

Codice di condotta del Gruppo Sonova

1. Obiettivo

Il Codice di condotta mira ad assicurare il prolungato successo a lungo termine del Gruppo Sonova mediante la condotta appropriata dei suoi dipendenti.

Il Codice di condotta fornisce anche un quadro generale di riferimento circa il comportamento che i dipendenti devono tenere all'interno della società durante le loro attività quotidiane. In particolare il codice fornisce una guida pratica e regole adeguate da seguire quando i dipendenti si trovano ad affrontare situazioni inconsuete ed è necessario applicare del "sano buonsenso".

Il principio guida è quello di comportarci come persone leali, motivate e oneste, che accettano la responsabilità delle loro azioni.

2. Validità

Il Codice di condotta è vincolante per tutti i dipendenti del Gruppo Sonova. Il presente Codice di condotta trova applicazione per tutti i dipendenti del Gruppo Sonova, delle sue filiali e di tutti gli appaltatori o fornitori che operano per conto del Gruppo Sonova o di una qualsiasi delle sue filiali.

3. Condotta sul lavoro

I nostri dipendenti sono la nostra priorità

I dipendenti costituiscono la linfa vitale di Sonova. È nostro dovere condividere le informazioni e il lavoro con le nostre controparti in tutto il gruppo. Crediamo che la gestione dei rapporti reciproci sia sempre all'insegna del rispetto e della correttezza, e apprezziamo la diversità tra le singole persone provenienti da tutto il mondo.

Siamo impegnati ad aumentare il valore della società in modo sostenibile

In quanto società quotata, allineiamo la nostra strategia e la sua implementazione agli interessi dei nostri clienti, dipendenti e azionisti. Accrescere il valore in modo sostenibile significa anche tenere conto degli interessi delle autorità governative, delle comunità in cui operiamo e dell'ambiente. Perseguiamo i nostri interessi con equità e conquistiamo la fiducia delle persone con ragionamenti convincenti.

Rispettiamo scrupolosamente le leggi vigenti e gli standard vincolanti

Come standard minimi, tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le leggi, le norme e i regolamenti vigenti nel Paese in cui operano, nonché le norme e i regolamenti emanati dalla società.

Cerchiamo continuamente modi positivi per distinguerci dalla concorrenza

I clienti ci confrontano costantemente con i nostri concorrenti. Di conseguenza, la ricerca di modi nuovi e sostenibili per distinguerci dalla concorrenza deve essere un riflesso spontaneo, giorno dopo giorno, per tutti noi.

Siamo innovativi

Non siamo mai abbastanza soddisfatti delle soluzioni esistenti. Guardiamo continuamente al futuro ed esploriamo nuove vie per migliorare la qualità della vita, in particolare delle persone con problemi di udito. Come società, ci chiediamo continuamente come possiamo creare un nuovo e migliore valore aggiunto per i nostri clienti. Come persone, ci chiediamo come possiamo, ad esempio, strutturare il nostro flusso di lavoro in modo più efficiente. Perché avremo successo nei nostri obiettivi solo se tutti noi cercheremo costantemente nuove soluzioni, non importa quanto piccole esse siano per migliorare il nostro lavoro.

Siamo una società orientata alla performance e agli obiettivi

Sonova promuove una cultura orientata alla performance e agli obiettivi. Solo se ci impegneremo pienamente nello scopo del nostro lavoro potremo conseguire appieno il nostro vero potenziale e mettere a frutto il capitale intellettuale e sociale degli altri membri dei team interdisciplinari.

Proteggiamo la nostra proprietà intellettuale

La nostra proprietà intellettuale ci aiuta a fornire le soluzioni eccellenti che ci distinguono dalla concorrenza e fanno di noi una delle società leader nel nostro settore. La proprietà intellettuale è un asset della società presente che trova espressione nelle idee creative alla base delle innovazioni e dei progressi nei nostri prodotti e nella nostra tecnologia. Di norma, questa tecnologia è costituita dalle nostre invenzioni, brevetti, marchi registrati e copyright.

Qualsiasi proprietà intellettuale da noi sviluppata durante il nostro lavoro per il Gruppo Sonova, appartiene all'azienda. È nostro dovere prestare attenzione a identificare la proprietà intellettuale, adottare le adeguate misure per proteggerla e assicurarci che essa venga utilizzata solo a vantaggio del Gruppo Sonova.

