展公司业务的通用准则。

本准则适用于 **ResMed Inc.** 和各子公司。面向全体董事、高管和员工。为方便起见，我们用“您”、“公司员工”或“员工”来表示本准则适用的对象。

### 2. 获取帮助和信息

本准则不是一套规则全集。无法处理您可能遇到的所有情况。在许多情况下，公司已采取内部政策，为特定主题提供更多参考信息。为了向员工提供相关主题的详细信息，我们附上了适用当地政策的链接，仅供员工访问，并按照准则结构逐条编入附录。

如果您认为某种情况不妙，或怀疑您的行动可能违反准则，请寻求帮助。具体来说，我们鼓励您先联系主管获取帮助。如果主管无法解答您的问题或您联系主管后仍不放心，请拨打法律总顾问兼道德合规官 **David Pendarvis** 的电话 + 1 (858) 836-5983 或发送电子邮件至 **EthicsOffice@ResMed.com** 与法务部门取得联系。

**ResMed** 是一家全球性公司。本准则是 **ResMed** 的全球性资源，总体而言它符合 **ResMed** 各个经营场所的法律规定。不过，当地法律有时会要求采取不同的处理方法。我们已经在准则中记录了一些不同的方法，但法律会不断更新。因此，如果您认为所在国家/地区的当地法律与本准则中有关特定主题的规定不一致，请先参考附录，如果问题仍未得到解决，再向您的主管或法务部门寻求帮助。如果某项法律与本准则或公司政策冲突，您必须遵守该法律。

### 3. 举报违规

全体员工都有责任举报任何已知或疑似违反本准则的行为，就像要求各位举报任何违反公司适用法律法规时一样。一般而言，如果您知道或怀疑发生本准则的违规行为，请立即向主管报告。您的主管会联系法务部代表，由其与您及您的主管共同调查您关注的问题。如果您对向主管报告违规行为感到不放心，或没有得到满意的答复，可随时直接联系法务部门。

也可以通过公司道德热线匿名举报可能的违规行为。您当地道德热线的电话号码含在本准则的附录中。相关举报信息另请参见 <http://resmed.tnwreports.com>。

有关可能违反本准则的一切举报都应按照当地法律小心慎重地处理。您的主管、法务部门和公司会尽可能按照适用法律并根据公司调查您所反映问题的需要为您保密。

#### 4. 违反准则

违反准则的员工会受到应有的惩罚，甚至包括解除劳动关系。各种情况下的具体惩罚措施视具体实际情况和当地法律要求而定。违反本准则中所列法律条款的员工可能会面临重大民事损害赔偿、刑事处罚和监禁。公司还可能面临巨额罚金和重大处罚，公司的声誉及其社会形象可能会蒙受损害。您代表公司开展的行动如果违反法律或本准则，将给您和公司带来严重的后果。

#### 5. 禁止报复

不得对善意举报可能违反本准则的行为或参与调查可能违反本准则的行为的员工进行报复。即使举报不实或举报的行为未违反本准则规定，也不得报复。受禁止的报复包括开除、降职、调动或其它与道德准则举报有关的对工作不利的后果。任何人对举报违规的员工实施报复均会受到纪律处分，包括解除劳动关系。

#### 6. 准则免责

本准则的例外只在极少数情况下适用。针对员工的豁免只能由公司高管决定。针对董事或高管的豁免只能由董事会或董事会下设委员会决定，并于五个工作日内通过公司网站 ([www.resmed.com](http://www.resmed.com)) 向公众披露，或者按纽约证券交易所的法律或规章制度进行处理。

## II. 利益冲突

### 1. 辨别利益冲突

利益冲突是指您个人的利益与 **ResMed** 的利益存在、可能存在或疑似存在某种形式的抵触。您应避免任何影响您按照 **ResMed** 最高利益行事的冲突 — 或疑似冲突。

