

Verhaltenskodex der Sonova Gruppe

1. Zielsetzung

Zweck des Verhaltenskodex ist es, durch ein angemessenes Verhalten der Mitarbeiter einen nachhaltigen und langfristigen Erfolg der Gesellschaft zu sichern.

Zudem setzt der Verhaltenskodex einen Rahmen für das Verhalten der Mitarbeiter im Unternehmensalltag. Insbesondere werden praktische Ratschläge und Bestimmungen gegeben, für den Fall, dass Mitarbeiter vor ungewohnten Situationen stehen und sich darüber hinaus bewusst sind, wann gesunder Menschenverstand anzuwenden ist.

Der Grundsatz unseres Verhaltens lautet: "Wir sind loyal, motiviert und ehrlich und übernehmen die Verantwortung für unsere Handlungen".

2. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter der Sonova Gruppe verbindlich. Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Sonova Gruppe, Gruppengesellschaften und Auftragnehmer oder Lieferanten, die Arbeiten für die Sonova Gruppe oder eine ihrer Tochtergesellschaften durchführen.

3. Verhalten im Arbeitsumfeld

Unsere Mitarbeiter sind uns wichtig

Sonova lebt durch ihre Mitarbeiter. Wir tauschen wichtige Informationen aus und arbeiten mit unseren Kollegen konzernweit zusammen. Wir bekennen uns zum respektvollen und fairen Umgang mit unserem Gegenüber und schätzen den Wert der Verschiedenartigkeit von Menschen aus aller Welt.

Wir verfolgen das Ziel, den Wert unseres Unternehmens auf nachhaltige Weise zu steigern

Als börsenkotiertes Unternehmen stimmen wir unsere Strategie und ihre Umsetzung mit den Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre ab. Den Wert unseres Unternehmens auf nachhaltige Weise zu steigern, bedeutet jedoch auch, die Interessen des Staates, der Gesellschaft und der Umwelt mit einzubeziehen. Wir handeln bei der Verfolgung unserer Interessen fair und überzeugen mit einleuchtenden Argumenten.

Wir halten uns strikt an bestehende Gesetze und verbindliche Normen

Alle Mitarbeiter müssen die Gesetze, Vorschriften und Rechtsverordnungen befolgen, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind, sowie die Regeln und Bestimmungen unseres Unternehmens einhalten - das ist unsere Mindestanforderung.

Wir versuchen uns immer positiv von unseren Mitbewerbern abzuheben

Die Kunden vergleichen uns immer mit unseren Mitbewerbern. Daher ist die Suche nach neuen und nachhaltigen Wegen, durch die wir uns gegenüber den Mitbewerbern hervorheben, ein ganz selbstverständlicher Teil unseres Arbeitsalltags.

Wir sind innovativ

Mit bestehenden Lösungen geben wir uns nie zufrieden. Wir arbeiten stets mit Blick auf die Zukunft und sind auf der Suche nach neuen Mitteln zur Verbesserung der Lebensqualität, insbesondere von Menschen mit einer Hörminderung. Als Unternehmen sind wir immer darum bemüht, neue Werte für unsere Kunden zu schaffen. Als Mitarbeiter sind wir zum Beispiel darum bemüht, unseren Arbeitsablauf effizienter zu strukturieren. Nur wenn wir kontinuierlich nach Wegen zur Verbesserung unserer Arbeit suchen - seien die Verbesserungen auch noch so klein - können wir einen Mehrwert schaffen.

Wir sind ein leistungs- und zielorientiertes Unternehmen

In der Sonova Gruppe wird eine leistungs- und zielorientierte Unternehmenskultur gefördert. Nur wenn wir uns voll für die Erreichung unseres Arbeitsziels engagieren, können wir unser Potential voll ausschöpfen und in interdisziplinären Teams die intellektuellen und sozialen Fähigkeiten der anderen Mitglieder nützen.

