sonova
HEAR THE WORLD

Sonova Groep Gedragscode

Een mededeling van de CEO

Innovatie, engagement en verantwoordelijkheid zijn de kernwaarden en overtuigingen die we allen delen. Zij geven onze bedrijfscultuur weer en verbinden ons over alle merken en regio's heen.

Ethisch gedrag en onbetwistbare integriteit vormen de kern van onze bedrijfscultuur. Onze reputatie voor ethisch gedrag en integriteit is ons meest waardevolle bezit . Het is het resultaat van onze dagelijkse handelingen, en als dusdanig een integraal onderdeel van ons streven naar het creëren van duurzaam succes en waarde. Ieder van ons heeft de persoonlijke verantwoordelijkheid en de plicht ervoor te zorgen dat de Sonova Groep deze reputatie van het hoogste ethische gedrag en onbetwistbare integriteit behoudt.

Het Sonova management heeft de Gedragscode van de Groep herzien om ons allen te ondersteunen bij het handhaven van de hoogste normen rond ethisch gedrag en bij het naleven van wetten, bindende normen en ons beleid.

In deze context vraag ik de tijd te nemen om onze gedragscode aandachtig te lezen en verder de principes te blijven toepassen in je dagelijkse werk. Ik reken op je toewijding en dat je de principes uiteengezet in onze Sonova Groep Gedragscode zult naleven.

Hartelijk dank,
Lukas Braunschweiler
Chief Executive Officer Sonova Holding AG

1. Doelstelling

Deze gedragscode is bedoeld om het duurzame succes van de Sonova Groep op lange termijn te waarborgen door het juiste gedrag van iedere medewerker.

Het leidende principe is dat wij als trouwe, gemotiveerde, eerlijke mensen altijd de verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen.

2. Geldigheid

Deze gedragscode is bindend voor en van toepassing op alle medewerkers binnen de Sonova Groep, haar dochterondernemingen en alle aannemers of leveranciers die werkzaamheden voor de Sonova Groep of voor één van haar dochterondernemingen verrichten. Bepaalde onderwerpen van deze Gedragscode zijn verder uitgewerkt in specifieke richtlijnen. Het niet naleven van de Gedragscode door medewerkers kan leiden tot disciplinaire maatregelen die tot en met ontslag kunnen gaan.

3. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

We nemen onze verantwoordelijkheid

De Sonova Groep streeft naar een wereld waarin er een oplossing is voor elk gehoorverlies, en waar alle mensen de vreugde van het gehoor kunnen genieten op een gelijkwaardige manier. We streven dit doel na door middel van innovatieve technologie, dienstverlenende toewijding en door het aanvaarden van onze verantwoordelijkheid voor al onze handelingen. We zetten ons in voor het ondernemen op een duurzame en socio-ecologisch verantwoorde manier. Bij het uitvoeren van onze activiteiten houden we rekening met het efficiënt gebruik van energie en materialen, en het veilig en verantwoord verwijderen van resterend afval.

4. Gedrag op het Werk

We houden ons strikt aan geldende wetten en bindende normen

We verwachten van onze medewerkers dat zij de wetten van elke relevante markt waarin Sonova actief is kennen en naleven. Het naleven van alle wetten en regels in de landen waar Sonova actief is en van deze Gedragscode, alsmede alle relevante beleids- en richtlijnen, is een voorwaarde voor de aanstelling van onze medewerkers.

We respecteren en houden ons aan de antitrust- en concurrentiewetgeving

Concurrentie- en antitrustwetgeving zijn in het leven geroepen om de vrije en open concurrentie op de markt te garanderen, een principe waar Sonova volledig achter staat.

Voorbeelden van verboden gedrag omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- Overeenkomsten met concurrenten om prijzen vast te stellen, om de verkoop te beperken of om gebieden toe te wijzen;

- Het uitwisselen van vertrouwelijke informatie met concurrenten;

- Overeenkomsten met distributeurs / resellers om de wederverkoopprijzen, alsmede bepaalde andere wederverkoop beperkingen vast te stellen ten opzichte van gebieden en/of klanten;

- Misbruik van de machtspositie op de markt.

