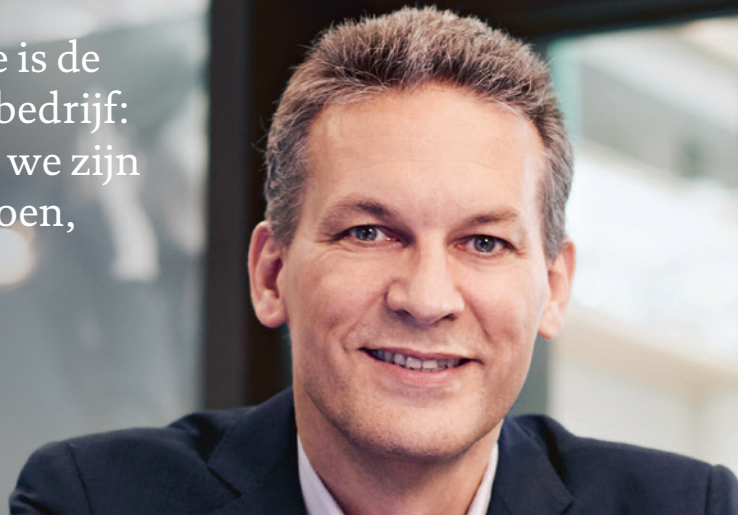


# Gedragcode





Onze gedragscode is de leidraad voor ons bedrijf: hij omschrijft wie we zijn en hoe we zakendoen, elke dag opnieuw.



## Een bericht van de CEO

Beste collega's,

Het is een plezier om bij te kunnen dragen aan en toe te werken naar onze gedeelde visie van een wereld waarin iedereen kan genieten van zijn of haar gehoor en op die manier een leven zonder beperkingen kan leiden. Onze toewijding aan deze gedeelde visie verenigt ons bij Sonova. De visie inspireert ons en maakt ons verantwoordelijk om volgens de hoge normen die we voor ons bedrijf hebben vastgesteld te werken. Om het vertrouwen van onze patiënten, cliënten, zakenpartners en collega's te winnen, is het cruciaal dat we deze normen naleven.

Onze gedragscode is de leidraad voor ons bedrijf: hij omschrijft wie we zijn en hoe we zakendoen, elke dag opnieuw. Ik zou je willen vragen om de inhoud ervan altijd te kennen en de principes consistent toe te passen op je werk, de samenwerking op kantoor en de manier waarop je zakendoet.

Door ons ethisch op te stellen, hebben we een concurrentievoordeel als werkgever en vertrouwde zakenpartner. Op een ethische en integere manier leidend zijn in onze industrie is een prioriteit voor ons bedrijf. Dit maakt ons een bedrijf waar iedereen graag wil werken, terwijl dit de toename van onze omzet ondersteunt en onze reputatie verbetert. We zijn allemaal rolmodellen en moeten onze verantwoordelijkheid nemen voor bedrijfsintegriteit.

We verwachten dat je het ons laat weten als je gelooft dat onze gedragscode ergens niet wordt nageleefd. Praat met je manager, de afdeling Human Resources, Compliance of Legal, gebruik de Speak-Up-website, de Compliance Hotline of neem rechtstreeks contact met me op.

Transparantie is cruciaal en met jouw hulp kunnen we onze waarden en reputatie hoog houden in de toekomst. Laten we allemaal samenwerken om te garanderen dat Sonova het beste bedrijf is dat het kan zijn.

Bedankt voor je toewijding.

[Arnd Kaldowski](#)

Chief Executive Officer Sonova





Elke medewerker en zakenpartner van Sonova moet deze Gedragscode kennen en naleven.

## Toewijding

Met deze Gedragscode leggen we de basis om de Sonova Group op de lange termijn succesvol te laten zijn, dankzij gepast gedrag van elke werknemer. Het leidende principe is dat we stuk voor stuk op een ethische en verantwoordelijke manier te werk gaan, als personen die de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen acties en de reputatie van Sonova beschermen.

### **We leven de toepasselijke wetten en bindende normen strikt na**

Elke medewerker en zakenpartner van Sonova moet bekend zijn met deze Gedragscode en dient deze, en de wetten die op hen en op Sonova van toepassing zijn in het land waarin ze werken, na te leven.