Proteggiamo e valorizziamo le proprietà dell'azienda

In quanto dipendenti del Gruppo Sonova, avete accesso a determinati beni di proprietà dell'azienda come computer, telefoni cellulari, messaggeria vocale, e-mail, cercapersone, stampanti, fotocopiatrici, fax e simili. È vostro dovere di dipendenti utilizzare le proprietà della società solo per attività della stessa e non per vantaggi o guadagni personali. Se avete domande circa l'uso appropriato delle proprietà della società, rivolgetevi immediatamente al vostro superiore di linea o consultate il nostro regolamento interno (Sonova IT Policies).

Manteniamo riservate le informazioni sensibili

Il Gruppo Sonova dispone di una vasta gamma di informazioni riservate che non sono note o disponibili al di fuori della società e che sarebbero preziose per i nostri concorrenti. Alcuni esempi comprendono il know-how tecnico, i dati di ricerca e sviluppo, i metodi di produzione, le cifre relative ai costi, i piani e le strategie commerciali, le informazioni sui dipendenti, gli elenchi di clienti, le informazioni finanziarie e i codici sorgente dei software. Tutti questi sono asset significativi per l'azienda.

È nostro dovere intraprendere le necessarie misure per proteggere le informazioni di questo tipo, senza rivelarle a persone al di fuori della società, tranne che nelle transazioni commerciali approvate. La società condanna con la massima fermezza qualsiasi diffusione di informazioni riservate. Il nostro obbligo di tutelare la riservatezza delle informazioni continua anche dopo la cessazione del vostro rapporto di lavoro con Gruppo Sonova.

Rispettiamo i diritti di proprietà altrui

Rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale altrui e non otteniamo informazioni confidenziali da terzi con mezzi non corretti, ovvero non rendiamo note tali informazioni senza autorizzazione.

Non ammettiamo l'insider trading

La libertà dei membri del Consiglio di Amministrazione, della Direzione e di alcuni ulteriori dipendenti di acquistare o vendere azioni od opzioni della Sonova Holding AG è limitata dalle leggi vigenti. Tali disposizioni proibiscono la negoziazione di strumenti finanziari sulla base di informazioni materiali non di dominio pubblico. Esse vietano altresì di comunicare tali informazioni a terzi. È nostro interesse comune il proibire l'insider trading e il mantenere riservate tali informazioni. Per ulteriori dettagli, è possibile consultare la Sonova Insider Trading Policy interna, disponibile su Intranet.

4. Condotta nei confronti dei clienti

Ispiriamo i nostri clienti

I clienti ci rinnovano la loro fiducia solo se superiamo le loro aspettative. Vogliamo stupirli! Desideriamo che i nostri clienti parlino con conoscenti e amici dell'esperienza positiva avuta con il Gruppo Sonova.

Manteniamo le nostre promesse ai clienti

Possiamo mantenere le nostre promesse fatte ai clienti solo se rispettiamo le promesse reciproche. Che cosa facciamo se qualcosa va storto a dispetto di tutti i nostri sforzi?

- Siamo onesti e diciamo quanto prima che non possiamo mantenere la nostra promessa.
- Tentiamo di fare una nuova promessa sulla base delle mutate circostanze.
- Facciamo del nostro meglio per assicurare che tutto vada per il verso giusto la seconda volta.

Vogliamo che i nostri clienti sentano che li prendiamo sul serio

Non insegniamo ai nostri clienti, li ascoltiamo. Il cliente vuole qualcosa, e noi siamo chiamati a:

- comprendere con precisione che cosa il cliente ci sta chiedendo
- soddisfare le sue esigenze nel modo migliore possibile
- e (perché no?) persino superare le sue aspettative, ad esempio con un'idea in più.

Continuiamo ad aiutare ogni cliente finché il suo problema è risolto

Il Gruppo Sonova non abbandona a se stessi i propri clienti. Se è stato attivato un processo di escalation del problema:

- ne verifichiamo lo stato dopo un certo periodo di tempo
- attiviamo una procedura di escalation in caso di problemi concreti
- continuiamo a monitorare la situazione finché siamo convinti che tutto sia a posto.

Conduciamo le nostre attività in modo equo e non tolleriamo la corruzione

Conduciamo i nostri affari in modo equo, affidandoci ai meriti dei nostri prodotti, servizi e dipendenti. Non è corretto, e può essere illegale, tentare di convincere un cliente o fornitore a prendere una decisione commerciale a favore del Gruppo Sonova offrendogli un pagamento o un dono di entità non consueta. Anche se non sono illegali, tali pagamenti potrebbero infatti creare un'immagine di scorrettezza e danneggiare la reputazione della compagnia.

