

Code de déontologie



Notre code de déontologie définit notre entreprise, qui nous sommes et comment chacun d'entre nous travaille, chaque jour.



Message du Président Directeur Général

Chers collègues,

C'est une véritable joie que de contribuer à notre vision commune d'un monde où chacun profiterait du plaisir d'entendre et pourrait ainsi vivre librement. Chez Sonova, c'est notre engagement pour cette vision qui nous unit. Elle vise à nous inspirer et à nous encourager à travailler dans le respect des exigences rigoureuses qui sont en vigueur au sein de notre entreprise. Pour gagner la confiance de nos patients, de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos collègues, il est essentiel de respecter ces exigences.

Notre code de déontologie définit notre entreprise, qui nous sommes et comment chacun d'entre nous travaille, chaque jour. Je vous invite à toujours vous tenir informé de son contenu et à mettre régulièrement en pratique ses principes dans votre activité, dans vos interactions au bureau et dans vos méthodes de travail.

Se comporter de façon éthique nous confère un avantage concurrentiel en tant qu'employeur et en tant que partenaire commercial de confiance. L'adoption d'un comportement éthique et intègre constitue une priorité pour notre entreprise. C'est ce qui fait de nous une entreprise où chacun se sent invité à collaborer tout en nous soutenant dans l'accroissement de nos revenus et le développement de notre réputation. Nous jouons tous un rôle de modèle à suivre et nous devons tous assumer nos responsabilités en matière d'intégrité professionnelle.

Nous espérons que vous nous ferez savoir si vous pensez que les principes de notre code de déontologie n'ont pas été respectés. Parlez-en à votre responsable, au service des ressources humaines, au service juridique ou de Compliance, utilisez le site Web Speak-up, la ligne directe de Compliance ou contactez-moi directement.

La transparence est la clé et, avec votre aide, nos valeurs et notre réputation seront assurées pour les années à venir. Ensemble, travaillons pour permettre à Sonova de réaliser tout son potentiel.

Je vous remercie pour votre engagement.

[Arnd Kaldowski](#)

Président Directeur Général, Sonova



Tout employé ou partenaire commercial de Sonova doit connaître et respecter ce code de déontologie.

Engagement

Avec ce code de déontologie, nous établissons les fondements pour garantir un succès à long terme du groupe Sonova grâce au comportement approprié qu'adopte chaque employé. Le principe directeur repose sur le fait que nous agissons tous comme des individus responsables et éthiques qui assument la responsabilité de leurs actes et qui se tiennent prêts à protéger la réputation de Sonova.

Nous respectons rigoureusement les lois applicables et les normes contraignantes.

Tout employé ou partenaire commercial de Sonova doit connaître et respecter ce code de déontologie ainsi que les lois applicables à leur égard et à Sonova dans leur pays respectif.

Le non-respect de ces lois et de ce code de déontologie peut entraîner de graves conséquences pour Sonova et pour les personnes concernées. Afin de garantir l'intégrité professionnelle au sein de l'entreprise, un programme global de formation et de communication a été mis en place afin de pouvoir prendre davantage conscience de la nécessité de respecter le code de déontologie.

Sonova ne tolère pas les comportements non conformes. Les employés qui violent ce code de déontologie seront tenus responsables. Sonova s'engage à traiter adéquatement les cas de non-conformité en prenant les accusations au sérieux, en les étudiant efficacement et en temps voulu, en évaluant les faits de façon objective et impartiale et en prenant des mesures et des sanctions adéquates, dans le cas où l'accusation est fondée.

Application et approbation

Ce code de déontologie est obligatoire et s'applique à tous les employés du groupe Sonova, aux sous-traitants et aux fournisseurs qui travaillent pour le groupe Sonova. Plusieurs sujets traités par ce code de déontologie sont décrits de manière plus détaillée dans des directives spécifiques. Dans le cas où les employés et les partenaires commerciaux ne respecteraient pas le code de déontologie, des mesures disciplinaires (pour les employés) pourraient être prises, y compris des licenciements et des actions en justice.

Ce code de déontologie fait l'objet d'examen réguliers et de révisions, le cas échéant. Il a été approuvé par le Conseil d'administration de Sonova le 23 août 2012 et a été mis à jour en septembre 2019.