Het niet naleven van deze wetten en gedragscode kan ernstige gevolgen hebben voor Sonova en de betreffende personen. Om te garanderen dat integriteit de toon aangeeft in het hele bedrijf, is er een wereldwijd communicatie- en trainingsprogramma opgezet om bewustzijn voor de noodzaak van het naleven van de gedragscode te versterken.

Sonova tolereert geen gedrag dat niet aan de Gedragscode voldoet. Medewerkers die deze Gedragscode schenden, worden hiervoor verantwoordelijk gehouden. Sonova legt zich erop toe om situaties waarin de Gedragscode niet wordt nageleefd gepast af te handelen door aantijgingen serieus te nemen, efficiënt en tijdig te onderzoeken, de feiten objectief en onpartijdig te evalueren, en adequaat maatregelen te treffen en sancties op te leggen, indien er sprake blijkt te zijn van een schending.

## Toepasselijkheid en goedkeuring

Deze Gedragscode is bindend voor en van toepassing op alle medewerkers van de Sonova Group en alle contractors en leveranciers die werkzaamheden verrichten voor de Sonova Group. De verschillende onderwerpen waarop deze Gedragscode van toepassing is, worden gedetailleerd beschreven in de specifieke richtlijnen. Indien medewerkers of zakenpartners de gedragscode niet naleven, kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen (in het geval van medewerkers), met in het ernstigste geval een beëindiging van het dienstverband en juridische stappen.

De Gedragscode wordt regelmatig gecontroleerd en waar nodig aangepast. Hij is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Sonova op 23 augustus 2012 en is voor het laatst bijgewerkt in september 2019.



We handelen als ethische en verantwoordelijke personen die verantwoordelijkheid op zich nemen.

## Zakelijke verantwoordelijkheid

### **We gaan verantwoordelijk te werk**

Sonova legt de hoofdprioriteit bij duurzaam succes. Onze zakelijke doelen zijn afgestemd op onze bredere maatschappelijke doelen: een positieve invloed creëren door mensen te helpen de wereld te horen, terwijl we de verantwoordelijkheid nemen voor onze acties ten opzichte van medewerkers, partners, het milieu en toekomstige generaties.

We zetten ons in om op een duurzame en maatschappelijk- en milieuverantwoorde manier zaken te doen en streven ernaar om efficiënt gebruik te maken van grondstoffen en de impact van onze activiteiten en producten op het milieu te minimaliseren tijdens hun levensduur.

We respecteren ieders waardigheid en mensenrechten, en voldoen aan wetten aangaande vrijheid van vereniging en privacy, evenals aan wetten die dwang- en kinderarbeid, mensenhandel en discriminatie van medewerkers verbieden.

Onze bedrijfsvoering is in overeenstemming met en voldoet aan de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de acht fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Global Compact van de Verenigde Naties, waaraan Sonova deelneemt. We erkennen bovendien de internationale normen van de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.



We beschermen de vertrouwelijkheid en garanderen de integriteit van gegevens, waaronder persoonsgegevens van medewerkers en klanten.

## Vertrouwelijkheid en informatie

### **We beschermen ons intellectueel eigendom**

Ons intellectueel eigendom helpt ons bij het ontwikkelen van de unieke oplossingen waarmee we ons van onze concurrentie onderscheiden en die van ons een van de meest toonaangevende bedrijven in onze branche maken. Uitvindingen, ideeën, patenten, handelsmerken, ontwerpen, handelsgeheimen en auteursrechten zijn cruciale bedrijfsmiddelen die tot voordelen voor klanten en ontwikkeling van onze producten en diensten leiden. We moeten onze bedrijfseigen gegevens beschermen en vertrouwelijk houden.

Het intellectueel eigendom dat we ontwikkelen, behoort toe aan het bedrijf. We moeten op het ontstaan van intellectueel eigendom de juiste maatregelen treffen om het te beschermen en zorgen dat het wordt gebruikt zodat het voordelen oplevert voor de Sonova Group, en daardoor voor onze cliënten en eindgebruikers.

