

Sonova Group Code of Conduct

(行動規範)

1. 目標

この行動規範は、Sonova Group の社員の適切な行動により、Sonova Group の長期的で維持可能な成功を確保するために規定されています。

行動規範は、社員による社内での日常的な行動の枠組みも提供します。特に、問題になりそうな状況が生じた場合のための具体的なアドバイスや規則を提供し、「常識」が適用されます。

この原則になるのは、やる気のある誠実で正直な人間として、私たち一人一人が自身の行動に対して責任を持って行動することです。

2. 有効性

Sonova Group の全社員は、この行動規範を守らなければなりません。この行動規範は、Sonova Group、その子会社、および Sonova Group またはその子会社の請負会社、Sonova Group またはその子会社そのために作業を行っているベンダーの全社員に適用されます。

3. 仕事上での行為

当社は、当社の社員に焦点を当てています。

社員の皆様は、Sonova の命です。グループ内の人材と関連情報を分かち合い、協力しています。お互いに気配りしフェアに扱い、他国出身の人たちの考えの違いも尊重します。

当社では、維持可能に当社のバリューを高めることを重視しています

上場企業である当社は、当社のお客様、社員および株主に良いように、当社の戦略設定とその実施を行っています。しかし、維持可能な方法で会社の価値を高めるには、政府当局、コミュニテ

イ、また環境も考慮することが必要です。当社の利害の追求は公正に行い、説得力のある論理により人々の支持を得ます。

私達は、該当する法律および守るべき基準を必ず守ります。

最低でも、全社員は当社が事業を行っている国で該当する法律・規則・法規を必ず守り、当社が設定する規則や法規も必ず守ります。

当社では、常に競合会社との違いを生むポジティブな方法を探しています

お客様は常に当社を競合会社と比較しています。そのため、当社が競合会社に差をつけられる新しい維持可能な方法を探すことは、必然的に私達全員にとって当たり前のなっています。

当社は革新的です

既存のソリューションに満足して油断してはなりません。常に将来に注目し、特に聴力障害を持つ方々の生活の質を改善する新しい方法を探し続けます。会社としては、私達は当社のお客様のために新しいさらに優れたバリューを生み出す方法を常に追求します。個人レベルでは、自分の仕事の流れをさらに能率改善する方法を考え続けます。常に私達の業績を改善する方法を、その大小にかかわらず追求し続けてこそ、私達の目標を達成できるからです。

当社は、パフォーマンスとターゲットを重視する会社です

Sonova では、パフォーマンスとターゲットを重視する社風を育てています。私達の可能性を最大限に活用し、多様な専門分野の人材で構成されたチームのメンバーの知的資産や社会的資産を役立たせるには、私達の仕事の目的に対する完全なコミットメントを持つことが必要です。

当社は、当社の知的所有権を保護します

私達の知的財産は、競合会社との差をつけ、業界をリードする地位を当社で確保できるすばらしいソリューションのデリバリーにつながります。知的財産は、当社の製品やテクノロジーの革新・前進につながるクリエイティブなアイデアにおける会社の資産です。これらは、発明、特許、商標、著作権などとしてよく知られています。

私達が Sonova Group での仕事上で開発する知的財産は、会社の財産になります。そのような知的財産を識別するよう留意し、その保護のために適切な手段を執り、どのような知的財産でも Sonova Group のみのために使用されるようにします。

当社では、当社の財産を保護・尊重します

Sonova Group の社員は、コンピュータ、携帯電話、ボイスメール、電子メール、ページャー、プリンタ、コピー機、ファックスなど、会社の所有物を使用できます。会社の所有物を会社の業務のみに使用することは社員の義務であり、個人的な利益や得のために使用してはなりません。

会社の所有物の適切な使用について疑問がある場合は、直ちに上司に連絡するか、または社内の Sonova IT Policies (Sonova IT 方針) をご覧ください。

当社では、該当する情報の秘密を守ります

Sonova Group では、社外に出されていない秘密情報や社外では知られていない秘密情報が多様にあり、このような情報は当社の競合会社にとって貴重な情報となっています。たとえば、技術的なノウハウ、研究開発データ、製造方法、コストについてのデータ、業務計画書や戦略、社員情報、顧客リスト、財務情報やソフトウェア ソース コードなどが秘密情報の例です。これらは、会社にとって重要な資産です。

このような情報を保護するために適切な手段を執り、承認された業務取引上以外では、社外の人に知らせてはなりません。当社では、秘密情報の無許可開示に厳しく対処します。Sonova Group を退社した場合でも、情報秘密厳守の義務は継続します。