Nous agissons comme des individus responsables et éthiques qui assument leurs responsabilités.

Responsabilité d'entreprise

Nous agissons de manière responsable.

Sonova manifeste un engagement profond envers la réussite sur le long terme. Les objectifs de notre entreprise sont en parfait accord avec nos objectifs sociaux plus larges. Nous créons un effet positif en aidant les personnes à entendre le monde et nous assumons la responsabilité de nos actes envers nos employés, nos partenaires, l'environnement et les générations futures.

Nous nous engageons à exercer nos activités de façon durable et responsable sur le plan social et environnemental, et nous nous efforçons d'exploiter efficacement les ressources naturelles et de minimiser l'impact écologique de nos activités et de nos produits sur leur cycle de vie.

Nous respectons la dignité des droits humains de toutes les personnes et nous nous conformons aux lois relatives à la liberté d'association, à la confidentialité, ainsi qu'aux lois interdisant le travail forcé et obligatoire des enfants, la traite de personnes et la discrimination dans l'emploi.

Nous exerçons nos activités en harmonie et conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et au Pacte mondial des Nations Unies que Sonova a signé. De plus, nous reconnaissons les normes internationales des Nations Unies, de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

Nous protégeons la confidentialité et garantissons l'intégrité des données, y compris les données personnelles des employés et des patients.



Confidentialité et informations

Nous protégeons notre propriété intellectuelle.

Grâce à notre propriété intellectuelle, nous pouvons offrir des solutions uniques qui nous différencient de la concurrence et qui font de nous une des premières entreprises du secteur. Les inventions, les idées, les brevets, les marques commerciales, les conceptions, les secrets commerciaux et les droits d'auteur sont des ressources essentielles permettant d'avantager nos patients et d'améliorer nos produits et nos services. Il est nécessaire que nous préservions nos renseignements exclusifs et que nous les gardions confidentiels.

La propriété intellectuelle que nous élaborons appartient à l'entreprise. Nous devons veiller à l'identifier, à prendre les mesures adéquates pour la protéger et à nous assurer qu'elle n'est utilisée que dans l'intérêt du groupe Sonova et, par conséquent, de nos patients.

Nous gardons confidentielles les informations importantes.

Outre la propriété intellectuelle, le groupe Sonova possède une grande variété d'informations confidentielles qui sont inconnues ou indisponibles en dehors de l'entreprise et qui seraient précieuses pour nos concurrents. En voici certains exemples : le savoir-faire technique, les données de recherche et de développement, les méthodes de fabrication, les codes sources des logiciels, les informations sur nos employés, les stratégies et les plans d'entreprise, la liste de nos patients, les données financières et les études de marché. Ces éléments sont des avoirs importants pour l'entreprise.

Nous devons prendre les bonnes mesures pour protéger nos informations confidentielles et nous ne devons les divulguer à quiconque en dehors de l'entreprise, sauf lors de transactions commerciales approuvées. Le partage d'informations confidentielles, même au niveau interne, ne doit se faire qu'en cas de stricte nécessité. Tu dois faire preuve de jugement quant à quelle information partager, à qui et à quelle fin commerciale réelle. L'entreprise poursuivra rigoureusement toute divulgation non autorisée d'informations confidentielles. Ton obligation de protéger les informations confidentielles de l'entreprise reste d'application après la fin de ton emploi ou de ta relation avec le groupe Sonova.

Nous respectons les droits de propriété des autres.

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des autres, nous ne nous procurons pas d'informations confidentielles sur les autres parties par des moyens abusifs, et nous ne divulguons pas de telles informations sans autorisation.

Nous protégeons et nous valorisons les biens de l'entreprise.


En tant qu'employé du groupe Sonova, tu as accès à certains biens de l'entreprise tels que des ordinateurs, des téléphones portables, etc. Sauf indication contraire, les biens de l'entreprise ne peuvent être utilisés que pour les affaires légitimes de l'entreprise et non à des fins personnelles, de gain ou pour toute autre raison inappropriée ou illégale.

Nous utilisons judicieusement les e-mails, Internet, l'intranet et les réseaux sociaux.