### **We houden relevante gegevens vertrouwelijk**

Naast intellectueel eigendom beschikt de Sonova Group ook over verschillende vertrouwelijke gegevens die niet bekend of beschikbaar zijn buiten het bedrijf en die waardevol zouden zijn voor onze concurrenten. Enkele voorbeelden zijn technische kennis, onderzoeksgegevens en data over ontwikkeling, productiemethoden, source codes van onze software, personeelsgegevens, bedrijfsplannen en -strategieën, klantendatabases, financiën en marktinzichten. Dit zijn significante eigendommen van het bedrijf.

We moeten de gepaste maatregelen treffen om onze vertrouwelijke gegevens te beschermen en maken deze niet bekend aan mensen buiten het bedrijf, behalve tijdens goedgekeurde zakelijke transacties. Vertrouwelijke gegevens mogen, zelfs intern, uitsluitend worden gedeeld met personen die deze gegevens moeten kennen en je moet goed overwegen welke gegevens worden gedeeld, met wie en voor welk zakelijk doel. Het bedrijf neemt strenge maatregelen indien vertrouwelijke gegevens ongeautoriseerd bekend worden gemaakt. Jouw verplichting om de vertrouwelijke gegevens van het bedrijf te beschermen, blijft zelfs van kracht nadat je dienstverband of relatie met de Sonova Group is geëindigd.

### **We respecteren de bedrijfseigen rechten van andere bedrijven**

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van andere bedrijven en verzamelen geen vertrouwelijke gegevens van derden op ongepaste wijze, noch maken we dergelijke gegevens bekend zonder toestemming.

### **We beschermen en respecteren bedrijfseigendommen**

Als medewerker van de Sonova Group heb je toegang tot bepaalde bedrijfseigendommen, zoals computers, mobiele telefoons etc. Tenzij anders aangegeven, mogen bedrijfseigendommen uitsluitend voor legitieme zakelijke doelen worden gebruikt en niet voor persoonlijke, ongepaste of illegale doeleinden.

### **We gebruiken e-mail, internet, intranet en social media op gepaste wijze**

Het gebruik van elektronische hulpmiddelen, zoals e-mail, internet, intranet en social media, kan juridische gevolgen hebben voor het bedrijf en onze medewerkers. De inhoud van e-mails en documenten die we opstellen en de gegevens waartoe we toegang verkrijgen moeten altijd gepast zijn. E-mail, internet en social media mogen niet worden gebruikt om toegang te krijgen tot illegale, aanstootgevende, storende of mogelijk discriminerende media of om deze te verspreiden. Tenzij anders aangegeven mogen e-mail, internet en social media uitsluitend worden gebruikt voor legitieme zakelijke doelen. Wanneer je een bericht online plaatst, moet je ervan uitgaan dat dit openbaar bekend wordt. Je zou dan ook geen berichten online moeten plaatsen waarmee je jezelf, Sonova of anderen in verlegenheid brengt.

### **We beschermen gegevens en voldoen aan wetten inzake de bescherming van persoonsgegevens**

Met behulp van technische en organisatorische maatregelen beschermen we de vertrouwelijkheid en garanderen de integriteit van gegevens, waaronder persoonsgegevens van medewerkers en klanten. We leven de van toepassing zijnde wetten inzake gegevensbescherming na. We gebruiken kunstmatige intelligentie-technologieën alleen om onze klanten en gebruikers van onze producten voordelen te bieden. Enige kunstmatige intelligentie-systemen die we gebruiken, verhullen hun eigen identiteit niet en doen zich niet voor als mensen bij het communiceren met klanten en gebruikers.





We houden onze financiële gegevens up-to-date, nauwkeurig en volledig en we registreren onze zakelijke transacties volledig en waarheidsgetrouw.