We beschermen onze intellectuele eigendom

Onze intellectuele eigendom draagt ertoe bij dat we unieke oplossingen kunnen leveren die ons onderscheiden van onze concurrenten en die ons tot één van de toonaangevende bedrijven in onze branche maken. Intellectuele eigendom is een bedrijfsgoed gebaseerd op de creatieve ideeën die leiden tot innovaties en verbeteringen aan onze producten, technologie en diensten. We zien dit bedrijfsgoed gewoonlijk als onze uitvindingen, patenten, handelsmerken en auteursrechten.

De intellectuele eigendom die voor de Sonova Groep ontwikkeld wordt behoort tot de onderneming. We moeten alert zijn bij het identificeren ervan, het nemen van de juiste maatregelen om het te beschermen en te verzekeren dat dit alleen gebruikt wordt ten behoeve van de Sonova Groep.

We beschermen en respecteren eigendommen van de onderneming

Als medewerker van de Sonova Groep krijgt je toegang tot bepaalde bedrijfseigendommen, zoals computers, GSM's, enz. Tenzij anders vermeld kan eigendom van het bedrijf uitsluitend voor legitieme zakelijke doeleinden gebruikt worden, en niet voor persoonlijk voordeel of gewin.

We houden relevante informatie vertrouwelijk

De Sonova Groep heeft een breed scala aan vertrouwelijke informatie die niet bekend of beschikbaar is buiten het bedrijf, en die voor onze concurrenten waardevol kan zijn. Enkele voorbeelden daarvan zijn technische kennis, onderzoeks- en ontwikkelingsinformatie, productiemethoden, kostencijfers, bedrijfsplannen en -strategieën, informatie over medewerkers, klantenlijsten, financiële informatie en software broncodes. Dit zijn belangrijke activa van de onderneming.

We moeten de juiste stappen ondernemen om dit soort informatie te beschermen, en ervoor te zorgen dat deze niet onthuld wordt aan mensen buiten het bedrijf, met uitzondering van goedgekeurde zakelijke transacties. Het bedrijf zal ongeoorloofde onthulling van vertrouwelijke informatie met alle middelen vervolgen. Onze plicht ter bescherming van de vertrouwelijkheid van informatie blijft ook bestaan nadat ons dienstverband met de Sonova Groep eindigt. Deze plicht verbiedt niet het publiek maken en bespreking van persoonlijke, vertrouwelijke informatie met anderen, voor zover wij als medewerker niet in het kader van onze formele zaken in het bezit van deze informatie zijn gekomen.

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van derden

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van derden en verkrijgen geen vertrouwelijke informatie van andere partijen op ongepaste wijze, of maken dergelijke informatie openbaar zonder voorafgaande toestemming.

We beschermen de vertrouwelijkheid en voldoen aan het privacybeleid van gegevens

We beschermen de vertrouwelijkheid en integriteit van gegevens, met inbegrip van de gegevens van medewerkers en klanten, door technische en organisatorische middelen. We houden ons aan de geldende regelgeving inzake gegevensbescherming.

We verbieden handel met voorkennis

De wetten in verband met handel met voorkennis verbieden personen in effecten te handelen op basis van niet-openbare, wezenlijke informatie die, als deze bekend zou worden, een invloed op de koers van het aandeel zou hebben. Deze wetten verbieden ook het doorgeven van dergelijke informatie aan derden. Dezelfde beperking geldt ook voor de handel in aandelen van andere bedrijven met behulp van vertrouwelijke informatie die een medewerker heeft ontvangen in de loop van zijn dienstverband. We delen een gemeenschappelijk belang in het verbieden van handel met voorkennis, waardoor de reputatie van het bedrijf beschermd wordt.

We maken gepast gebruik van e-mail, internet en sociale media

Het gebruik van de business instrumenten e-mail, internet en sociale media kunnen juridische gevolgen hebben voor het bedrijf en voor de medewerkers persoonlijk. De inhoud van de e-mails en documenten die we creëren, en de toegang tot gegevens via internet moeten altijd passend zijn. E-mail, internet en sociale media mogen nooit gebruikt worden om toegang te krijgen tot of voor het verspreiden van illegaal, aanstootgevend, verstorend of potentieel discriminerend materiaal, zoals pornografisch of obsceen materiaal. Tenzij anders aangegeven mogen e-mail, internet en sociale media alleen gebruikt worden voor legitieme zakelijke doeleinden.