辨别潜在利益冲突并非易事。下列情形是常见的利益冲突示例。

- **公司外供职。**每位员工都应忠于 **ResMed**。员工不得受雇于、服务于 **ResMed** 的竞争对手、客户或供应商，或在此类公司担任董事。
- **不当个人利益。**员工不得利用在公司的职务之便，谋取或收受任何重大个人利益或恩惠。如果您对个人利益是否重大存在疑问，请与经理商量，以确定是应拒绝还是仅在某些情况下接受。
- **经济利益。**员工不得从 **ResMed** 的任何竞争对手、客户或供应商获得重大经济利益（所有权或其它）。“重大经济利益”是指 (i) 拥有竞争对手、客户或供应商超过 10% 的所有权；或 (ii) 对竞争对手、

客户或供应商的投资超过员工资产的 10%。拥有大量共同基金，即使该基金拥有竞争对手、客户或供应商的股份，也不存在利益冲突。

- **贷款或其它金融交易。** 员工不得谋取或收受贷款，也不得与公司客户或供应商达成任何其它个人金融协议。与银行、经纪公司或其它向公司提供服务的金融机构的正常交易不存在利益冲突。
- **在董事会和委员会供职。** 如果某实体（不论是盈利还是非盈利）的利益可能与公司利益冲突，员工不得担任该实体的董事或理事。最好在到任何其它组织的董事会任职前先征求主管的意见。
- **利用公司机会。** 员工不得利用公司财产、信息或职务之便谋取私利。如果您得知公司感兴趣或对其有利的机会，必须先提交给公司评估。
- **家庭成员的行为。** 家庭成员的行为可能也会产生利益冲突，因为他们会影响员工代表 ResMed 作决策的客观性。出于本准则的目的考虑，“家庭成员”包括您的配偶或伴侣、兄弟姐妹、父母、姻亲和孩子，不管是血缘、婚姻还是收养关系。

如果您不确定某家公司是客户、供应商还是竞争对手，请联系法务部门获取帮助。

## 2. 披露利益冲突

公司要求员工披露可能产生利益冲突的情况。如果您认为自己存在利益冲突或发生其他人有理由认为存在利益冲突的事情，请向主管或法务部门报告。主管和法务部门会帮您确定是否有利益冲突，如果有，则向您提供最好的解决办法。利益冲突只能按照上面第 1.6 节“准则免责”中所述来免除。免责申请表请参见附录。

## III. 机密信息

### 1. 公司信息

所有员工均须对 ResMed 非公开信息保密。须保护的机密信息包括可能对竞争对手有用或者一旦泄露会对公司造成损害的非公开信息。员工还须保护与 ResMed 开展业务的第三方的机密信息。未经授权或法律规定，不得泄露机密信息。任何授权泄露的机密信息，也应受保密协议约束，要求对方对泄露后的信息保密。对 ResMed 信息的保密义务在员工离开公司后仍然有效。请记住，未经授权泄露机密信息可能使公司蒙受竞争损害，使您和公司承担法律责任。

如对泄露公司信息是否被允许或是否符合法律规定存在问题或疑虑，应立即咨询法务部门。如果需要，法务部门可以向您提供相应的保密协议。欲了解有关保密的更多信息，请参见 ResMed 内幕交易政策和公平披露规则政策的附录，也可参见本商业行为规范和道德准则的附录。



## 2. 患者信息

ResMed 产品每天用于治疗全球数百万患者。许多设备可直接与 ResMed 通信，以便我们可以为患者、医生和其他医疗专业人员提供改善患者生活的信息。因此，我们会收到患者的大量私人信息及其接受的治疗。

ResMed 业务涉及的每个国家/地区几乎都要求我们担起保护患者信息的责任。许多国家/地区的法律对收集、存储和传输患者信息的制约作用尤为突出，必须严格遵守。除了法律职责外，我们每个人都还要肩负起保护患者信息的道德义务，这样我们的患者才会继续信任我们，找我们治病。

