

Etiske regler for Sonova Group

1. Formål

Målsætningen med de etiske regler er på lang sigt at sikre varig fremgang for Sonova Group gennem passende adfærd for dens medarbejdere.

De etiske regler giver også en ramme for, hvordan medarbejdere skal optræde inden for virksomheden i det daglige. De giver i særdeleshed praktiske retningslinjer og regler for tilfælde, hvor medarbejdere stilles over for uvante situationer, og der skal anvendes "god sund fornuft".

Udgangspunktet er, at vi opfører os som loyale, motiverede og ærlige personer, der påtager os ansvaret for vores egne handlinger.

2. Gyldighed

De etiske regler er bindende for alle medarbejdere i Sonova Group. Disse etiske regler gælder for alle medarbejdere i Sonova Group, dens datterselskaber og alle entreprenører eller leverandører, der udfører arbejde for Sonova Group eller nogen af dens datterselskaber.

3. Adfærd i vores arbejde

Vi fokuserer på vores medarbejdere

Vores medarbejdere er Sonovas livsnerve. Vi udveksler relevante oplysninger og arbejder sammen med vores kolleger overalt i hele gruppen. Vi mener, at vi til enhver tid skal behandle hinanden med respekt og retfærdighed, og vi værdsætter forskelligartede mennesker fra hele verden.

Vi tilstræber at forøge værdien af virksomheden på en varig måde

Som børsnoteret selskab justerer vi vores strategi og dens gennemførelse efter vores kunders, medarbejderes og aktionærers interesser. At forøge værdien af virksomheden på en varig måde betyder imidlertid også at tage hensyn til statslige myndigheders, samfundets og miljømæssige interesser. Vi handler altid åbent og ærligt, og vi overbeviser mennesker med gode argumenter.

Vi følger nøje gældende love og bindende standarder

Som minimum skal alle medarbejdere overholde de love, regler og bestemmelser, der gælder i de lande, hvor vi opererer, så vel som virksomhedens regler og bestemmelser.

Vi søger hele tiden efter positive måder at adskille os fra konkurrenterne på

Kunder sammenligner os altid med vores konkurrenter. Det betyder, at vi alle i det daglige som en selvfølge må søge efter nye, varige måder at adskille os fra konkurrenterne på.

Vi er innovative

Vi er aldrig tilfredse med eksisterende løsninger. Vi ser kontinuerligt ind i fremtiden og udforsker nye måder at forbedre livskvaliteten, særligt for hørehæmmede mennesker. Som virksomhed spørger vi altid os selv, hvordan vi kan skabe ny og bedre værdi for vores kunder. Som mennesker spørger vi os selv, hvordan vi f.eks. kan strukturere vores arbejde mere effektivt. For kun når vi alle konstant søger efter måder at opnå forbedringer i vores arbejde - hvor små de end måtte være - kan vi nå vores målsætninger.

Vi er en resultat- og målorienteret virksomhed

I Sonova fremmer vi en resultat- og målorienteret kultur. Kun når vi engagerer os fuldt ud i formålet med vores arbejde, kan vi nå vores virkelige potentiale og profitere af den intellektuelle og sociale kapital hos andre medlemmer af de tværfaglige grupper.

Vi beskytter vores immaterielle ejendom

Vores immaterielle ejendom hjælper os med at levere de utrolige løsninger, der adskiller os fra vores konkurrenter, og som gør os til en af de førende virksomheder i vores branche. Immateriel ejendom er et virksomhedsaktiv, der findes i de kreative ideer, som fører til nyskabelser og fremskridt i vores produkter og teknologi. Immateriel ejendom refererer almindeligvis til vores opfindelser, patenter, varemærker og ophavsrettigheder.

Enhver immateriel ejendom, vi udvikler i vores arbejde for Sonova Group, tilhører virksomheden. Vi skal være opmærksomme på at identificere den, tage relevante forholdsregler for at beskytte den, og sørge for at den kun benyttes til fordel for Sonova Group.