Wir schützen unser geistiges Eigentum

Mit Hilfe unseres geistigen Eigentums sind wir in der Lage Lösungen zu bieten, die uns gegenüber unseren Mitbewerbern hervorheben und uns zu einem der führenden Unternehmen unserer Branche machen. Das geistige Eigentum ist ein Vermögenswert des Unternehmens, der durch die kreativen Ideen entsteht, die zu produktbezogenen und technologischen Innovationen und Fortschritten führen. Wir denken dabei vornehmlich an unsere Erfindungen, Patente, Warenzeichen und Urheberrechte. Alle Rechte am geistigen Eigentum, das im Rahmen unserer Arbeit für die Sonova Gruppe geschaffen wurde, gehören der Gesellschaft. Wir müssen darauf achten geistiges Eigentum zu identifizieren um geeignete Schritte zu seinem Schutz zu veranlassen. Wir müssen sicherstellen, dass es nur für Zwecke der Sonova Gruppe verwendet wird.

Wir schützen und schätzen das Eigentum unseres Unternehmens

Den Mitarbeitern der Sonova Gruppe werden Zugang zu bestimmtem Unternehmenseigentum gewährt, wie etwa Computer, Handys, Voicemail, E-Mail, Pager, Drucker, Kopiermaschinen, Faxgeräte usw. Es ist die Pflicht der Mitarbeiter, Unternehmenseigentum nur zu geschäftlichen Zwecken und nicht zum persönlichen Gebrauch oder Nutzen zu verwenden. Bei Fragen zum korrekten Gebrauch von Unternehmenseigentum, wende dich umgehend an deinen Vorgesetzten oder konsultiere die internen IT-Richtlinien von Sonova.

Wir behandeln wichtige Informationen vertraulich

Die Sonova Gruppe verfügt über vertrauliche Informationen unterschiedlichster Art, die ausserhalb des Unternehmens nicht bekannt oder erhältlich sind und die für unsere Mitbewerber sehr wertvoll wären. Dazu gehören zum Beispiel technisches Know-how, Forschungs- und Entwicklungsdaten, Produktionsmethoden, Kostendaten, Geschäftspläne und Strategien, Informationen über Mitarbeiter, Kundenverzeichnisse, Finanzdaten und Software-Quellcodes. Solche Informationen stellen wesentliche Vermögenswerte unseres Unternehmens dar.

Wir müssen geeignete Massnahmen zum Schutz dieser Informationen ergreifen und wir dürfen sie nicht an Personen ausserhalb der Gesellschaft weitergeben, es sei denn, dies ist im Rahmen von genehmigten Geschäftstransaktionen erforderlich. Die Gesellschaft wird die unbefugte Weitergabe von vertraulichen Informationen rigoros ahnden. Diese Verpflichtung zur Wahrung der

Vertraulichkeit von Informationen besteht selbst nach der Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Sonova Gruppe weiter.

Wir respektieren die Eigentumsrechte anderer

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte anderer. Wir holen keine vertraulichen Informationen anderer auf unzulässige Weise ein und wir geben solche Informationen nicht ohne Genehmigung bekannt.

Wir verbieten Insiderhandel

Die Freiheit der Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung der Gruppe und bestimmter anderer Mitarbeiter ist beim Handel mit Aktien und Optionen der Sonova Holding AG durch geltendes Recht eingeschränkt. Das Gesetz verbietet den Wertpapierhandel, der auf wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen basiert. Ausserdem verbietet es die Weitergabe derartiger Informationen an andere Personen. Es liegt in unserem gemeinsamen Interesse, Insiderhandel zu verbieten und derartige Informationen vertraulich zu behandeln. Weitere Einzelheiten zu diesem Thema finden sich in der internen Insider Trading Policy von Sonova auf unserem Intranet.

4. Verhalten gegenüber unseren Kunden

Wir schaffen Vertrauen bei unseren Kunden!

Kunden haben nur dann dauerhaftes Vertrauen, wenn wir ihre Erwartungen übertreffen. Wir wollen sie damit überraschen! Wir wollen, dass unsere Kunden ihren Freunden von ihren positiven Erfahrungen mit der Sonova Gruppe berichten.

Wir halten unsere Versprechen gegenüber Kunden

Wir können den Kunden gegebene Versprechen nur einhalten, wenn wir Versprechen zu jedem Einzelnen halten. Was ist zu tun, wenn etwas trotz unserer Bemühungen misslingt?