如果您发现患者信息被公开泄露，或外人企图“攻击”或盗取 ResMed 拥有的患者信息，请立即向法务部门报告。

## 3. 员工信息

我们还尊重员工的机密信息。也就是说只有获得相应授权的公司员工以及业务上明确需要这类信息的情况才可以访问员工的个人记录。访问其他员工信息的员工在收集、存储和分享员工信息方面应征求人力资源的指导意义。未经核对授权正确与否、是否获得人力资源部门的相应批准，（如必要）以及法务部门的批准，不得向任何人提供请求的员工个人信息。

## 4. 社交媒体

利用社交媒体传播我们的专业和个人生活。公司采取了一项社交媒体政策，提醒我们所有人，千万不能在社交媒体网站上分享机密信息。泄露这类信息可能损害公司利益，从而遭受处罚。社交媒体政策包括在本准则的“附录”中。

## IV. 财务报告和公司记录

### 1. 财务报告

作为一家上市公司，ResMed 须遵守美国和澳大利亚的各种证券法和管理条例，并履行公开发表义务。联邦法律和股东一致要求我们正确、完整地披露公司业务、财务状况和业绩信息。报告不准确、不完整或不及时可能会给公司带来严重损害，使公司承担法律责任，毁坏我们在股东心目中的信誉。

公司执行总裁、财务总监和财务部门工作人员的特殊职责就是要确保所有披露的财务信息完整、公正、准确、及时和清晰易懂。财务部门员工必须理解并严格遵守公认会计准则，以及交易、估值和预测值会计核算及财务报表的所有标准、法律和法规。如下所述，财务部门员工还须保留准确证明公司业务和财务活动的记录。

## 2. 公司记录

准确可靠的记录对我们的企业至关重要。我们的记录是损益表、财务报表和其它公开披露的基础，指引我们制定业务决策和战略规划。公司记录包括预订信息、工资表、考勤表、差旅和支出报表、电子邮件、会计和财务数据、测量和性能记录、电子数据文件以及日常业务往来中保留的所有其它记录。

所有公司记录在各个重要方面都必须完整、准确、可靠。您决不能在公司的业务记录中输入虚假信息。未披露或未记录的资金、付款或进款不符合我们的商业习惯，也应禁止。您有责任理解并遵守公司采用的所有记录保留政策。如有疑问，请咨询主管。

## V. 内幕交易法

禁止公司员工在知悉公司非公开重要信息时交易 **ResMed Inc.** 股票、可转换债券或其它证券。此外，还禁止公司员工根据非公开重要信息推荐、“泄露”或暗示他人认购或出售公司股票或其它证券。了解其它公司非公开重要信息的公司员工 — 比如客户或供应商 — 在任职期间不得在掌握此类信息时交易该公司的股票或证券或“泄露”给其他人利用此类信息进行交易。违反内幕交易法可能导致高额罚金和刑事处罚，以及公司的纪律处分，甚至包括解除劳动关系。

如果信息尚未通过新闻稿或其它广泛发布途径对公众普遍可用，则为“非公开”。如果理性投资者认为信息对认购、持有或出售股票或其它证券的决定很重要，则该信息为“重要”。一般说来，所有可能影响股票价值的信息都应视为重要。通常视为“重要”的信息示例如下：

- 财务业绩或预测，或任何证明公司财务业绩可能超过或达不到预测或期望值的信息。
- 重要新产品或服务。
- 即将完成或计划的收购或处置，包括合并、投标出价或联合经营提案。
- 可能的管理改革或控制权变更。
- 可能的股票或债券出售。
- 获得或丢失重要客户或合同。
- 坏账导致的巨额销账。
- 网络安全风险和事件。
- 重大诉讼案件的发起或和解。