L'utilisation des outils électroniques tels que les e-mails, Internet, l'intranet et les réseaux sociaux peut avoir des incidences juridiques sur l'entreprise et les employés personnellement. Le contenu des e-mails et des documents que nous créons et les données auxquelles nous avons accès doivent toujours être appropriés. Internet, les e-mails et les réseaux sociaux ne peuvent pas servir à diffuser ou à accéder à du contenu illégal, offensant, nuisible ou potentiellement discriminatoire. Sauf indication contraire, Internet, les e-mails et les réseaux sociaux doivent uniquement être utilisés à des fins commerciales légitimes. Lorsque tu publies du contenu en ligne, tu assumes qu'il sera rendu public. Tu ne publieras rien qui te mettra dans l'embarras, ou Sonova ou toute autre personne.

Nous assurons la sécurité des données et nous respectons les lois sur la protection des données.

Nous protégeons la confidentialité et garantissons l'intégrité des données, y compris les données personnelles des employés et des patients par des moyens techniques et organisationnels. Nous respectons les lois applicables de protection des données. Nous n'utilisons les technologies d'intelligence artificielle que pour créer des avantages pour nos patients et les utilisateurs de nos produits. Les systèmes d'intelligence artificielle que nous utilisons ne cacheront pas leur identité individuelle et ne se présenteront pas comme des êtres humains dans leurs interactions avec nos patients et utilisateurs.



Nous gardons nos comptes financiers à jour, exacts et complets et nous enregistrons intégralement et fidèlement les transactions commerciales.

Comportement envers nos actionnaires et le public

Nous nous abstenons du délit d'initié.

Les lois régissant les délits d'initié interdisent aux individus d'échanger des titres basés sur des informations importantes privées qui, si elles devenaient publiques, nuiraient au cours des actions. Ces lois interdisent également la transmission de ces informations à toute autre personne. Acheter ou vendre les actions de Sonova tout en ayant connaissance d'informations importantes privées (telles que des projets majeurs ou des prévisions en matière de recettes) est par conséquent interdit. Il en va de même pour l'échange d'actions d'entreprise en utilisant des informations que tu as reçues au cours de ton travail chez Sonova. Nous partageons un intérêt commun dans l'interdiction du délit d'initié, protégeant ainsi la réputation de l'entreprise.

Nous gardons les livres et registres exacts et complets et nous respectons l'ensemble de la législation fiscale applicable.

Nous gardons nos comptes financiers à jour, exacts et complets et nous enregistrons intégralement et fidèlement les transactions commerciales. Pour ce faire, nous respectons les normes applicables ainsi que les contrôles et les procédures internes stricts.

Nous structurons nos transactions commerciales, y compris le flux de nos marchandises sur la base de la logique et du raisonnement commercial conformément à la législation fiscale et aux réglementations applicables. Nous soumettons nos déclarations fiscales ainsi que toutes les autres informations qui nous sont requises fidèlement, en temps voulu, de bonne foi et nous payons nos impôts dans les délais impartis. Nous ne poursuivons que des initiatives de planification fiscale qui n'auront pas de répercussions négatives sur la réputation de Sonova. Nous cultivons une attitude ouverte et proactive envers les administrations fiscales. Nous appliquons en permanence nos principes fiscaux.

https://www.sonova.com/sites/default/files/tax_principles_final.pdf

Nous informons le public en temps opportun et avec exactitude.

En tant qu'entreprise cotée, il est de notre responsabilité de communiquer nos résultats financiers et autres informations d'entreprise importantes en temps voulu et avec exactitude. Par ailleurs, nous sommes sujets à des règles strictes concernant la communication de telles informations. Nous communiquons des informations complètes, fidèles, compréhensibles et opportunes dans des rapports et d'autres documents mis à la disposition du public. Seuls le Président Directeur Général (PDG), le directeur financier et les personnes expressément désignées par le PDG ou le directeur financier peuvent s'adresser au public au nom de la société.

Nous exerçons nos activités fidèlement en nous fondant sur le bien-fondé de nos produits, de nos services et nos employés.



Comportement envers nos patients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux

Les patients sont notre priorité.