当社は他者の所有権を尊重します

当社では他者の知的所有権を尊重し、不正な方法で他者の秘密情報を得ず、そのような情報を許可なしで開示しません。

インサイダー取引は禁止します

取締役、管理職およびその他一部の社員が Sonova Holding AG の株式やオプションを取引する自由は、法律により制限されています。これらの法律は、一般に知られていない実質的な情報に基づいた証券取引を禁じています。またこれらの法律は、そのような情報を他者に知らせることも禁じています。インサイダー取引を禁じ、そのような情報の秘密性を保つことは、社員の皆さんにとっても会社にとっても重要なことです。さらに詳しい情報は、イントラネットでアクセス可能な社内文書 Sonova Insider Trading Policy (Sonova インサイダー取引方針) に記載されています。

4. お客様に対する行為

当社はお客様にインスピレーションを与えます

私達がお客様の期待を超えなければ、お客様から信頼を受け続けることができません。お客様に感謝してもらいたいのです。Sonova Group との取引におけるポジティブな体験について、お客様の友人に伝えてもらいたいのです。

当社は、お客様との約束を守ります

お互いへの約束を守ってこそ、お客様への約束を守ることができます。最善を尽くしても何かうまくいかなかった場合は、どうしますか？

- 正直に、できる限り早く、約束を守れないことを知らせます。
- 状況の変化に基づいて、新しい約束を行います。
- 2度目にはすべてがスムーズに進むように、最善の努力を尽くします。

当社では、私達がお客様を大切にしていることをお客様に実感してもらいたいと考えています

お客様に何かを教えるのではなく、お客様の意見に耳を傾けます。お客様は、何かを望んでいます。私達は、次のような責任を持っています。

- お客様の希望について正確に理解すること。
- お客様のニーズにできるだけよく応えること。
- そして、その他のアイデアなどでお客様のニーズをさらに超えるようにも努力します。

お客様の問題が解決されるまで、当社はお手伝いを続けます

Sonova Group では、お客様を落胆させません。問題解決を誰かに引き渡した場合は、次のようにフォローアップします。

- 一定の時間が経過したら、その時点の状況について尋ねます。
- 問題がある場合は、それをエスカレートします。
- すべてが解決されたと確信できるまで、その状況をフォローし続けます。

当社は、業務を公正に行い、賄賂は許しません

私達は、当社の製品、サービスと社員のメリットに頼り、業務を公正に行います。お客様やサプライヤーに、Sonova Group にとって得になる業務上の決断をしてもらうために、金銭を渡したり高価な贈り物をするのは不適切であり、また違法な場合もあります。違法でなくても、このような金銭などは不適切な印象を与え、会社の評判を落とす可能性があります。

5. 競合会社に対する行為

当社は、フェアな競争を重視しています

当社のお客様は、正当な業務上利権を持っています。当社も同じく正当な業務上利権を持っています。ベストな会社が競争に勝つべきです。このような競争はお客様にとって良いことであり、そのため競争はフェアに行わなければなりません。

私達はお客様に対して、当社の関わっている事項についてオープンに扱い、自信を持って当社の立場を示し、そして正直に対応します。

6. 一般社会に対する行為

一般市民や地域社会に対して、タイムリーかつ正確に情報を提供します

上場企業である当社は、タイムリーかつ正確に当社の財務結果やその他重要な企業情報を開示する責任を持っています。同時に、当社はそのような開示すべてに対して厳しい規則を守らなければなりません。当社では、一般公開される報告書やその他の書類にて、完全でフェア、正確、そしてタイムリーかつ理解可能な開示を行う方針です。

当社に関連する情報で一般公開されるものは、Investor Relations Department (投資者対応部) と共にコーディネートします。

当社は、当社が事業を行っている国の法律・法規を守ります

法律違反になる可能性のある行動を行わず、行動しないことが法律違反と見なされるような状況も引き起こしません。振る舞いや地域の習慣に基づいたものであっても、例外は一切許されません。私達は地域または政府当局および組織の要請に従い、そのような当局組織の要請に協力します。

7. 環境に対する行為

当社は、環境を大切にします

私達は、安全できれいな環境を保ち、そのような環境を促進する方法ですべての活動を行う義務を認めています。私達の活動では、エネルギーや資材をできるだけ効率よく使用し、環境への悪影響を最小限に保ち、ゴミを最小限にし、そして残りの廃棄物を安全に責任を持って処分するように努力します。

8. サプライヤーおよびビジネス パートナーに対する行為

当社は、ビジネス パートナーの利権を尊重します

一般的には、当社のビジネス パートナーは Sonova Group との業務関係において長期的な商業的利害関係を持っています。これを当社では尊重し、お互いが得をする状況を作り出すよう努力します。