- 公司审计师的变动或审计师有关公司可能不再依赖审计师报告的通知。

不管员工是否拥有非公开重要信息，都不得参与某些 **ResMed** 证券交易。严令禁止的交易包括：

- 看跌期权或看涨期权交易。
- 卖空。
- 差额购买 **ResMed** 证券、以任何持有 **ResMed** 证券的账户融资，或以 **ResMed** 证券作抵押申请保证金贷款或其它贷款。
- **ResMed** 证券对冲交易，比如双限期权、远期销售合同、股权互换，或任何其它金融工具，旨在对冲或抵销 **ResMed** 证券市值的下跌。

有关您所知悉信息重要与否或公司证券交易的问题，应立即向法务部门咨询。

本节综述了有关 **ResMed** 证券交易的政策。针对内幕交易我们已经出台了更加详细的具体政策，包括在本准则的附录中。请查阅该政策，以核实它与此处概括的政策之间是否有出入。附录中还包含 **ResMed** 公平披露规则政策，用于指导公司将业务信息披露给股票市场分析师和跟进公司业绩的其他人。

## VI. 正确使用公司资产

员工应保护公司资产，仅将其用于正当业务。盗窃、疏忽和浪费会直接影响公司的盈利能力。禁止出于私利、非法或不正当目的使用公司资金或资产。

为确保公司资产得到保护和正确使用，每位员工都应做到以下几点：

- 尽到合理的注意，防止盗取、破坏或误用公司财产。
- 向主管报告真实或疑似盗取、破坏或误用公司财产的情况。
- 按照适用的 IT 政策使用公司电话系统、其它电子通讯服务、书面资料和其它财产，且主要用于业务目的。
- 保护所有电子程序、数据、通讯和书面资料安全，防止他人无意中看到。
- 按照授予的工作职责，仅将公司财产用于正当业务目的。

公司财产还包括传输至公司电子或电话系统的、该系统接收的或包含在该

系统中的所有数据和通讯。员工和公司财产的其他使用者不应指望享有电子通讯和数据隐私权。公司可在法律允许范围内监视电子和电话通讯，恕不另行通知。这些通讯还可以透露给执法人员或政府工作人员。我们的 IT 政策包括在附录中。

## VII. 与客户和供应商打交道

所有员工都应公平诚实地与同事相处、与公司客户和供应商打交道。员工不应通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、误传重大事实或任何其它不公平方法，不公正地利用他人。

### 1. 与客户的关系

企业的成功取决于我们建立长久客户关系的能力。公司致力于公平、诚实、正直地对待客户。具体来说，您与客户打交道时应谨记以下几项原则：

- 我们提供给客户的信息应尽量准确、完整，并符合适用的监管要求。员工决不能故意向客户误传信息。
- 员工不能因客户从其它供应商购买产品，而拒绝销售、维修或维护公司已生产的产品。
- 员工不应提供娱乐或其它可能被视为诱惑或回报客户采购决定的好处。当地法律可能严格限制向客户提供好处的种类和金额。当然也不得通过第三方提供不正当好处。
- 我们向客户收集的所有患者医疗保健相关信息均应保密，防止未经授权访问或泄露。

### 2. 供应商关系

公司本着公平诚实的原则与供应商打交道。也就是说我们与供应商的关系通常取决于价格、质量、服务和声誉等因素。员工对待供应商应客观公正。您决不能收受或索取供应商或潜在供应商提供的任何个人好处，这将无法对供应商的产品和价格做出公正的评价。员工可以按面值给予或接受促销商品，在合理判断的基础上，按照相关的商业惯例和当地法律提供适度的娱乐和招待。如果您对提供给您的好处是否会违背这些原则存有疑虑，请询问主管。

## VIII. 其它法律法规

每位员工均须遵守适用于公司业务法律、法规和规定。适用于 **ResMed** 的法律规定的重要示例将在后文作进一步讨论。当然，我们希望每位员工都熟悉 **ResMed** 开展业务的国家/地区的适用法律。如需帮助，请联系法务部门。下述具体法律指导分成三个方面 — 我们的业务、我们的客户以及我们的员工。