Vi beskytter og værdsætter virksomhedens ejendom

Som medarbejder i Sonova Group får du adgang til bestemte dele af virksomhedens ejendom, f.eks. computere, mobiltelefoner, voicemail, e-mail, bippere, printere, kopimaskiner, faxapparater osv. Det er din pligt som medarbejder kun at bruge virksomhedens ejendom til virksomhedens aktiviteter og ikke til personlig fordel eller gevinst. Hvis du har spørgsmål om passende brug af virksomhedens ejendom, så tal straks med din chef eller se vores interne Sonova IT Policies.

Vi holder relevante oplysninger fortrolige

Sonova Group ligger inde med mange forskellige fortrolige oplysninger, som ikke er kendte eller til rådighed uden for virksomheden, og som ville være værdifulde for vores konkurrenter. Eksempler på dette er teknisk knowhow, data vedrørende forskning og udvikling, produktionsmetoder, tal for omkostninger, virksomhedsplaner og -strategier, oplysninger om medarbejdere, kundekartoteker, finansielle oplysninger og kildekoder til software. Dette er betydningsfulde aktiver for virksomheden.

Vi skal tage passende forholdsregler for at beskytte denne type oplysninger og må ikke afsløre dem for mennesker uden for virksomheden, undtagen i godkendte forretningstransaktioner. Virksomheden vil bruge alle retlige midler ved uretmæssig afsløring af fortrolige oplysninger. Forpligtelsen til at beskytte fortroligheden af oplysninger fortsætter også efter dit ansættelsesforhold med Sonova Group er afsluttet.

Vi respekterer andres ejendomsret

Vi respekterer andres immaterielle rettigheder, vi indhenter ikke fortrolige oplysninger om andre parter med upassende midler og offentliggør heller ikke sådanne oplysninger uden tilladelse.

Vi forbyder insiderhandel

Friheden for bestyrelsesmedlemmer, direktionen og visse andre medarbejdere til at handle med aktier eller optioner i Sonova Holding AG er begrænset ifølge lovgivningen. Disse love forbyder individer at handle med værdipapirer på basis af ikke-offentliggjorte, væsentlige oplysninger. De forbyder også videregivelse af sådanne oplysninger til andre. Vi har en fælles interesse i at forbyde insiderhandel og at holde sådanne oplysninger fortrolige. Nærmere informationer om dette kan findes i det interne Sonova Insider Trading Policy på vores intranet.

4. Adfærd over for vores kunder

Vi inspirerer vores kunder

Kun hvis vi overgår deres forventninger, bliver kunder ved med at have tiltro til os. Vi skal overraske dem! Vores kunder skal fortælle deres venner om den positive erfaring, de har haft med Sonova Group.

Vi holder vores løfter til kunder

Vi kan kun holde vores løfter til vores kunder, hvis vi holder vores løfter til hinanden. Hvad gør vi, hvis noget går galt, til trods for at vi gør vores bedste?

- Vi er ærlige og siger så tidligt som muligt, at vi ikke kan holde vores løfte.
- Vi forsøger at give et nyt løfte baseret på de ændrede omstændigheder.
- Vi gør vores yderste for at sikre, at alt går godt næste gang.

Vores kunder skal føle, at vi tager dem alvorligt

Vi belærer ikke vores kunder, vi lytter til dem. Kunden vil have noget. Det er op til os:

- at forstå præcist, hvad kunden vil have,
- at opfylde hans/hendes behov så godt som muligt,
- og – hvorfor ikke? – også gå et skridt længere end hans/hendes behov, f.eks. med en ekstra idé?

Vi fortsætter med at hjælpe hver enkelt kunde, indtil hans/hendes problem er løst

Sonova Group lader ikke sine kunder i stikken. Hvis vi har givet problemet videre:

- forhører vi os om den aktuelle status efter et bestemt tidsrum,
- giver vi sager videre til højere instanser, hvis der er problemer,
- fortsætter vi med at overvåge situationen, indtil vi er forsikret om, at alt er i orden.

Vi fører vores virksomhed ærligt og tolererer ikke bestikkelse

Vi fører vores virksomhed ærligt og stoler på værdien af vores produkter, serviceydelser og medarbejdere. Det er ikke passende, og kan være ulovligt, at forsøge at påvirke en kunde eller leverandør til at foretage en forretningsbeslutning til fordel for Sonova Group ved at tilbyde en betaling eller en usædvanlig gave. Selvom det ikke er ulovligt, kan sådanne betalinger give indtryk af uregelmæssigheder og skade virksomhedens omdømme.