しかし当社では、ビジネス パートナーから製品、価格、サービスにおける「ベスト プラクティス」を要求します。当社のビジネス パートナーやサプライヤーが法律や国際的に確立された業

務規則を守るだけでなく、その社会的および環境的責任にも誠意を持って取り組み、最低でも Sonova Group Supplier Principles (Sonova Group サプライヤー方針) を守ることを要求します。

ビジネス パートナーに贈り物などをする場合、または贈り物などを受ける場合には注意を払います

ビジネス パートナーやサプライヤーと取引するときに、高価な贈り物や接待などが提供されることが希にあります。Sonova Group では、ささやかな価値を超えた物の授受を行わない方針です。フルーツ バスケットやメモパッドなどの小額の品の贈呈は許可されています。贈り物は、ベンダーや取引関係を受け入れるものと解釈してはなりません。贈り物の授受を行うべきかについて疑問がある場合は、マネージャーに問い合わせください。

9. 当社の社員や同僚に対する行為

当社での関係はプロフェッショナルで、お互いを尊重し合い、オープンで勇気を持ちます

リーダーとしての立場では、責任を取り、責任を委ね、間違いを犯す余地を社員に与えることが必要です。このためには、ある程度の勇気が必要です。リーダーシップでは、共通のゴールを決め、それを達成することが必要です。リーダーシップでは、個人的な好みによらず、才能を育み支援することが必要です。また、リーダーシップでは、機会均等を実行することが必要です。さらに、リーダーシップでは自分自身の行動に責任を持つ個人として社員を扱うことが必要です。それが、人を尊重するということです。

エグゼクティブ マネージャーはオープンな視点を持ち、新しいアイデア、異なったタイプの人材、環境の変化などに対して探求心を持ち、機会や可能性を見いだすことが必要です。

社員の資格だけでなく、私達の資格も継続して発展し続けます

当業界のリーダー的地位にある当社は、資格のある新社員を求めています。専門訓練は当社にとって非常に重要です。研修者や大卒者に、そのニーズに合った就業チャンスを提供します。当社では、やりがいのある仕事、フィードバックおよび的を絞った追加トレーニングを提供することにより、常に資格をさらに強化するための機会を社員に提供します。当社では、自分の資格を維持し、さらにそれを発展させることにおける最終的な責任が、個人にあることを認めています。

当社では社員について、当社の社会責任について真剣に受け止めています。

当社では、「社会責任」を幅広く定義しています。当社では、十分な保険を提供しています。当社では、業務上で可能な限り、恵まれない状況の人も擁したいと考えています。危機にある社員を見捨てたいとは思っていません。できる限り解雇を避け、雇用削減に影響される人たちが新しいキャリアの方向付けを見つけられるよう、広範囲なサポートを提供します。当社では、健康についての社員の知識を高めます。

当社では、フェアで魅力的な給与を支払います

フェアであることは大変重要です。Sonova Group の社員は、フェアな給与を受け取ります。当社の報酬システムでは、個人の職務内容、市場の状況、個人の成績が考慮されます。そのため、合計の報酬は社内で正当化できるだけでなく、他の会社と比べても魅力的です。

積極的に、お互いに情報提供・コミュニケーションを行います

情報とコミュニケーションは、やる気を刺激し、透明性を生み出します。当社では、互いの情報提供とコミュニケーションという方針は、マネージャーと社員の双方に適用されます。積極的に情報を収集・提供することは、当社のコミュニケーションに関連した社風の一部です。

当社では、利害の衝突を避けます

社員は、Sonova Group に対して忠実に行動しなければなりません。それぞれの社員は、グループの利害関係と衝突する可能性のある個人的な利害関係を早期段階で識別し、適切な方策を執ります。利害の衝突の例には、Sonova Group の競合会社で直接または間接的に働くこと、親族との請負契約を行うこと、競合会社の取締役をつとめること、Sonova Group と直接または間接的に競争する会社の一部を所有したりそのような会社における利害関係を持つことなどが含まれます。関係が Sonova での雇用において利害の衝突を起こしているかどうかについて疑問のある場合は、直ちに上司と相談してください。

当社では文化の多様性を育みます

当社では、民族、言語、氏族、宗教、健康状況、文化などの多様性を反映しています。コミュニティや当社のお客様とのふれあいを保つために、当社ではこのような多様性を育んでいます。