5. Gedrag tegenover onze klanten

We zetten onze klanten op de eerste plaats

Klanten zijn de centrale focus van ons bedrijf. We willen dat onze klanten hun vrienden vertellen over de positieve ervaringen die ze bij de Sonova Groep gehad hebben. We komen onze beloften aan klanten na, en zorgen ervoor dat onze klanten het gevoel hebben dat we ze serieus nemen. We blijven elke klant verder helpen tot zijn/haar probleem opgelost is.

We doen zaken op een eerlijke manier en dulden geen omkoping

We doen zaken op een eerlijke manier, vertrouwend op de verdiensten van onze producten, diensten en medewerkers. Het is niet gepast, en kan zelfs in strijd met de wet zijn, om te proberen een klant of een leverancier over te halen een zakelijke beslissing te nemen ten voordele van de Sonova Groep door het aanbieden van betaling of een ongewoon geschenk. Zelfs als dit in bepaalde landen niet in strijd is met de wet, kunnen dergelijke betalingen een schijn van ongepastheid creëren en daarmee de reputatie van het bedrijf schaden. Geen ongeoorloofde betalingen (steekpenningen, smeergeld of andere betalingen voor illegale doeleinden) zullen gedaan worden aan overheidsmedewerkers of ambtenaren, klanten of anderen. Dit verbod geldt niet enkel voor directe betalingen, maar tevens voor indirecte betalingen die in welke vorm ook gedaan worden door middel van adviseurs of andere partijen.

We voldoen aan de regelgeving voor internationale handel en controle op de uitvoer

Afhankelijk van de bestemming en van de aard van onze producten is de export van onze producten onderworpen aan export voorschriften en handelssancties. Deze beperkingen kunnen de handel verbieden, ofwel de uitvoer, of vereisen een vergunning of de declaratie aan bepaalde autoriteiten. Niet-naleving van de internationale handelsregelgeving stelt zowel individuen als het bedrijf bloot aan aanzienlijke boetes, het verweigeren van uitvoervergunningen en gevangenisstraffen (in het geval van individuen).

6. Gedrag tegenover onze concurrenten

We streven naar eerlijke concurrentie

Onze concurrenten hebben gerechtvaardigde zakelijke belangen. Dit geldt ook voor ons. Moge het beste bedrijf winnen. Klanten moeten kunnen profiteren van deze rivaliteit, en dit is de reden waarom er sprake moet zijn van eerlijke concurrentie.

7. Gedrag tegenover het grote publiek

We informeren het publiek en lokale gemeenschappen tijdig en correct

Als beursgenoteerde onderneming zijn we ervoor verantwoordelijk onze financiële resultaten en andere belangrijke bedrijfsinformatie tijdig en nauwkeurig bekend te maken. Tegelijkertijd zijn we ook onderworpen aan strenge regels met betrekking tot de onthulling van dergelijke informatie. Ons beleid is erop gericht om volledige, eerlijke, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke informatie aan het publiek te verstrekken in de vorm van rapporten en andere documenten. Alleen de CEO en de CFO, alsmede personen die specifiek door hen zijn aangewezen, mogen zich tot het publiek richten ten behoeve van het bedrijf.

8. Gedrag tegenover onze leveranciers en zakenpartners

We respecteren de belangen van onze zakenpartners

Over het algemeen hebben onze zakenpartners een commercieel belang op lange termijn bij hun zakenrelatie met de Sonova Groep. We respecteren dit en werken eraan een win-win situatie te creëren.

We verwachten van onze zakenpartners en leveranciers niet alleen dat ze voldoen aan de wetgeving en aan de internationaal vastgestelde bedrijfsregels, maar ook dat ze hun verantwoordelijkheid tegenover de maatschappij en het milieu serieus nemen, en dat deze ten minste in overeenstemming is met onze Sonova Groep Leverancier Principes.