5. Condotta nei confronti dei concorrenti

Ci impegniamo ad attuare una concorrenza leale

I nostri clienti hanno legittimi interessi commerciali esattamente come noi. Che vinca la società migliore. I clienti devono poter trarre beneficio da questa competizione, ed è per questo motivo che la concorrenza deve essere leale. Adottiamo un atteggiamento di massima apertura per quanto riguarda i nostri interessi e sosteniamo il nostro punto di vista in modo fiducioso e onesto, guardando negli occhi i nostri clienti.

6. Condotta nei confronti del pubblico

Informiamo il pubblico e le comunità locali in modo tempestivo e accurato

In quanto società quotata in borsa, è nostra responsabilità diffondere i nostri risultati finanziari e altre informazioni aziendali significative in modo tempestivo e accurato. Contemporaneamente, siamo soggetti a rigorose disposizioni normative per quanto riguarda la pubblicazione di tali informazioni. Conformemente alla nostra politica aziendale, garantiamo una diffusione dei dati completa, corretta, accurata, tempestiva e comprensibile nei rapporti e negli altri documenti disponibili al pubblico.

Tutte le informazioni relative all'azienda fornite al pubblico devono essere coordinate con il Dipartimento Investor Relations.

Rispettiamo le leggi e i regolamenti dei Paesi in cui operiamo

Non intraprendiamo azioni che possano portare a violazione delle leggi né consentiamo, con la nostra inattività, che tali leggi vengano infrante. Qualsiasi eccezione è totalmente inaccettabile, anche se basata sulle consuetudini e sulle usanze locali. Ci atteniamo alle indicazioni delle autorità governative e/o delle organizzazioni locali e cooperiamo con esse.

7. Condotta nei confronti dell'ambiente

Abbiamo il massimo rispetto dell'ambiente

Riconosciamo il nostro obbligo volto a svolgere tutte le nostre attività in modo da conservare e promuovere un ambiente sicuro e pulito. Durante le nostre attività, teniamo in considerazione l'utilizzo efficiente di energia e materiali, la riduzione al minimo dell'impatto sull'ambiente e della generazione di rifiuti, nonché lo smaltimento sicuro e responsabile dei rifiuti residui.

8. Condotta nei confronti dei nostri fornitori e partner commerciali

Rispettiamo gli interessi dei nostri partner commerciali

In generale, i nostri partner hanno un interesse commerciale a lungo termine nei rapporti d'affari con il Gruppo Sonova. Rispettiamo tale interesse e lavoriamo per creare una situazione "win-win".

Dai nostri partner commerciali ci aspettiamo tuttavia l'adozione di una "best practice" in termini di prodotti, prezzi e servizi. Ci attendiamo che i nostri partner commerciali e fornitori non solo si conformino alle leggi e alle norme commerciali internazionalmente riconosciute, ma anche che si facciano carico seriamente delle proprie responsabilità sociali e ambientali, rispettando

quantomeno i nostri Principi per i Fornitori del Gruppo Sonova (Sonova Group Supplier Principles).

Usiamo cautela nell'accettare o fare regali dai / ai nostri partner commerciali

Quando trattiamo con partner commerciali e fornitori, ci vengono talvolta offerti regali di entità non consueta e/o omaggi di intrattenimento. Conformemente alla politica aziendale del Gruppo Sonova, non è consentito accettare o fare doni che superino un basso valore venale. Sono accettabili doni di valore paragonabile a quello di un cesto di frutta o un'agenda. La scelta di un fornitore o di un altro tipo di relazione commerciale non deve assolutamente essere effettuata sulla base dei regali offerti. Se siete in dubbio circa la possibilità di accettare / effettuare o meno un regalo, consultate il vostro superiore di linea.

9. Condotta nei confronti dei nostri dipendenti e colleghi

La nostra leadership è professionale, rispettosa, aperta e coraggiosa

Essere un leader significa accettare e delegare la responsabilità e concedere ai dipendenti anche un sufficiente margine di errore. Ciò richiede coraggio. Leadership significa definire obiettivi condivisi e poi raggiungerli. Leadership significa promuovere e supportare il talento a prescindere dalle preferenze personali. Leadership significa anche riconoscere a tutti uguali opportunità. E, soprattutto, leadership significa trattare i dipendenti come persone responsabili delle proprie azioni. Questo è il rispetto.

Gli Executive Manager assumono un atteggiamento di interesse e curiosità quando si imbattono in nuove idee, persone differenti e cambiamenti nel proprio ambiente, e sono in grado di riconoscere le nuove opportunità. Questa è l'apertura mentale.