- Wir sind ehrlich und wenn wir unsere Versprechen nicht einhalten können, sagen wir das so frühzeitig wie möglich.
- Wir versuchen ein neues Versprechen abzugeben, dass auf den veränderten Umständen beruht.
- Wir tun unser Möglichstes, um sicherzustellen, dass beim nächsten Mal alles gelingt.

Wir wollen unseren Kunden das Gefühl geben, dass wir sie ernst nehmen

Wir belehren unsere Kunden nicht, sondern wir hören ihnen zu. Der Kunde will etwas. Also liegt es an uns

- genau zu verstehen, was der Kunde will,
- seine Bedürfnisse so gut wie möglich zu erfüllen,
- und seine Erwartungen vielleicht sogar zu übertreffen, zum Beispiel mit einer weiteren Idee?

Wir helfen jedem Kunden so lange, bis sein Problem gelöst ist

Die Sonova Gruppe lässt ihre Kunden nicht im Stich. Wenn uns ein Problem bekannt ist

- finden wir den aktuellen Stand innerhalb eines bestimmten Zeitraums heraus,
- steigern wir uns, falls Probleme auftreten,
- beobachten wir die Situation, bis wir sicher sind, dass alles in Ordnung ist.

Wir führen unser Geschäft fair und tolerieren keine Bestechungen

Wir führen unsere Geschäfte fair und überzeugen mit den Vorzügen unserer Produkte, Leistungen und Mitarbeiter. Der Versuch einen Kunden oder Lieferanten dazu zu bewegen, eine für die Sonova Gruppe günstige Geschäftsentscheidung zu treffen, indem man Geld oder ein

Geschenk anbietet, ist unangebracht und kann illegal sein. Auch wenn es nicht illegal sein sollte, kann es den Eindruck eines Fehlverhaltens schaffen und den Ruf des Unternehmens schädigen.

5. Verhalten gegenüber unseren Mitbewerbern

Wir bekennen uns zu einem fairen Wettbewerb

Unsere Kunden haben berechnigte Geschäftsinteressen. Genau wie wir. Möge das beste Unternehmen gewinnen! Die Kunden sollen von dieser Konkurrenz profitieren, aus diesem Grund soll der Wettbewerb fair sein. Was unsere Interessen anbelangt, verhalten wir uns offen und unseren Kunden gegenüber vertreten wir unseren Standpunkt selbstbewusst und ehrlich.

6. Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit

Wir informieren die Öffentlichkeit und die lokalen Interessengruppen zeitgerecht und genau

Als börsenkotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, unsere Finanzergebnisse und wichtigen Informationen über das Unternehmen pünktlich und tatsachengetreu offen zu legen. Gleichzeitig unterliegen wir strikten Regeln für solche Veröffentlichungen. Wir machen in Berichten und sonstigen der Öffentlichkeit zugänglichen Dokumente grundsätzlich nur vollständige, faire, genaue und verständliche Angaben und liefern diese ordnungsgemäss.

Alle unternehmensbezogenen Informationen, die der Öffentlichkeit bekannt gegeben werden, müssen mit der Abteilung Investor Relations koordiniert werden.

Wir halten die Gesetze und Bestimmungen der Länder ein, in denen wir geschäftlich tätig sind

Wir unternehmen keine Handlungen, die zu einer Verletzung von Gesetzen führen könnten, und wir lassen es nicht zu, dass durch Untätigkeit unsererseits derartige Gesetze verletzt werden. Ausnahmen sind nicht akzeptabel, selbst wenn sie auf lokalen Verhaltensweisen oder Gebräuchen basieren. Wir kommen den Anforderungen lokaler oder staatlicher Behörden und/oder Organisationen nach.

7. Verhalten gegenüber der Umwelt

Wir nehmen die Umwelt wichtig

Wir erkennen unsere Verpflichtung an, immer so zu handeln, dass Sicherheit und Sauberkeit der Umwelt erhalten und gefördert werden. Wir achten bei unserer Arbeit auf einen effizienten Einsatz von Energie und Material, auf die Minimierung von Abfall und umweltschädlichen Auswirkungen, sowie auf die sichere und verantwortungsvolle Restmüllentsorgung.