5. Adfærd over for vores konkurrenter

Vi tilstræber ærlig konkurrence

Vores kunder har legitime forretningsinteresser. Det har vi også. Må den bedste virksomhed vinde! Kunder skal kunne drage fordel af denne konkurrence, og derfor bør konkurrencen være ærlig. Vi er åbne om vores interesser og gør klart og ærligt vores standpunkt gældende over for kunderne.

6. Adfærd over for offentligheden

Vi informerer offentligheden og lokalsamfundet rettidigt og præcist

Som børsnoteret selskab har vi ansvaret for at meddele vores regnskabsmæssige resultat og andre betydningsfulde selskabsoplysninger rettidigt og præcist. Samtidig er vi underlagt strenge regler med hensyn til disse fremlæggelser. Det er vores politik at komme med fuldstændige, ærlige, præcise, rettidige og forståelige oplysninger i beretninger og andre dokumenter, der stilles til rådighed for offentligheden.

Alle virksomhedsrelaterede oplysninger, der stilles til rådighed for offentligheden, skal koordineres med Investor Relations Department.

Vi overholder de gældende love og bestemmelser i de lande, hvor vi opererer

Vi indlader os ikke i handlinger, der kan føre til en overtrædelse af love, og vi tillader heller ikke gennem passivitet at sådanne love brydes. Enhver undtagelse er fuldstændig uacceptabel, selvom den er baseret på adfærd eller lokal kutyme. Vi vil følge henstillinger fra lokale eller statslige myndigheder og/eller organisationer og samarbejde omkring dem.

7. Adfærd over for miljøet

Vi er interesseret i miljøet

Vi erkender vores forpligtelse til at gennemføre alle vores aktiviteter på en måde, som opretholder og fremmer et sikkert og rent miljø. Ved udførelsen af vores aktiviteter tager vi hensyn til effektiv brug af energi og materialer, minimering af negativ miljømæssig påvirkning og affaldsproduktion, og sikker og ansvarlig bortskaffelse af restaffald.

8. Adfærd over for vores leverandører og forretningspartnere

Vi respekterer vores forretningspartners interesser

Generelt har vores forretningspartnere en forretningsmæssig, langsigtet interesse i forretningsforholdet med Sonova Group. Vi respekterer dette og arbejder for at skabe et vellykket kompromis.

Imidlertid forventer vi også "god praksis" fra vores forretningspartnere, når det drejer sig om produkt, pris og service. Vi forventer, at vores forretningspartnere og leverandører ikke alene overholder love og internationalt anerkendte forretningsregler, men også tager deres sociale og miljømæssige ansvar alvorligt - det skal som minimum være i overensstemmelse med vores Sonova Group Supplier Principles.

Vi udviser forsigtighed, når vi modtager eller giver gaver og artikler til og fra vores forretningspartnere

Når vi har med forretningspartnere og leverandører at gøre, får vi af og til tilbudt usædvanlige gaver og/eller underholdningsrelaterede artikler. Det er Sonova Groups politik, at vi ikke accepterer eller giver artikler over en lav pålydende værdi. Artikler med en lav pålydende værdi, f.eks. en frugtkurv eller skriveblok, er acceptable. Gaver må aldrig påvirke accept af en leverandør eller en forretningsrelation. Henvend dig til din chef, hvis du er i tvivl, om du bør acceptere eller give en gave eller ej.

9. Adfærd over for vores medarbejdere og kolleger

Vores ledelse er professionel, respektfuld, åben og modig

At være leder betyder at påtage sig og uddelegere ansvar og at give medarbejdere tilstrækkelig plads til at lave fejltagelser. Det kræver mod. Ledelse betyder at opstille målsætninger og derefter nå dem. Ledelse betyder at fremme og støtte talent, uafhængigt af personlige præferencer. Ledelse betyder også at give lige muligheder. Og frem for alt betyder ledelse at behandle medarbejdere som mennesker, der er ansvarlige for deres egne handlinger. Det er respekt.

Ledende medarbejdere er nysgerrige, når de møder nye ideer, forskellige typer mennesker og ændringer i deres omgivelser, og de genkender muligheder. Det er åbenhed.