### 1. 反腐败 — 与政府机关和公职人员打交道

我们开展业务的国家/地区的各种法律，如美国《反海外腐败法》和英国《反贿赂法》，均将腐败视为一个严重的问题。重要的是，诸如中国等发展中国家也声明会对腐败同样采取坚定的立场——抓捕参与贿赂的官员和个别公司员工。通常，反贿赂法同样适用于采纳这项法律的国家境外。例如，《反海外腐败法》在美国境外适用，英国的《反贿赂法》在英国境外也适用，因此欧洲员工也须遵守这两部法律。触犯反贿赂法和反腐败法可能会使公司面临高额罚金，个人被判刑。

因此，为了不正当地赢得或维持业务、影响公职人员执行公务，或为了达到任何其它非正当目的或赢得业务优势，赠与政府官员或其它公职人员任何有价之物（礼物、服务或娱乐），都是违反公司政策的。因公司无法出面，要求或故意帮助他人——代理或第三方顾问——赠予礼物或支付款项，同样也是违法的。某些国家/地区的某些反腐败法规定允许向政府官员支付小额“疏通费”，本准则规定未经法务部门事先明确审查和批准，禁止所有此类钱款。

最后，除非事先经执行总裁批准且经公司全球法律总顾问核准，否则公司禁止公司或员工代表公司提供政治捐款。其中包括出于政治目的捐赠公司资金或资产，迫使员工提供政治捐款，或给员工报销政治捐款额。

## 2. 竞争和公平交易

我们公平诚实地从竞争中胜出。我们通过优质产品和出色表现，而不是不道德或非法经营手段获得竞争优势。一般而言，竞争法规范 **ResMed** 与竞争对手的业务交易，禁止达成反竞争协议，比如与竞争对手约定固定价格、分割市场或操纵投标。**ResMed** 的市场份额也会限制我们的一些活动，应该慎重考虑后再采用可能被视为限制型、胁迫型或高压型的销售或合同惯例。违反竞争法可能会给公司和员工个人带来严重后果，包括罚款和监禁、民事损害以及损害我们的声誉。

如果您了解到与竞争对手的讨论内容涉及价格、定价公式、成本或利润、合同投标、营销计划或销售区域、销售条款和条件、客户分配、地区分配或产品线分配，请立即寻求法务部门的帮助。

最后警告：竞争法很复杂，世界各地并不统一，同一问题经常会出现不同的答案，具体取决于 **ResMed** 开展业务的国家/地区。如果您对自己的行动是否会违反当地竞争法有疑问，请致电法务部门。

## 3. 知识产权和商业秘密

公司的成功建立在产品创新和优质性能基础上。许多创新都受到知识产权保护。我们致力于保护公司的知识产权。同样，我们尊重竞争对手的有效知识产权。有关知识产权保护和侵权的规定在不同的国家/地区各不相同，因此如果您对是否侵犯我们的权利或我们的产品是否侵犯第三方权利有疑问，请征求法务部门的意见。可能侵害他人知识产权的活动示例包括：

- 无需适当的许可证即可安装计算机软件。

- 未经许可分发科技期刊、新闻通讯或杂志中的文章。
- 采用另一家公司已使用的名称或广告标语。
- 收到公司可能侵害第三方专利的通知时未采取行动。

商业秘密通常由对业务仍有价值的机密信息构成。窃取商业秘密在美国是犯法的，通常也受 **ResMed** 开展业务的每个国家/地区的法律禁止。您应小心保护 **ResMed** 的商业秘密，千万不要设法获取竞争对手的商业秘密。尤其是在会见竞争对手的前员工时必须小心，切勿打听 — 或接受 — 可能是竞争对手商业秘密的机密信息。如果您担心公司接触到了另一家公司的商业秘密，请立即联系法务部门。