8. Verhalten gegenüber unseren Lieferanten und Geschäftspartnern

Wir respektieren die Interessen unserer Geschäftspartner

Unsere Geschäftspartner haben gewöhnlich ein langfristiges wirtschaftliches Interesse an der Geschäftsbeziehung mit der Sonova Gruppe. Wir respektieren das und versuchen eine für beide Seiten vorteilhafte Situation herbeizuführen.

Wir erwarten jedoch auch von unseren Geschäftspartnern "Best Practice" in Bezug auf Produkte, Preise und Service. Wir setzen bei unseren Geschäftspartnern und Lieferanten voraus, dass sie als Mindestvoraussetzung gemäss den Richtlinien für Lieferanten der Sonova Gruppe nicht nur Gesetze und international anerkannte Regeln für Geschäftsbeziehungen einhalten, sondern auch ihre soziale und umweltbezogene Verantwortung ernst nehmen.

Wir üben Vorsicht, wenn wir Geschenke und Zuwendungen von unseren Geschäftspartnern annehmen bzw. diesen geben

Gelegentlich werden uns im Verlauf von Geschäftsverhandlungen mit Lieferanten und Geschäftspartnern ungewöhnliche Geschenke und/oder Zuwendungen angeboten. Die Sonova Gruppe vertritt den Grundsatz, dass wir keine Zuwendungen akzeptieren oder geben, die einen niedrigen nominellen Wert übersteigen. Zuwendungen von nominellem Wert wie etwa ein Geschenkkorb oder Notizblock sind akzeptabel. Geschenke sollten auf keinerlei Weise so ausgelegt werden, als das sie ursächlich für das Zustandekommen einer Beziehung mit einem Lieferanten oder einer Geschäftsbeziehung wären. Bei Fragen, ob ein Geschenk angenommen bzw. gegeben werden kann oder nicht, soll dies mit dem Vorgesetzten geklärt werden.

9. Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern und Kollegen

Unser Führungsstil ist professionell, respektvoll, offen und mutig

Führung von Mitarbeitern bedeutet die Übernahme und Weitergabe von Verantwortung und darüber hinaus, Mitarbeitern genügend Raum für Fehler zu lassen. Dazu gehört Mut. Mitarbeiter führen bedeutet, gemeinsame Ziele festzulegen und diese zu erreichen. Mitarbeiter führen bedeutet ausserdem, unabhängig von persönlichen Vorlieben Talente zu fördern und zu unterstützen. Mitarbeiter führen bedeutet auch, allen gleiche Chancen einzuräumen. Und vor allem bedeutet Mitarbeiter führen, sie als Menschen zu behandeln, die für ihre eigenen Handlungen verantwortlich sind. Das ist Respekt.

Führungskräfte verhalten sich wissbegierig, wenn sie sich neuen Ideen, unterschiedlichen Persönlichkeiten oder Veränderungen in ihrem Umfeld gegenüber sehen und sie erkennen Chancen. Das ist Offenheit.

Wir entwickeln unsere eigenen Qualifikationen und die unserer Mitarbeiter ständig weiter

Als eines der führenden Unternehmen unserer Branche halten wir nach qualifiziertem Nachwuchs Ausschau. Berufliche Aus- und Weiterbildung ist uns ein grosses Anliegen. Daher bieten wir Auszubildenden und Universitätsabgängern Chancen, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Unseren Angestellten ermöglichen wir die ständige Weiterentwicklung ihrer Kenntnisse: wir stellen ihnen anspruchsvolle Aufgaben, geben ihnen Feedback und unterstützen sie mit gezielten Schulungen. Wir sind uns sehr wohl bewusst, dass jeder Mensch letztlich selbst dafür verantwortlich ist, seine Qualifikation aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln.

Wir nehmen die soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern sehr ernst

Für uns ist soziale Verantwortung ein weit gefasster Begriff. Grundsätzlich verstehen wir darunter eine adäquate Absicherung. Ausserdem will unser Unternehmen auch benachteiligte Personen integrieren, soweit dies aus betrieblicher Sicht möglich ist. Zudem lassen wir Mitarbeiter in Krisensituationen nicht im Stich. Wir versuchen, Entlassungen soweit möglich zu vermeiden und geben den von Personalabbau Betroffenen umfangreiche Unterstützung bei ihrer Suche nach einer beruflichen Neuausrichtung. Wir fördern das Gesundheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter.