Vi udvikler løbende så vel vores egne som vores personales kvalifikationer

Som en af de førende virksomheder i vores branche er vi altid på udkik efter kvalificerede nye kolleger. Professionel uddannelse er særdeles vigtigt for os. Vi tilbyder praktikanter og universitetskandidater karrieremuligheder, der falder i tråd med deres behov. Vi giver vores medarbejdere muligheden for løbende at forbedre deres kvalifikationer ved at give dem udfordrende opgaver, feedback og målrettet videreuddannelse. Vi er bevidste om, at hver enkelt person i sidste instans er ansvarlig for at vedligeholde og videreudvikle sine egne kvalifikationer.

Når det gælder vores medarbejdere tager vi vores sociale ansvar alvorligt

For os er socialt ansvar bredt defineret. Vi tilbyder tilstrækkelige forsikringsmuligheder. I den udstrækning det ud fra en driftsmæssig synsvinkel er muligt, vil vores virksomhed også integrere dårligt stillede personer. Vi lader ikke medarbejdere, der er midt i en krise, i stikken. Vi søger så vidt muligt at undgå afskedigelser og giver omfattende støtte til dem, der rammes af jobnedskæringer, når de søger en ny karriereretning. Vi styrker vores medarbejders bevidsthed om sundhedsspørgsmål.

Vi betaler retfærdige og konkurrencedygtige lønninger

Retfærdighed er et must. Medarbejdere i Sonova Group får en retfærdig betaling. Vores lønsystem tager hensyn til en persons funktion, markedet og hans/hendes arbejdsindsats. Den samlede løn er derfor ikke kun retfærdiggjort internt, den kan også sammenlignes med andre virksomheder.

Vi informerer og kommunikerer på en aktiv og gensidig måde

Information og kommunikation stimulerer motivation og skaber gennemsigtighed. For os gælder princippet om gensidighed for både chefer og medarbejdere. Aktiv indsamling af oplysninger og videregivelse af dem er en del af vores kommunikationskultur.

Vi undgår interessekonflikter

Medarbejdere skal være loyale over for Sonova Group. Hver medarbejder skal på et tidligt stadium identificere personlige interesser, der kan komme i konflikt med gruppens interesser, og iværksætte passende forholdsregler. Eksempler på interessekonflikter er at arbejde direkte eller indirekte for en konkurrent til Sonova Group, lade arbejde udføre af pårørende, optræde som medlem af bestyrelsen for en konkurrent eller delvis eje eller have en økonomisk interesse i en virksomhed, som konkurrerer direkte eller indirekte med Sonova Group. Tal straks med din chef, hvis du formoder, at et forhold er i konflikt med din ansættelse hos Sonova.

Vi fremmer kulturel mangfoldighed i virksomheden

Diversiteten i etnicitet, sprog, racer, religioner, sundhedssituation og kulturer er afspejlet i vores virksomhed. Vi plejer denne mangfoldighed, fordi den garanterer nærhed til både samfundet og vores kunder.

Vi respekterer vores medarbejderes personlige ukrænkelighed

Vi forebygger mobning og sexchikane ved at iagttage de relevante regler og konsekvent straffe overtrædelser. Vores politik er at tilbyde et chikanefrit arbejdsmiljø. Selv om "chikane" oftest refererer til sexchikane, kan chikane på arbejdspladsen også være chikane baseret på en persons race, religion, nationale tilhørsforhold, køn, seksuelle orientering, alder, fysiske handicap, eller en hvilken som helst anden upassende eller lovstridig handling. Sonova forbyder chikane af enhver art, hvad enten den er fysisk, verbal eller non-verbal.

Du opfordres til at melde tilfælde af chikane til din chef, evt. din lokale Human Resources Manager. Din melding holdes i videst muligt omfang fortrolig, og ingen klagende eller vidner vil blive udsat for gengældelse som følge af en melding, der er indgivet i god tro.

Vi stimulerer udveksling af ideer

Hvis vi aktivt anvender vores viden i det daglige arbejdsliv, betyder det effektiv overførsel af viden til andre i et fladt hierarki. Vores ledelse opmuntrer til udveksling af ideer - en forudsætning for innovative produkter til hørelsen.