We zijn voorzichtig met het aanvaarden of geven van geschenken van of aan onze zakenpartners

Bij het omgaan met zakenpartners en leveranciers krijgen we af en toe geschenken en/of entertainment gerelateerde zaken aangeboden.

Het Sonova Groep beleid stipuleert dat we geen geschenken aannemen of geven boven een bepaalde nominale waarde. Verdere details zijn in de specifieke richtlijnen te vinden. Geschenken mogen nooit opgevat worden als de basis voor de aanvaarding van een leverancier of zakenrelatie.

9. Gedrag tegenover onze medewerkers en collega's

We beschouwen onze medewerkers als de sleutel tot ons succes

Onze medewerkers zijn de levensader van Sonova. We wisselen relevante informatie uit en werken samen als een team met onze collega's in de Groep. We geloven erin elkaar te allen tijde respectvol en eerlijk te behandelen en we waarderen de diversiteit van de verschillende persoonlijkheden overal ter wereld.

We vermijden belangenconflicten

Er wordt verwacht dat wij in het voordeel van Sonova, haar klanten en aandeelhouders werken. Een belangenconflict doet zich voor wanneer onze prive-belangen met de belangen van Sonova op een of andere wijze tegenstrijdig zijn of lijken te zijn. Een dergelijk belangenconflict kan ontstaan wanneer maatregelen worden genomen of belangen aanwezig zijn, die het moeilijk voor ons maken om ons werk objectief en doeltreffend voor Sonova uit te voeren. Voorbeelden van belangenconflicten kunnen zijn het rechtstreeks of indirect uitvoeren van activiteiten voor een concurrent van de Sonova Groep, het aanstellen van familieleden, optreden als lid van de Raad van Bestuur van een concurrent of het – hetzij door de werknemer zelf of door naaste familieleden – gedeeltelijk in bezit hebben of een belang hebben in een onderneming die direct of indirect in concurrentie is met de Sonova Groep.

We stimuleren diversiteit in ons bedrijf

De diversiteit van talen, etnische afkomst, godsdienst, gezondheidstoestand en culturen wordt weerspiegeld in ons bedrijf en vertegenwoordigt onze wereldwijde klantenkring. We koesteren deze verscheidenheid als een belangrijke sleutel tot ons succes.

We respecteren de persoonlijke integriteit van onze medewerkers

We voorkomen pesterijen en seksuele intimidatie door het inachtnemen van de desbetreffende regels en door het consequent bestraffen van overtredingen. Ons beleid bestaat erin een werkomgeving aan te bieden die vrij is van intimidatie. Hoewel „intimidatie“ meestal met ongewenste seksuele intimiteiten in verband gebracht wordt houden pesterijen op het werk ook intimidatie in op de basis van iemands etnische afkomst, godsdienst, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, leeftijd, lichamelijke handicap, of andere vormen van ongepast of verboden gedrag. Sonova verbiedt intimidatie en discriminatie in iedere vorm, hetzij fysiek, verbaal of niet-verbaal.

Wees fijnvoelig in de manier waarop je met je collega’s omgaat, en respecteer hun individuele privé-sfeer te allen tijde.

Je wordt ertoe aangemoedigd om gevallen van intimidatie te melden bij je leidinggevende of, in voorkomend geval, aan je lokale Human Resources Manager. Je melding zal met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid behandeld worden, en geen enkele klager of getuige zal het slachtoffer worden van vergelding als gevolg van een te goeder trouw opgesteld verslag.

10. Waar verdere hulp vinden

Hoewel deze Gedragscode een kader biedt, is het onmogelijk alle situaties hierin te behandelen. Als het om een juridische aangelegenheid gaat is ons beleid duidelijk en ondubbelzinnig – we passen de wet toe. Medewerkers worden ertoe aangemoedigd om vermoedelijke overtredingen onmiddelijk te melden. De beste manier van handelen is om inzicht te verkrijgen in hoe problemen het best benaderd en opgelost kunnen worden.

Hieronder staan de stappen waar rekening mee moet gehouden worden en de vragen die gesteld moeten worden. Als je niet zeker bent hoe te handelen in een bepaalde situatie, vraag dan eerst om advies voordat je handelt.