#### 4. 国际贸易

许多国家/地区会规定国际贸易事务，比如进口、出口和国际金融交易。各个国家/地区会出于各种不同的原因采取限制措施，包括国家安全和外交政策。特别是，美国禁止与某些被视为对美国及其同盟国有敌意的国家/地区有贸易往来。美国公司与某些国家/地区开展业务的规则 — 或与那些国家/地区的指定外籍人士开展业务的规则 — 由美国海外资产管理办公室制定。如果您对 **ResMed** 是否允许与某个特定国家/地区开展业务有疑问，请咨询法务部门。

作为一家跨国公司，**ResMed** 将始终遵守开展业务的国家/地区的进出口法律的规定。这意味着有时公司在哪里或如何销售产品会受到限制。如果您的工作涉及跨国产品、技术或服务销售和提供，请确保密切关注适用于公司的最新规则，随时参阅完整准确的进出口文件，如果您不清楚具体的销售或装运流程，请咨询装运部门的贸易合规人员。

#### 5. 洗钱

犯罪活动相关人员可能企图使不义之财“合法化”以掩饰其非法来源。随着全球恐怖主义的此起彼伏，100 多个国家/地区颁布了反洗钱法律，全面禁止公司接受或处理罪犯和恐怖分子的非法所得。为了遵守这些法律规定，公司选择仅与从事正当业务且信誉良好的客户和供应商做生意。为了规避洗钱风险，员工在开展业务时应格外小心，尤其是在处理使用与洗钱有关的支付方式的业务时，比如多张汇票、使用旅行支票、现金支付或从不明身份的第三方收到的资金。如果您怀疑公司面临洗钱风险，请立即联系法务部门和您当地的资深财务主管。

#### 6. 永续发展和环境保护

客户针对我们产品的来源、成分和环保性提出的问题已显著增加。而且，为了回应投标请求（尤其是医院方面），公司经常需要出具永续证明。公司坚守环保法规，并通过员工培训来严格遵守此法规。员工必须小心履行培训义务，如公

司未遵守当地环境管理规定应立即上报。有关永续发展和环保行动的最新报道，请参见附录中的相关链接。

## 7. 质量

在朝着国际化质量目标前进的道路上，我们一再强调对品质、创新、合规和持续改进的承诺。希望员工完成质量管理体系中与工作岗位相称的培训。员工还应接受良好的生产规范培训，它将指导我们在医疗设备生产过程中的日常工作。每个人对 **ResMed** 产品质量承担个人和共同责任。如果您发现与 **ResMed** 建立的质量标准有偏差，请向主管报告。

## 8. 给客户和医疗卫生机构的礼品和招待

在 **ResMed**，我们同样致力于遵守规范我们与医疗卫生机构和客户关系的适用法律。我们的营销、推广、临床研究和教育活动需要符合在开展业务的每个国家/地区恰当推广产品的相关法律要求。美国和法国等部分国家/地区甚至要求公司公开上报给执业医师的“好处费”（礼品、款待或娱乐）。这些相同的规则通常也适用于 **ResMed** 支持临床研究的组织。

我们不应使用不正当的诱惑、钱款或个人利益来诱使医生推荐、开具、采购、供应、销售或管理 **ResMed** 产品。任何给医疗卫生机构或客户的礼品或钱款应事先获得法务部门的批准，必须符合当地法律，通常需要出具书面协议，规定要履行的服务、要支付的款项以及正当付款目的。娱乐和招待应始终适度，并围绕正确的企业宗旨展开，比如介绍科技、教育或商业信息。如果您认为给医疗卫生机构或客户的礼品或其它钱款有点不合适，请立即向主管或法务部门报告。如果您正在考虑可能会被视为不当影响客户或医疗卫生机构的推广活动，请先咨询法务部门再继续。