Sviluppiamo continuamente le nostre qualifiche e quelle del nostro personale

In quanto società ai vertici nel nostro settore, siamo costantemente alla ricerca di nuovo personale qualificato. La formazione professionale è, per noi, estremamente importante. Ai diplomati e laureati offriamo opportunità di carriera in linea con le loro necessità. Diamo ai nostri dipendenti la possibilità di migliorare continuamente le loro qualifiche fornendo loro nuove sfide, feedback adeguati e una formazione continua mirata. Siamo consapevoli che ogni persona è il responsabile ultimo per il mantenimento e l'ulteriore sviluppo delle proprie qualifiche.

Prendiamo seriamente la nostra responsabilità sociale nei confronti dei dipendenti

La nostra definizione di responsabilità sociale è molto ampia. Forniamo un'adeguata protezione assicurativa. Per quanto possibile da un punto di vista operativo, la nostra società desidera integrare al proprio interno anche persone svantaggiate. Non vogliamo abbandonare a se stessi i dipendenti che si trovano in un momento di crisi. Cerchiamo di evitare le ridondanze ogniqualvolta possibile e forniamo un ampio supporto nella loro ricerca di un nuovo percorso lavorativo alle persone incluse in programmi di taglio al personale. Nei dipendenti, miglioriamo la consapevolezza dei problemi correlati alla salute.

Paghiamo stipendi equi e concorrenziali

L'onestà è un obbligo. I dipendenti del Gruppo Sonova sono compensati equamente. Il nostro sistema di retribuzione tiene conto della funzione ricoperta da ogni persona, del mercato e delle prestazioni della persona stessa. Pertanto, la retribuzione totale non solo è giustificabile internamente, ma risulta anche concorrenziale rispetto alle altre società.

Informiamo e comunichiamo in modo attivo e reciproco

Le informazioni e la comunicazione stimolano la motivazione e creano trasparenza. Per noi il principio di reciprocità si applica a dirigenti e dipendenti. La raccolta e la diffusione attiva di informazioni costituiscono parte integrante della nostra cultura di comunicazione.

Evitiamo conflitti d'interesse

I dipendenti devono agire lealmente nei confronti del Gruppo Sonova. Ogni dipendente individua già in una fase precoce i propri interessi personali che possono entrare in conflitto con quelli del Gruppo, e pone in essere opportune misure. Esempi di conflitti d'interesse comprendono lo svolgimento diretto o indiretto di attività lavorative per un concorrente del Gruppo Sonova, la sottoscrizione contratti d'affari con parenti, lo svolgimento del ruolo di membro del Consiglio di Amministrazione per un concorrente o il possesso di una quota o di interessi specifici in una società che sia concorrente diretto o indiretto del Gruppo Sonova. Se avete dubbi circa il fatto che una relazione sia in conflitto con il vostro lavoro in Sonova, parlatene immediatamente con il vostro superiore di linea.

Promuoviamo la diversità culturale all'interno dell'azienda

La nostra società è espressione della più ampia diversità in termini di etnia, lingue, razze, religioni, stati di salute e culture. È nostra cura promuovere tale diversità in quanto essa garantisce la vicinanza alla comunità e ai nostri clienti.

Rispettiamo l'integrità personale dei nostri dipendenti

Preveniamo il bullismo e le molestie sessuali rispettando le relative regole e sanzionando in modo coerente le eventuali violazioni. Conformemente alla nostra politica aziendale, creiamo un ambiente di lavoro esente da molestie. Anche se il termine "molestie" si riferisce più frequentemente alla sfera sessuale, le molestie sul posto di lavoro possono anche comprendere molestie basate su razza, religione, provenienza nazionale, sesso, orientamento sessuale, identità sessuale, età, disabilità fisica della persona, ovvero su altre azioni non corrette o illegali. Sonova proibisce le molestie sotto qualsiasi forma fisica, verbale o non verbale.

Siete vivamente pregati di segnalare i casi di molestie al vostro superiore di linea o, se del caso, al vostro Responsabile Risorse Umane locale. La vostra denuncia verrà mantenuta confidenziale per quanto possibile, e nessuna lamentela o testimonianza dovrà dare luogo a rappresaglie a causa di quanto riferito in buona fede.

Incoraggiamo lo scambio di idee

La gestione delle competenze tradotta nel lavoro quotidiano significa un efficace trasferimento delle conoscenze al di fuori delle gerarchie. Il nostro management incoraggia lo scambio di idee come premessa indispensabile per il raggiungimento di innovative soluzioni per l'udito.