## Onze gedragswijze ten opzichte van aandeelhouders en het publiek

### **We handelen niet met voorkennis**

Wetten inzake handelen met voorkennis verbieden personen om aandelen, fondsen en andere waardepapieren te verhandelen op basis van niet-openbare, materiële informatie die, als deze openbaar bekend wordt gemaakt, de aandeelkoers kan beïnvloeden. Deze wetten verbieden ook om dergelijke informatie door te geven aan anderen. Het kopen of verkopen van Sonova-aandelen met kennis van niet-openbare, materiële informatie (zoals grote projecten of winstprognoses) is daarom verboden. Hetzelfde geldt bij het verhandelen van aandelen van bedrijven op basis van informatie die je tijdens je dienstverband bij Sonova hebt opgedaan. We hebben een gezamenlijk belang in het verbieden van handelen met voorkennis, waarmee we de reputatie van het bedrijf beschermen.

### **We houden onze boekhouding nauwkeurig en volledig bij en voldoen aan alle toepasselijke belastingwetten**

We houden onze financiële gegevens up-to-date, nauwkeurig en volledig en we registreren onze zakelijke transacties volledig en waarheidsgetrouw. In dit kader volgen we de toepasselijke normen en robuuste interne processen en houden we toezicht daarop.

We structureren onze zakelijke transacties, waaronder onze aanvoer van goederen op basis van commerciële en zakelijke redenen, in overeenstemming met de toepasselijke belastingwetten en -verordeningen. We dienen onze belastingaangifte en overige openbare gegevens tijdig, nauwkeurig en waarheidsgetrouw in en betalen de verschuldigde belastingen op tijd. We gaan alleen op zoek naar initiatieven voor belastingplannen die geen negatieve gevolgen hebben voor de reputatie van Sonova. We nemen een open en proactieve houding aan wanneer het belastingadministratie betreft. We hanteren onze belastingprincipes te allen tijde.

[https://www.sonova.com/sites/default/files/tax\\_principles\\_final.pdf](https://www.sonova.com/sites/default/files/tax_principles_final.pdf)

### **We stellen het publiek tijdig en nauwkeurig op de hoogte**

Als beursgenoteerd bedrijf zijn we er verantwoordelijk voor om onze financiële resultaten en andere belangrijke zakelijke informatie op een tijdige en nauwkeurige manier vrij te geven. Tegelijkertijd zijn we onderworpen aan strenge regels over dergelijke openbaarmakingen. Onze rapporten en overige documenten die openbaar worden gemaakt aan het publiek moeten volledig, waarheidsgetrouw, nauwkeurig, tijdig en begrijpelijk zijn. Uitsluitend de Chief Executive Officer (CEO), de Chief Financial Officer (CFO) en personen die hiervoor speciaal zijn aangewezen door de CEO of CFO mogen publiekelijk namens het bedrijf spreken.



We doen op een eerlijke manier zaken, waarbij we op de voordelen van onze producten, services en medewerkers bouwen.

## Onze gedragswijze ten opzichte van klanten, leveranciers en zakenpartners

### We stellen klanten voorop

Onze klanten zijn de kern van ons bedrijf. We streven ernaar om onze klanten de beste ervaring met de Sonova Group te bieden, door ze van innovatieve technologie, hoogwaardige producten en hoorzorg te voorzien en door alle relevantie gezondheids- en veiligheidsnormen na te leven. We komen onze beloften aan klanten na en nemen hen en hun behoeften zeer serieus.

### We zorgen voor verantwoordelijke marketingpraktijken

We hanteren ethische marketingpraktijken en vermijden ongepaste praktijken en onjuiste claims over onze producten. We zorgen er voor dat onze advertenties, verpakkingen en promotiematerialen nauwkeurige, evenwichtige en niet-misleidende informatie bevatten.

### We doen op een eerlijke manier zaken, kopen niemand om en staan geen omkoping toe

We doen op een eerlijke manier zaken, waarbij we op de voordelen van onze producten, diensten en medewerkers bouwen. Het is verboden te proberen om een klant of leverancier te beïnvloeden om een zakelijke beslissing in het voordeel van de Sonova Group te nemen door hen een betaling of geschenk aan te bieden.

Het is streng verboden om ongepaste betalingen (omkopen, steekpenningen of overige betalingen voor illegale doeleinden) aan te bieden aan ambtenaren of overheidsofficieren, klanten of anderen. Dit verbod geldt niet alleen voor directe betalingen, maar omvat tevens indirecte betalingen die via consultants of andere externe partijen worden aangeboden.