## 9. 机会均等、歧视和骚扰

**ResMed** 深信每个员工拥有的机会均等，并致力于遵守适用法律来防止歧视和骚扰。**ResMed** 招聘、雇用、发放工资和培训个人，不考虑其种族、肤色、宗教、年龄、性别、国籍、婚姻状况、性取向、残疾或其它受法律保护的情况。**ResMed** 根据能力和优点，而不是与工作无关的个人特征，作出雇用决定。**ResMed** 尊重多样化，对拥有不同背景和经历的人一视同仁。因此，歧视受法律保护的员工将有违公司政策。如果您发现工作场所存在歧视，或认为自己受歧视，请将此担忧报告给主管、人力资源或法务部门。

同样，**ResMed** 认为所有员工都不应在工作中受到骚扰。骚扰包括羞辱或扰乱受法律保护员工的所有不受欢迎的言语、肢体或视觉行为。例如，性骚扰是不受欢迎的性行为。许多国家/地区还禁止欺侮，**ResMed** 将之视为不当行为。简而言之，**ResMed** 无法容忍骚扰和虐待员工。

虽然 ResMed 在开展业务的各个地方都禁止歧视和骚扰，但是相应地区具体的适用法律不尽相同。因此，ResMed 人力资源部门制定了相关指导原则和政策，来对员工在开展业务的不同国家/地区的行为进行规范。有关更多信息，请咨询您当地的人力资源部门。有关歧视和骚扰的当地政策，请参见附录。

## 10. 健康和安

我们致力于保护 ResMed 每位员工的健康和安全。没有哪一项任务如此重要，以致于要冒险去完成。安全放心的工作环境也意味着工作场所没有违禁药物和暴力行为。我们开展业务的各个国家/地区的法律针对保护员工安全规定了非常具体的责任和义务。如果您怀疑某种情况可能危及员工健康和安，请立即告诉主管。

## IX. 总结

总而言之，本准则及其中提及的许多适用于 ResMed 日常工作的政策都将为我们面临的很多情况提供相应的指导。但是我们事先不知道用哪个《行为准则》或政策来解答每个问题。因此，如果您不确定自己的行为是否符合公司对最高企业道德标准的承诺，请随时咨询。咨询主管、法务部门以及人力资源部门。面对困难抉择，没有理由不向我们的众多资源寻求帮助。归根结底，公司信任并期望员工做正确的事。

除了本准则中规定的指导原则外，其它更详细的规程也适用于公司董事会成员、高级主管和其他一些指定的个人。这些规程向有关个人单独传达。如果您对上述其它规程有任何问题，请联系法务部门：致电 David Pendarvis + 1 (858) 836-5983，或发送电子邮件至 [EthicsOffice@ResMed.com](mailto:EthicsOffice@ResMed.com)。



## 举报违反商业行为规范和道德准则的行为

1. 若要拨打道德问题举报热线，请使用下列电话号码。  
呼叫者可以要求保留匿名身份，视当地隐私条例而定。

国家/地区	电话号码
美国和加拿大	1 800 620-6934
澳大利亚	1800151139
法国	0-805-542496
德国	08007243503
马来西亚	1800889815
新加坡	18006227250
印度	000-117, 听到提示后拨打 800-620-6934
中国	4009901443

如果未列出您所在国家/地区的电话号码，请拨打您的国家/地区代码 + 470-219-7126。您将与接线员取得联系，然后接线员会将您转接到热线电话上，若您希望以母语进行举报，则还可以提供翻译。这是对方付费电话，ResMed 会承担全部通话费。

2. 您还可以通过 ResMed 的道德热线报告网页提交一份报告。请转至网址 <http://resmed.tnwreports.com> 选择您当地的语言，然后按照提示操作。
3. 如果您不想使用热线或网页提交报告，请通过以下邮寄方式提交报告：

收件人：Chief Compliance Officer  
ResMed, Inc.  
9001 Spectrum Center Blvd  
San Diego, CA 92123 USA