10. Adfærd over for vores linjechefer

Vi følger de instruktioner, som vores linjechefer giver

Virksomheden kan kun fungere, hvis medarbejdere følger de instruktioner, som de får af deres linjechefer. Hvis der er tvingende årsager til ikke at følge disse instruktioner, søger vi åben kommunikation med vores linjechef, ideelt set med en konstruktiv idé. Når en beslutning først er taget, udfører vi den loyalt.

Vi sender problemer, der kan skade Sonova Group, videre til den højere ledelse

Hvis vi får kendskab til større eller mindre misbrug, der kan skade Sonova Group, f.eks. uløste kunde problemer, ikke anvendte muligheder for besparelser, love der ikke overholdes, eller idéer til innovation der ikke forfølges, informerer vi vores linjechef, så situationen kan afhjælpes eller tages op på et højere niveau. Disse oplysninger gives på en hjælpsom måde, ideelt set ledsaget af en god idé til, hvordan problemet kan ordnes.

11. Sådan kan vi få hjælp

Med en forståelse for de etiske aspekter og spørgsmål, der er beskrevet i vores etiske regler, er det nemt at adskille rigtigt fra forkert. Hvis spørgsmålet vedrører et juridisk forhold, er vores kurs klar og utvetydig: vi følger loven. Nogle gange kan spørgsmål ikke besvares på enkel vis. Det er umuligt på forhånd at forberede sig på alle mulige problemer. Den bedste fremgangsmåde er at få indsigt i metoden som vanskelige problemer gribes an og løses på.

Nedenfor står de trin, du skal huske på, og de spørgsmål du skal stille. Hvis du ikke er sikker på, hvad du skal gøre i en given situation, så søg vejledning før du gør noget.

1. **Saml de relevante fakta.** Det er svært at finde svar selv med alle de relevante fakta til rådighed. Men det er ikke muligt at nå til det rigtige svar uden dem.
2. **Hvad bliver jeg helt specifikt bedt om at gøre?** Dette bør give dig mulighed for at fokusere på det specifikke problem, du er stillet overfor, og hvilke alternativer du kan have.
3. **Præciser dit ansvar.** I mange situationer er der flere ansvarlige. Er de andre parter informeret? Ved at involvere andre personer og få talt om problemer, finder man normalt frem til en god handlingsplan.
4. **Er det retfærdigt?** Hvis en handlingsplan virker uretfærdig, skal du undersøge hvorfor den virker uretfærdig, og hvem der kan lide skade. Er det en kunde? Virksomhedens interesser? Andre medarbejdere?
5. **Diskuter problemet med din linjechef.** Det er det grundlæggende råd i de fleste situationer. I de fleste tilfælde har din linjechef et bredere perspektiv og vil værdsætte at blive inddraget i beslutningsprocessen, før det er for sent.
6. **Yderligere støtte er mulig.** I det sjældne tilfælde, hvor det ikke altid er passende at diskutere et problem med din chef, kan du først tage det op lokalt med din Human Resources Manager. Hvis du stadig ikke er tilfreds, kan du henvende dig til den administrerende direktør for din gruppevirksomhed.
7. **Henvend dig til vores kontaktsted for overholdelse af de etiske regler.** Hvis alle andre kontakter ikke giver en tilstrækkelig løsning, kan du kontakte den juridiske afdeling. Din anonymitet garanteres. Som en sidste udvej kan du kontakte Sonova Compliance Hotline, som står til rådighed hver dag, hele dagen. Sonova Compliance Hotline har følgende numre:

Kina 10-800-711-0748 eller 10-800-110-0692

Canada (866) 447-5045

Tyskland 0800-180-3417

Schweiz 0800-56-3263

USA (866) 447-5045

Vietnam (704) 521-1168

Fra alle andre lande ring venligst +1 866 447 5045

12. De etiske regler på dit sprog

De etiske regler for Sonova findes også på følgende sprog.

عربي

हिन्दी

漢語

日本語

Nederlands

Polski

English

Portuguese

Français

Русский

Deutsch

Español

Italiano

Tiếng Việt

www.sonova.com/codeofconduct

Den engelske version er den gældende tekst.