Les patients sont au centre de notre entreprise. Nous visons à ce que l'expérience des patients avec le groupe Sonova se passe le mieux possible en offrant une technologie innovante, une audiologie et des produits de haute qualité et en respectant les normes de santé et de sécurité applicables. Nous tenons nos promesses faites aux patients et nous prenons ces promesses et leurs besoins au sérieux.

Nous garantissons des pratiques commerciales responsables.

Nous nous conformons à des pratiques commerciales éthiques et nous empêchons les pratiques inadéquates ainsi que les fausses allégations. Nous veillons à ce que notre matériel publicitaire, promotionnel et d'emballage présentent des informations précises, objectives et qui n'induisent pas en erreur.

Nous exerçons nos activités fidèlement et nous ne commettons ni ne tolérons la corruption.

Nous exerçons nos activités fidèlement en nous fondant sur le bien-fondé de nos produits, de nos services et nos employés. Il est interdit d'essayer d'influencer un patient ou un fournisseur à prendre une décision commerciale en faveur du groupe Sonova en contrepartie d'un versement ou d'un cadeau.

Il est strictement interdit d'effectuer des paiements abusifs (pots-de-vin, ristournes ou autres paiements à des fins illégales) à des fonctionnaires, à des autorités, à des patients ou à toute autre personne. Cette interdiction s'applique non seulement aux paiements directs, mais également aux paiements indirects effectués sous n'importe quelle forme par l'intermédiaire de consultants ou d'autres parties tierces. https://www.sonova.com/sites/default/files/sonova_global_antibribery_policy_april_2018_vf.pdf

Nous respectons les règles commerciales internationales et les contrôles à l'exportation.

En fonction de la destination et de la nature de nos produits, l'exportation de nos Produits peut être soumise à des règles de contrôle des exportations et à des sanctions commerciales. Ces restrictions peuvent interdire le commerce, interdire une exportation ou exiger une licence ou la notification aux autorités.

Le non-respect des règles commerciales internationales expose les individus et l'entreprise à de lourdes amendes, au retrait des privilèges d'exportation et à une peine d'emprisonnement.

Nous respectons les intérêts de nos partenaires commerciaux.

Nous sommes très intéressés par des relations à long terme avec nos partenaires commerciaux. Par conséquent, nous travaillons continuellement sur la création d'une situation où tout le monde y gagne. Nous attendons de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs qu'ils respectent non seulement les lois et les meilleures pratiques établies au niveau commercial, mais aussi qu'ils prennent leur responsabilité sociale et environnementale très au sérieux, au minimum conformément aux Principes des fournisseurs du groupe Sonova.

https://www.sonova.com/sites/default/files/SupplierPrinciples_English.pdf

Nous n'offrons pas et nous n'acceptons pas de cadeaux de valeur de nos partenaires commerciaux.

Lorsque nous travaillons avec des partenaires commerciaux, il arrive qu'on nous offre des cadeaux ou qu'on nous invite à des événements de divertissement. Il est de la politique du groupe Sonova de refuser et de ne pas offrir de biens dépassant une valeur nominale. Si des cadeaux venaient à être acceptés, ils ne devraient pas être interprétés comme l'acceptation d'un vendeur ou d'une relation d'affaires, et cette acceptation ne devrait pas influencer notre décision commerciale.

Nous évitons les conflits d'intérêts.

Nous attendons de toi que tu travailles pour le seul profit de Sonova, de ses patients et de ses actionnaires. Un conflit d'intérêts se produit lorsque tes intérêts personnels interfèrent, ou semblent interférer, d'une quelconque façon avec les intérêts de Sonova. Un conflit d'intérêts peut survenir si tu prends des mesures ou si tu as des intérêts qui peuvent t'empêcher d'accomplir ton travail de façon objective et efficace.

Exemples de conflits d'intérêts : tu as, ou un membre de ta famille, un intérêt et tu travailles directement ou indirectement pour ou en faveur d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un client, ou tu travailles avec des proches ou des amis pendant que tu es employé chez Sonova.



Nos concurrents ont des intérêts commerciaux légitimes, tout comme nous.

Comportement envers nos concurrents

Nous nous engageons à la concurrence loyale.