当社は、社員個人個人の誠実さを尊重します

いじめやセクハラなどに関する該当する規則を守り、違反を一貫して罰することにより、そのような行動を防止します。当社では、嫌がらせのない仕事環境を提供する方針になっています。

「嫌がらせ (ハラスメント)」はセクハラを表す場合が多いですが、職場での嫌がらせには民族、宗教、国籍、性別、性的志向、性的アイデンティティ、年齢、身体障害などに基づく嫌がらせ、その他不適切または不法な行動も含まれています。Sonova では、行動、発言、行為など、形式にかかわらずすべての嫌がらせを禁じています。

嫌がらせのあった場合は上司または適切な場合は貴地域の人事部長に知らせてください。あなたの報告はできる限り秘密に扱われます。誠実に行った報告のために通告者や目撃者が報復を受けることはありません。

当社では、アイデアの交換を促進します

知識管理を日常的な仕事の一部にすると、同じ職階の人たちに効率よく知識が行き渡るようになります。当社のマネジメントは、画期的な補聴器の開発に必要とされるアイデアの交換を奨励しています。

10. マネージャーに対する行為

上司の指示に従います

社員が上司の指示に従わなければ、当社は事業を行えません。どうしても指示に従えない理由がある場合は、上司とのオープンなコミュニケーションを行うよう要請します。この場合、理想的には建設的なアイデアを提示してください。決断を下したら、忠実にその決断を遂行します。

Sonova Group に損害を与える可能性のある問題を上申します

お客様の未解決の問題、無駄がある場合、法律違反や未追求の革新的アイデアなど、Sonova Group にダメージを与える可能性のある大小の不正状況について知った場合は、その状況について上司に知らせ、状況の是正や上申を行えるようにします。この情報は、できれば問題解決についての良案とともに、有用な方法で提供します。

11. 支援を受ける方法

倫理面やこの行動規範に記された課題について理解すると、適切な行動と不適切な行動を簡単に見分けられます。疑問が法律関係の場合は、当社の対処は「法律に従うこと」であり、明瞭・明白です。時には、簡単に答えられない質問もあります。生じる可能性のあるすべての問題に対して、答えを事前に出すことは不可能です。そのため、このような状況における最適な対応は、難しい問題を解決するための方法を理解することです。

以下は、念頭に置くべきステップと、尋ねるべき事項です。何らかの状況における対処について疑問のある場合は、対処する前にガイダンスを求めてください。

1. **関係のある事実を集めます。** 関係のある事実がすべてわかっている場合でも、答えを見つけることが困難な場合があります。事実がすべてわからなければ、正しい答えは得られません。
2. **あなたは、実際に何をどのように要請されているのですか?** このことについて考えると、あなたが直面している問題自体に焦点を当て、他のオプションを考慮できるようになります。
3. **自分の責任をはっきりとさせます。** 私達が直面する多くの状況では、責任が分担されています。他の関係者には知らせましたか?他の人に知らせて課題について話し合うと、ほとんどの場合では適切な対処を見つけられます。
4. **これはフェアですか?** 対処がフェアでないと思われる場合は、なぜそれがフェアでないのか、そして誰に害が及ぶ可能性があるかを考えてください。お客様ですか?会社の利害関係ですか?他の社員ですか?
5. **問題について上司と話し合います。** これは、ほとんどの状況での基本的なガイダンスです。ほとんどの場合では、あなたの上司は幅広い観点から状況を見ることができ、手遅れになる前に考慮過程に関わることを望んでいます。
6. **さらに援助も受けられます。** 万一課題について上司と話し合うことが望ましくない場合は、まず貴地域の人事部長と話し、それでも不満な場合はその後、グループ会社の代表取締役と話し合います。
7. **準拠担当者に連絡します。** その他の担当者も不適切な場合は、法務部に連絡できます。あなたの匿名性が守られます。最後の手段として、毎日いつでもオープンしている Sonova Compliance Hotline (Sonova 準拠ホットライン) に連絡できます。Sonova Compliance Hotline の番号は、次の通りです。

中国 10-800-711-0748 または 10-800-110-0692

カナダ (866) 447-5045

ドイツ 0800-180-3417

スイス 0800-56-3263

米国 (866) 447-5045

ベトナム (704) 521-1168

その他の国の場合は、+1 866 447 5045 までご連絡ください。

12. 貴国の言葉に翻訳された行動規範

Sonova Group の行動規範は、次の言語でもお読みいただけます。

عربي

Italiano

漢語

हिन्दी

Dansk

Polski

Nederlands

Portuguese

English

Русский

Français

Español

Deutsch

Tiếng Việt

www.sonova.com/codeofconduct

英語版が、決定的文書として使用されます。