Wir zahlen faire und konkurrenzfähige Gehälter

Fairness ist oberstes Gebot. Daher werden die Mitarbeiter der Sonova Gruppe fair entlohnt. Unser Vergütungssystem berücksichtigt die jeweilige Funktion der Mitarbeiter, den Markt und ihre Leistung. Somit ist die Gesamtvergütung nicht nur betriebsintern vertretbar, sondern sie ist auch im Vergleich mit anderen Unternehmen konkurrenzfähig.

Wir informieren uns gegenseitig und kommunizieren aktiv miteinander

Information und Kommunikation sind motivationsfördernd und schaffen Transparenz. Der Grundsatz der Gegenseitigkeit gilt bei uns für alle Mitarbeiter: für Manager, wie für Angestellte. Aktives Sammeln und Weitergeben von Informationen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Kommunikationskultur.

Wir vermeiden Interessenskonflikte

Die Mitarbeiter müssen loyal gegenüber der Sonova Gruppe sein. Wir erfassen schon frühzeitig, ob persönliche Interessen mit den Interessen der Gruppe in Konflikt geraten könnten und ergreifen geeignete Massnahmen.

Beispiele für einen Interessenkonflikt sind: eine direkte oder indirekte Tätigkeit für einen Mitbewerber der Sonova Gruppe, die Vergabe von Aufträgen an Verwandte, die Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrates eines Mitbewerbers oder der Besitz eines Unternehmens bzw. eine Beteiligung an einem Unternehmen, das direkt oder indirekt mit der Sonova Gruppe konkurriert. Sollten Fragen auftauchen, ob eine Geschäftsbeziehung einen Konflikt bezüglich deines Angestelltenverhältnisses mit der Sonova Gruppe darstellt, wende Dich sofort an deinen Vorgesetzten.

Wir fördern kulturelle Vielfalt in unserem Unternehmen

In unserem Unternehmen findet man eine Vielzahl unterschiedlicher Volksgruppen, Sprachen, Religionen, Rassen, Kulturen und Menschen mit unterschiedlichem Gesundheitszustand. Wir fördern diese Vielfalt und bilden damit auch die Gesellschaft als Ganzes ab.

Wir respektieren die persönliche Integrität unserer Mitarbeiter

Wir beugen Mobbing und sexueller Belästigung vor, indem wir die massgeblichen Bestimmungen einhalten und Zuwiderhandlungen konsequent bestrafen.

Unser Grundsatz ist es, eine belästigungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen. Obgleich sich der Ausdruck Belästigung häufig auf sexuelle Belästigung bezieht, kann eine Belästigung am Arbeitsplatz auch eine Belästigung in Bezug auf Rasse, Religion, nationalen Ursprung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung oder jegliche andere unangebrachte oder illegale Handlung darstellen. Sonova verbietet Belästigungen jeglicher Art, ob physisch, verbal oder non-verbal.

Wir möchten dich darin bestärken, Belästigungen deinem Vorgesetzten oder deiner Personalabteilung zu melden. Deine Meldung wird im grösstmöglichen Masse vertraulich behandelt, und Beschwerdeführer oder Zeugen werden wegen einer in gutem Glauben erstatteten Meldung keine Nachteile erfahren.

Wir fördern den Austausch von Ideen

Die Umsetzung des Wissensmanagements in unserem Arbeitsalltag erfordert einen effizienten Wissenstransfer in einer flachen Hierarchie. Unser Management fördert den Ideenaustausch, dies ist eine Voraussetzung für innovative Hörsysteme.

10. Verhalten gegenüber unseren direkten Vorgesetzten

Wir befolgen Anweisungen direkter Vorgesetzter

Das Unternehmen kann nur funktionieren, wenn die Angestellten die von ihren direkten Vorgesetzten erteilten Anweisungen befolgen. Falls zwingende Gründe bestehen, diese Anweisungen nicht zu befolgen, versuchen wir dies mit dem direkten Vorgesetzten offen zu besprechen und machen idealerweise einen konstruktiven Vorschlag. Sobald eine Entscheidung getroffen wurde, führen wir sie loyal aus.