Nos concurrents ont des intérêts commerciaux légitimes, tout comme nous. Les patients devraient bénéficier d'une concurrence équitable entre les différents concurrents.


Nous respectons et nous suivons les lois antitrust et de concurrence.

Les marchés libres nécessitent une vive concurrence. Les lois antitrust et de concurrence rendent illégale la restriction de la concurrence et garantissent une concurrence libre et ouverte sur le marché. En tant qu'entreprise, nous livrons une concurrence rude, mais loyale, et ces lois et principes, y compris notre politique en matière de loi sur la concurrence, doivent être respectés sans faille.

Nous ne partageons aucune information commerciale confidentielle avec nos concurrents et nous ne passons aucun accord avec nos concurrents qui privent les patients des avantages de la concurrence.

Voici des exemples de comportements interdits :

- accords avec des concurrents pour fixer des prix, restreindre les ventes, boycotter un fournisseur ou répartir des territoires ;
- échange d'informations confidentielles avec les concurrents, y compris lors d'associations commerciales ;
- accords avec les distributeurs ou les revendeurs pour fixer des conditions ou des prix de revente, ainsi que d'autres restrictions à la revente en lien avec les territoires et/ou les patients ;
- abus de la position dominante d'un marché.

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. They appear to be in a meeting or a collaborative work environment.

Nous valorisons la diversité, clé importante de notre succès, et nous favorisons un environnement de travail ouvert.

Comportement envers nos employés et nos collègues

Nous considérons nos employés comme la clé de notre succès.

Nos employés sont le moteur de Sonova. Nous travaillons à l'amélioration de la qualité de vie de millions de personnes en offrant une meilleure audition à ceux qui souffrent d'une perte auditive. Nos valeurs d'entreprise communes façonnent la culture qui nous définit et nous unit en tant qu'entreprise à travers toutes nos marques et toutes nos régions. À travers un engagement commun à l'égard d'une culture ouverte et inclusive, nous traitons toutes les personnes avec équité et respect en tout temps et nous valorisons les points de vue variés des différents individus provenant du monde entier.

Nous promouvons et offrons un milieu de travail sain et sûr.

La santé et la sécurité au travail font partie intégrante de nos activités et nous identifions et gérons les risques pour la santé et la sécurité de nos activités. Nous favorisons et nous encourageons activement la culture d'un comportement sain et sûr.

Nous soutenons et nous respectons les droits humains et la liberté d'association.

Nous nous efforçons à ce que nos activités (directement ou par le biais de relations commerciales) respectent les droits humains fondamentaux tels qu'ils sont définis dans la Déclaration des droits des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.


Nous reconnaissons et nous respectons le droit de tous les employés d'adhérer à une association d'employés, à condition que la loi locale soit respectée. Nous engageons un dialogue constructif avec les employés et leurs représentants librement choisis.

Au sein de notre entreprise, nous favorisons la diversité et nous respectons l'intégrité personnelle de nos employés.

La diversité des langues, des origines, de l'origine ethnique, de la culture, des croyances, de l'identité et/ou de l'expression de genre et de l'orientation sexuelle est favorisée dans notre entreprise, et cette diversité reflète nos patients. Nous considérons cette diversité comme une clé importante de notre succès et nous favorisons un environnement de travail ouvert où chacun peut contribuer et exploiter pleinement son potentiel. Nous offrons l'égalité des chances en matière de perspective d'emploi, notamment au niveau de l'embauche, du perfectionnement et de la promotion.

Sonova interdit la discrimination et les actions illégales ou inappropriées fondées sur l'origine ethnique ou nationale d'une personne, sa religion, son orientation sexuelle, sa situation matrimoniale, son genre, son identité génétique, son âge ou tout autre statut protégé par la loi. Nous ne faisons preuve d'aucune tolérance envers l'intimidation ou toute forme d'abus ou de harcèlement verbal, non verbal et physique, qu'il soit de nature sexuelle, physique ou psychologique.

Afin d'empêcher de tels actes, nous respectons les règles applicables et nous imposons systématiquement des mesures disciplinaires en cas d'infraction. Fais preuve de sensibilité dans la façon de te comporter avec tes collègues et respecte leur vie privée à tout moment.