[https://www.sonova.com/sites/default/files/sonova\\_global\\_antibribery\\_policy\\_april\\_2018\\_vf.pdf](https://www.sonova.com/sites/default/files/sonova_global_antibribery_policy_april_2018_vf.pdf)

### We voldoen aan internationale handelsverordeningen en uitvoerregelingen

Afhankelijk van de bestemming en aard van onze producten kan de export van onze producten onderworpen zijn aan uitvoerregelingen/verordeningen en handelssancties. Deze beperkingen kunnen handel verbieden, een export verbieden, of een licentie of kennisgeving aan de autoriteiten vereisen. Indien internationale handelsverordeningen niet worden nageleefd, kan dit ertoe leiden dat personen en het bedrijf

aanzienlijke boetes opgelegd krijgen, dat exportrechten worden ingetrokken en dat er celstraf wordt opgelegd.

### We respecteren de belangen van onze zakenpartners

We hebben belang langetermijnrelaties met onze zakenpartners. Daarom moeten we continu streven naar win-winsituaties. We verwachten van onze zakenpartners en leveranciers dat zij niet alleen aan de wetten en internationaal vastgestelde best practices voldoen, maar ook hun maatschappelijke en milieubewuste verantwoordelijkheid nemen, die ten minste in overeenstemming moeten zijn met de Sonova Group Supplier Principles.

[https://www.sonova.com/sites/default/files/SupplierPrinciples\\_English.pdf](https://www.sonova.com/sites/default/files/SupplierPrinciples_English.pdf)

### We nemen en bieden geen geschenken van waarde aan van en aan onze zakenpartners

Wanneer we zakendoen met onze partners, krijgen we soms geschenken aangeboden of worden we uitgenodigd voor niet-zakelijke evenementen. Het beleid van de Sonova Group luidt dat er geen geschenken boven een nominale waarde gegeven of geaccepteerd worden. Indien geschenken worden aangenomen, mag dit niet worden opgevat als acceptatie van een leverancier of zakelijke relatie en deze acceptatie mag tevens de zakelijke besluiten niet beïnvloeden.

### We vermijden belangenverstrengelingen

Er wordt van je verwacht dat je alleen ten gunste van Sonova, diens klanten en diens aandeelhouders te werk gaat. Een belangenverstrengeling doet zich voor wanneer je privébelangen op welke manier dan ook de belangen van Sonova verstoren, of deze zelfs lijken te verstoren. Er kan een belangenverstrengeling ontstaan indien je acties onderneemt of belangen hebt die ertoe leiden dat je je werk voor ons bedrijf niet objectief en effectief kunt uitvoeren.

Tot voorbeelden van belangenverstrengeling behoren: jij of een familielid heeft aandelen of werkt direct of indirect voor of ten gunste van een concurrent, leverancier of klant, of je besteedt diensten of werk uit aan familie of vrienden terwijl je bij Sonova werkt.





Onze concurrenten hebben  
legitieme zakelijke belangen,  
maar wij ook.

## Onze gedragwijze ten opzichte van onze concurrenten

### **We willen eerlijke concurrentie bevorderen**

Onze concurrenten hebben legitieme zakelijke belangen, maar wij ook. Klanten moeten profiteren van eerlijke concurrentie.

### **We respecteren en houden ons aan antitrust- en mededingingswetten**

De vrijemarktwerking vereist sterke concurrentie. Op basis van mededingings- en antitrustwetten is het illegaal om concurrentie te beperken en moeten we zorgen voor een vrije, open concurrentie in de markt. Terwijl we als bedrijf sterk maar eerlijk concurreren, moeten de wetten en principes, waaronder ons beleid inzake mededingingswetten, onfeilbaar worden opgevolgd.

We delen geen commercieel gevoelige informatie met concurrenten en gaan geen overeenkomsten aan met concurrenten die de voordelen van concurrentie voor klanten beperken.