1. Verzamel de relevante feiten. Het is al moeilijk genoeg de juiste antwoorden te vinden als alle relevante feiten beschikbaar zijn. Zonder feiten is het echter vrijwel onmogelijk om tot de juiste conclusie te komen.

2. Wat wordt er specifiek van mij gevraagd? Dit biedt je de mogelijkheid je aandacht te concentreren op het specifieke probleem waarmee je geconfronteerd wordt, en op de mogelijke alternatieven.

3. Schep een duidelijk beeld van je verantwoordelijkheid. Bij vele situaties waarmee we geconfronteerd worden is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid. Zijn de andere partijen op de hoogte? Een goede aanpak komt meestal aan het licht door anderen erbij te betrekken en door het stellen van vragen.

4. **Is het eerlijk?** Als een bepaalde actie oneerlijk lijkt te zijn, ga na waarom dat zo is en wie er kan schade door ondervinden. Misschien een klant? De belangen van het bedrijf? Andere medewerkers?

5. **Bespreek het probleem met je lijnmanager.** Dit is een basis leidraad die bijna in iedere situatie waardevol is. Je lijnmanager zal in vele gevallen een breder perspectief hebben en zal het waarderen te worden betrokken in het besluitvormingsproces voor het misschien te laat is.

6. **Verdere hulp is beschikbaar.** In het zeldzame geval dat de kwestie niet kan besproken worden met je manager kun je je eerst tot je plaatselijke Human Resources Manager richten, en, als het probleem niet kan opgelost worden, tot de Managing Director van je groepsonderneming.

7. **Neem contact op met ons klokkenluider aanspreekpunt.** In geval alle andere contacten ook niet voldoen, kun je contact opnemen met de juristische afdeling. Als laatste toevlucht kun je de Sonova Compliance Hotline contacteren die elke dag van 's morgens tot 's avonds beschikbaar is. Je vindt het Sonova Compliance Hotline nummer voor je land op de Sonova Gedragscode intranet pagina: http://collaboration.sonova.com/orgunits/ch-ph-reg-pol/Pages/code-of-conduct.aspx

Sonova Compliance Hotline (Hotline Klokkenluiders)

Medewerkers over de hele wereld kunnen onze Compliance Hotline bellen om bezorgdheid in verband met mogelijke schendingen van de Gedragscode te uiten. Onafhankelijke specialisten beantwoorden de oproepen en sturen een rapport naar de verantwoordelijke persoon binnen de Sonova Groep voor verder onderzoek. Medewerkers kunnen later om aanvullende informatie vragen.

Jouw melding zal met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid behandeld worden, en geen enkele klager of getuige zal het slachtoffer worden van vergelding als gevolg van een te goeder trouw opgesteld verslag.

Telefoonnummer

China:	10-800-711-0748 of 10-800-110-0692
Canada:	(866) 447-5045
Duitsland:	0800-180-3417
Zwitserland:	0800-56-3263
VS:	(866) 447-5045
Vietnam:	(704) 521-1168
Vanuit andere landen:	+1 866 447 5045

11. De gedragscode in uw taal

De Sonova Gedragscode is in de volgende talen beschikbaar:

عربي (Arabisch)	漢語 (Chinees)	Nederlands (Nederlands)
English (Engels)	Français (Frans)	Deutsch (Duits)
हिन्दी (Hindi)	Italiano (Italiaans)	日本語 (Japans)
Polski (Pools)	Português (Portugees)	Русский (Russisch)
Español (Spaans)	Tiếng Việt (Vietnamees)	

www.sonova.com/codeofconduct

De Engelse versie is de officiële tekst.

12. Goedkeuring

Deze Sonova Gedragscode werd goedgekeurd door de Sonova Raad van Bestuur op 23 augustus 2012 en taaltechnisch aangepast in november 2013. Deze vervangt de Sonova Gedragscode van 2008.

Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28
8712 Stäfa
Switzerland

Phone: +41 58 928 33 33
Fax: +41 58 928 33 99

Internet: www.sonova.com
E-Mail: codeofconduct@sonova.com

Climate-neutrally printed.

Printed on paper from sustainable forestry.

037-0166-07/Dutch/ V1.00/2014-01 Printed in Switzerland © Sonova Holding AG All rights reserved