10. Condotta nei confronti dei nostri superiori di linea

Seguiamo le istruzioni fornite dai nostri superiori di linea

La società può funzionare solo se i dipendenti seguono le istruzioni fornite dai loro superiori di linea. Se esistono cause di forza maggiore tali da non poter seguire tali istruzioni, cerchiamo una comunicazione aperta con il nostro superiore diretto, ove possibile attraverso un'idea costruttiva. Una volta presa la decisione, la seguiamo con lealtà.

Attuiamo una procedura di escalation per i problemi che potrebbero danneggiare il Gruppo Sonova

Se veniamo a conoscenza di abusi di entità più o meno grave che possano danneggiare il Gruppo Sonova, come problemi irrisolti di un cliente, potenziali di risparmio non sfruttati, mancata

conformità alle leggi o idee innovative non sviluppate, ne informiamo il nostro superiore di linea in modo che la situazione possa essere risolta o sia oggetto di un'opportuna procedura di escalation. Queste informazioni sono fornite in modo costruttivo, e ove possibile sono accompagnate da una buona idea su come risolvere il problema.

11. Come ottenere aiuto

Una volta compresi gli aspetti e i problemi etici trattati nel presente Codice di condotta, è facile distinguere gli aspetti corretti da quelli sbagliati. Infatti, se il problema riguarda aspetti legali, il nostro comportamento è chiaro e univoco: seguiamo la legge. A volte non risulta tuttavia impossibile rispondere in maniera semplice e diretta a tutte le domande. Non è infatti possibile prepararsi in anticipo per tutti i possibili problemi. Il miglior approccio è quello di comprendere il metodo per affrontare e risolvere i problemi difficili.

Questi sono i passaggi da ricordare e le domande da porsi. In caso di dubbio su una qualsiasi situazione, richiedete assistenza prima di agire.

1. **Raccogliere tutti i fatti rilevanti.** È già abbastanza difficile trovare le risposte giuste quando si dispone di tutti i fatti rilevanti. Non è possibile arrivare alla risposta corretta senza tali fatti.
2. **Nel caso specifico, che cosa mi si richiede di fare?** Questa domanda dovrebbe consentirvi di concentrarvi sul problema specifico che vi trovate ad affrontare, e su quali alternative avete.
3. **Chiarite la vostra responsabilità.** Molte situazioni che ci troviamo ad affrontare comportano una responsabilità congiunta. Le altre parti sono informate? Coinvolgendo gli altri e informandoli circa i problemi, di norma è possibile individuare una buona linea di azione.
4. **È eticamente corretto?** Se una linea di azione non appare equa, valutatene il motivo e chi ne potrebbe essere danneggiato. Un cliente? Gli interessi della società? Altri dipendenti?
5. **Discutete il problema con il vostro superiore di linea.** Questa è la formula base per la maggior parte delle situazioni. Nella maggioranza dei casi il vostro superiore di linea avrà una prospettiva più ampia e apprezzerà l'essere coinvolto nel procedimento decisionale prima che sia troppo tardi.
6. **Sono disponibili ulteriori aiuti.** Nei rari casi in cui potrebbe non essere appropriato discutere un problema con il vostro superiore di linea, rivolgetevi in primo luogo al vostro Responsabile Risorse Umane locale e, se non siete ancora soddisfatti, in seconda istanza al Direttore della vostra società del gruppo.
7. **Mettetevi in comunicazione con il vostro punto di contatto in materia di compliance.** Se anche tutti gli altri contatti non sono adeguati, potete mettervi in comunicazione con l'Ufficio legale. Il vostro anonimato verrà protetto. Come ultima possibilità, potete contattare la Sonova Compliance Hotline, disponibile tutti i giorni 24 ore su 24. I numeri della Sonova Compliance Hotline sono i seguenti.

Cina 10-800-711-0748 o 10-800-110-0692

Canada (866) 447-5045

Germania 0800-180-3417

Svizzera 0800-56-3263

USA (866) 447-5045

Vietnam (704) 521-1168

Da tutti gli altri Paesi, si prega di comporre il numero
+1 866 447 5045

12. Il Codice di condotta nella vostra lingua

Il Codice di condotta Sonova è disponibile anche nelle seguenti lingue.

عربي

हिन्दी

漢語

日本語

Dansk

Polski

Nederlands

Portuguese

English

Русский

Français

Español

Deutsch

Tiếng Việt

www.sonova.com/codeofconduct

Fa testo la versione inglese.