Voorbeelden van verboden gedrag zijn, onder andere:

- Overeenkomsten aangaan met concurrenten om prijsafspraken te maken, verkoop beperken, een leverancier boycotten of afzetmarkten verdelen;
- Vertrouwelijke informatie uitwisselen met concurrenten, waaronder door handelsverenigingen;
- Overeenkomsten aangaan met distributeurs of wederverkopers om vaste prijzen of voorwaarden voor wederverkoop te bepalen, evenals overige wederverkoopbeperkingen creëren met betrekking tot afzetmarkten en/of klanten;
- Misbruik maken van een dominante marktpositie.

A photograph showing a man and a woman in a professional setting. The man, on the left, is wearing a light blue button-down shirt and glasses, looking towards the woman. The woman, on the right, has long dark hair, wears glasses, a white collared shirt, and a dark vest. She is gesturing with her hands as if speaking. In the background, a whiteboard with some faint diagrams is visible.

We zien diversiteit als een belangrijke factor voor ons succes en zetten alles op alles om een open werkomgeving te creëren.

## Onze gedragswijze ten opzichte van onze medewerkers en collega's

### **We beschouwen onze medewerkers als een cruciale factor voor ons succes**

Onze medewerkers zijn het hart van Sonova. We werken ernaar toe om de levenskwaliteit van miljoenen mensen te verbeteren door het gehoor van mensen met gehoorverlies te verbeteren. Onze gedeelde bedrijfswaarden weerspiegelen de cultuur die ons als bedrijf verenigt en definieert over de breedte van alle merken en regio's. Door middel van onze inzet voor een open en accepterende cultuur, behandelen we alle mensen altijd eerlijk en met respect en waarderen we de verschillende perspectieven van diverse personen, ongeacht waar ze vandaan komen.

### **We stimuleren en bieden een veilige en gezonde werkomgeving**

Arbeidsomstandigheden zijn een integraal onderdeel van onze activiteiten en we identificeren en beheren gezondheids- en veiligheidsrisico's tijdens onze werkzaamheden. We bevorderen en stimuleren proactief een sterke cultuur met gezond en veilig gedrag.

### **We ondersteunen en respecteren mensenrechten en vrijheid van vereniging**

We streven ernaar dat onze activiteiten (direct of via onze zakelijke relaties) voldoen aan de fundamentele rechten van de mens, zoals vastgesteld in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de hoofdverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie.


We erkennen en respecteren het recht van medewerkers om zich aan te sluiten bij een vakbond, ervan uitgaande dat de lokale wetgeving wordt nageleefd. We gaan opbouwende gesprekken aan met medewerkers en de door hun verkozen vertegenwoordigers.

### **We bevorderen diversiteit in ons bedrijf en respecteren de persoonlijke integriteit van onze medewerkers**

De diversiteit aan taal, achtergrond, etnische afkomst, cultuur, geloofsovertuiging, geslachtsidentiteit en/of -uitdrukking en seksuele geaardheid wordt gewaardeerd binnen ons bedrijf en weerspiegelt onze klantenkring. We zien deze diversiteit als een belangrijke factor voor ons succes en bevorderen een open werkomgeving, waarin iedereen kan bijdragen en zijn/haar volledige potentie kan realiseren. We bieden mensen gelijke arbeidsmogelijkheden, zowel tijdens het aannemen, de ontwikkeling als het toekennen van promoties.

Sonova verbiedt discriminatie en ongepast of illegaal gedrag op basis van etnische of nationale afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of huwelijkse staat, geslacht, genetische identiteit, leeftijd, beperking of andere wettelijk beschermde status van een persoon. We tolereren geen gepest en enige andere vorm van verbale, non-verbale en fysieke treitering of belediging, ongeacht of het seksueel, fysiek of psychologisch van aard is.

Om dergelijke handelingen te voorkomen, hanteren we relevante regels en leggen we consistent disciplinaire maatregelen op bij schendingen. Wees tactvol in de manier waarop je met je collega's communiceert en respecteer altijd elkaars privacy.



Als je niet zeker weet wat je moet doen in een bepaalde situatie, dan kun je altijd om advies vragen voordat je een besluit neemt.