Si tu ne sais pas quoi faire dans une situation, demande conseil avant d'agir.

Comment se conformer et comment obtenir de l'aide ?

Bien que ce code de déontologie offre une structure, il est impossible de couvrir toutes les situations possibles. Si un problème implique une question juridique, notre réponse est claire et sans ambiguïtés : nous suivons la loi.

Ci-dessous se trouvent des étapes à garder à l'esprit des questions à poser.

Rassemble tous les faits qui sont pertinents. Il est déjà assez difficile de trouver des réponses lorsqu'on dispose de tous les faits pertinents. Il est impossible d'arriver à la bonne conclusion sans ces faits.

- 1. Que me demande-t-on précisément ?** Cela devrait te permettre de te concentrer sur le problème précis auquel tu fais face et sur les solutions qui sont à ta disposition.
- 2. Détermine quelle est ta responsabilité.** Beaucoup de situations que nous gérons impliquent une responsabilité partagée. Les autres parties sont-elles informées ? En faisant participer les autres et en soulevant des questions, il est généralement possible de mettre en lumière une bonne ligne de conduite.
- 3. Est-ce que c'est juste ?** Si une ligne de conduite te paraît injuste, détermine les causes de cette injustice et les personnes qui pourraient être lésées. Est-ce un patient ? Les intérêts de l'entreprise ? D'autres employés ?
- 4. Parle du problème avec ton responsable.** C'est la directive de base pour la plupart des situations. Ton responsable aura une vision des choses plus large et appréciera être impliqué dans le processus décisionnel en temps voulu.
- 5. Il est possible de bénéficier d'une assistance supplémentaire.** Dans le cas où il n'est pas opportun de parler d'un problème avec ton responsable, tu peux t'adresser localement à ton responsable des ressources humaines ou au directeur général de ton groupe.

Si tu as besoin d'aide ou si tu souhaites signaler une violation du code :

Il peut arriver que tu craignes que les principes de ce code de déontologie soient violés. Nous t'encourageons à signaler de tels cas à ton responsable ou, si plus opportun, à ton responsable local des ressources humaines. Pour les cas liés aux harcèlements sexuels, tu peux également contacter les référents locaux harcèlement sexuel et agissements sexistes en charge de ces sujets. Ta déposition restera confidentielle dans la mesure du possible et aucun appelant, plaignant ou témoin ne subira de représailles pour une déposition faite en toute bonne foi. Tu peux également contacter directement le service de conformité et par l'intermédiaire du site Speak-up, ou utiliser la ligne directe de conformité de Sonova, disponible toute la journée, chaque jour.



Ligne directe de conformité de Sonova

Nous menons une culture de responsabilité partagée. Toute personne ayant des préoccupations légitimes peut s'exprimer librement, sans peur de représailles. Notre ligne directe de conformité est l'une des façons dont nous encourageons nos employés à exprimer leurs préoccupations concernant les violations potentielles de notre code de déontologie. Des spécialistes indépendants répondent de façon confidentielle aux appels et signalent ensuite la déposition à la personne compétente du groupe Sonova pour une enquête plus approfondie. Les employés peuvent ensuite demander des informations de suivi prothétique.

Numéros de téléphone

Chine :	10-800-711-0748
Canada :	(866) 447-5045
Allemagne :	0800-180-3417
Suisse :	0800-56-3263
États-Unis :	(866) 447-5045
Viêt Nam :	(704) 521-1168
Autres pays :	+1 866 447 5045

Le code dans votre langue

Le code de déontologie de Sonova est disponible dans les langues suivantes :

عربي (arabe)	Deutsch (allemand)	Polski (polonais)
汉语 (chinois)	Tiếng Việt (vietnamien)	Português (portugais)
日本語 (japonais)	Dansk (danois)	Русский (russe)
Nederlands (néerlandais)	Italiano (italien)	Español (espagnol)
English (anglais)	עברית (hébreu)	Türkçe (turc)
Français	Magyar (hongrois)	한국어 (coréen)

www.sonova.com/codeofconduct

La version en anglais est la version qui fait foi.

Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28
8712 Stäfa
Suisse

T +41 58 928 33 33
F +41 58 928 33 45
compliance@sonova.com

www.sonova.com