Wir gehen Problemen nach, die der Sonova Gruppe schaden könnten

Wenn wir von kleinen oder grossen Missbräuchen Kenntnis erhalten, die der Sonova Gruppe schaden könnten, zum Beispiel ungelöste Kundenprobleme, ungenützte Einsparungspotentiale, Verstoss gegen Gesetze oder nicht verfolgte Innovationsideen, informieren wir unseren direkten Vorgesetzten, damit das Problem gelöst oder weiter verfolgt werden kann. Diese Informationen werden auf hilfreiche Weise weitergegeben, im Idealfall mit einem guten Vorschlag zur Lösung des Problems.

11. Erhalt von Unterstützung

Wir verstehen die ethischen Aspekte und Probleme, die in unserem Verhaltenskodex angesprochen werden. Es ist nicht schwer, zu wissen, was richtig und was falsch ist. Falls das Problem einen rechtlichen Aspekt anspricht, ist unsere Verhaltensweise klar und eindeutig - wir befolgen das Gesetz. Manchmal können Fragen nicht direkt beantwortet werden. Es ist unmöglich, sich im Voraus auf alle möglichen Probleme vorzubereiten. Die beste Verfahrensweise besteht darin, zu verstehen, wie schwierige Probleme angegangen und gelöst werden.

Hier eine Liste der Schritte, die unternommen und Fragen, die sich gestellt werden können. Wenn man unsicher ist, was in einer bestimmten Situation zu tun ist, bitte um Unterstützung, bevor gehandelt wird.

1. **Sammele die relevanten Fakten.** Schon mit Kenntnis aller relevanten Fakten ist es schwer, Lösungen zu finden. Und ohne sie ist es unmöglich, die richtige Lösung zu finden.
2. **Frage dich, was genau von dir erwartet wird?** Damit sollte man in der Lage sein, das jeweilige Problem genau zu benennen und die Handlungsalternativen zu bestimmen.
3. **Kläre deinen Verantwortungsbereich.** Bei vielen Situationen gibt es mehrere verantwortliche Personen. Sind die anderen Beteiligten informiert? Das Einbeziehen weiterer Personen und Ansprechen von Problemen führt in der Regel zu einem guten Aktionsplan.
4. **Ist das fair?** Wenn ein Aktionsplan unfair scheint, kläre, warum er unfair scheint und wer davon betroffen ist. Ist es ein Kunde? Oder sind es die Interessen des Unternehmens, oder andere Mitarbeiter?
5. **Bespreche das Problem mit deinem direkten Vorgesetzten.** Das ist in den meisten Situationen zunächst das Beste. In den meisten Fällen hat der direkte Vorgesetzte eine umfassendere Sichtweise und er wird es zu schätzen wissen, wenn er in Entscheidungsprozesse einbezogen wird, bevor es zu spät ist.
6. **Weitere Unterstützung ist möglich.** In dem seltenen Fall, dass die Erörterung eines Problems mit dem direkten Vorgesetzten nicht angebracht ist, besteht die Möglichkeit, das Problem auf lokaler Ebene mit dem Personalleiter oder dem Geschäftsführer zu besprechen.

7. **Kontaktiere die Compliance-Kontaktstelle.** Sollten alle anderen Kontakte keine zufriedenstellende Lösung ergeben, kannst du dich an die Rechtsabteilung wenden. Deine Anonymität wird gewahrt. Als letzte Anlaufstelle kann die Sonova Compliance Hotline kontaktiert werden, die jeden Tag rund um die Uhr verfügbar ist. Die Telefonnummern für die Sonova Compliance Hotline lauten:

China 10-800-711-0748 oder 10-800-110-0692

Kanada (866) 447-5045

Deutschland 0800-180-3417

Schweiz 0800-56-3263

USA (866) 447-5045

Vietnam (704) 521-1168

Aus allen anderen Ländern +1 866 447 5045

12. Der Code in deiner Sprache

Der Verhaltenskodex von Sonova ist auch in folgenden Sprachen verfügbar.

عربي

हिन्दी

漢語

日本語

Dansk

Polski

Nederlands

Portuguese

English

Русский

Français

Español

Italiano

Tiếng Việt

www.sonova/codeofconduct

Die englische Version enthält den massgebenden Text.