## Compliance en om hulp vragen

Hoewel deze gedragscode een kader biedt, kunnen niet alle mogelijke situaties vermeld worden. Als je vraag een juridische kwestie betreft, is het duidelijk wat we moeten doen: we volgen de wet.

Hieronder staan de stappen vermeld die we moeten onthouden en de vragen die we onszelf moeten stellen.

Verzamel de relevante feiten. Het is al lastig genoeg om de juiste antwoorden te vinden zelfs als alle relevante feiten bekend zijn. Zonder deze feiten kan er geen juiste conclusie worden getrokken.

- 1. Wat moet ik specifiek doen?** Dit stelt je in staat je te richten op het specifieke probleem waar je mee geconfronteerd bent en welke alternatieve oplossingen er zijn.
- 2. Verduidelijk je verantwoordelijkheid.** In veel situaties waarin we terechtkomen is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid. Zijn andere partijen goed geïnformeerd? Door problemen te melden en anderen hierbij te betrekken, komt de juiste oplossing gebruikelijk aan het licht.
- 3. Is het eerlijk?** Als een bepaalde actie oneerlijk lijkt te zijn, onderzoek dan waarom deze oneerlijk lijkt en wie hierdoor benadeeld wordt. Is het een klant? Het bedrijfsbelang? Andere medewerkers?
- 4. Bespreek het probleem met je manager.** Dit is de basisrichtlijn voor vrijwel elke situatie. Je manager heeft een breder inzicht en zal het op prijs stellen om bij het besluitvormingsproces te worden betrokken.
- 5. Aanvullende hulp is beschikbaar.** In gevallen waarin het niet gepast kan zijn om een probleem met je manager te bespreken, kun je deze voorleggen aan je Human Resources Manager of de Managing Director van je Group Company.

### Wat je kunt doen als je hulp nodig hebt of een schending van de gedragscode wilt melden:

Er kunnen zich momenten voordoen waarop je je zorgen maakt dat de principes van deze Gedragscodes worden geschonden. Je wordt aangemoedigd om dergelijke gevallen bij je manager te melden, of, indien dit meer gepast is, bij je plaatselijke Human Resources Manager. Je melding wordt zo vertrouwelijk mogelijk afgehandeld en iedereen die te goeder trouw belt of een klacht indient, of getuige is van een schending van de gedragscode wordt beschermd tegen vergelding. Je kunt ook rechtstreeks contact opnemen met de afdeling Compliance, de Speak Up website bezoeken of de Sonova Compliance Hotline bellen, waartoe je elke dag de hele dag lang toegang hebt.





# Sonova Compliance Hotline

Er is een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid. Iedereen die zich legitiem zorgen maakt, kan zijn/haar mening uiten, zonder angst voor vergelding. Onze Compliance Hotline is een van de manieren waarop we onze medewerkers aanmoedigen om hun zorgen met betrekking tot mogelijke schendingen van onze Gedragscode te melden. Onafhankelijke specialisten handelen de telefoongesprekken vertrouwelijk af en dragen de melding vervolgens over aan de geschikte persoon binnen de Sonova Group voor verder onderzoek. Medewerkers kunnen later om extra informatie worden gevraagd.

## Telefoonnummers

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

## De gedragscode in jouw taal

De gedragscode van Sonova is beschikbaar in de volgende talen.

عربي (Arabisch)	Deutsch (Duits)	Polski (Pools)
汉语 (Chinees)	Tiếng Việt (Vietnamees)	Português (Portugees)
日本語 (Japans)	Dansk (Deens)	Русский (Russisch)
Nederlands	Italiano (Italiaans)	Español (Spaans)
English (Engels)	עברית (Hebreeuws)	Türkçe (Turks)
Français (Frans)	Magyar (Hongaars)	한국어 (Koreaans)

[www.sonova.com/codeofconduct](http://www.sonova.com/codeofconduct)

Deze tekst is oorspronkelijk opgesteld in het Engels.

## Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28  
8712 Stäfa  
Zwitserland

T +41 58 928 33 33  
F +41 58 928 33 45  
[compliance@sonova.com](mailto:compliance@sonova.com)

[www.sonova.com](http://www.sonova.com)