

הקוד האתי



הקוד האתי שלנו קובע
את אופי החברה, מי
אנחנו וכיצד כל אחד
מאתנו יעשה עסקים,
יום אחר יום.



הודעה מהמנכ"ל

עמיתים יקרים,

אם אתם חושדים בהפרה של עקרונות הקוד האתי שלנו, אנו מצפים מכם להודיע לנו על כך. דברו עם מנהל הקו שלכם, עם מחלקת משאבי האנוש, מחלקת הציות או המחלקה המשפטית, השתמשו באתר האינטרנט של Speak-Up, בקו החם של הציות לקוד - או פנו אליי ישירות.

השקיפות חשובה ביותר, ובעזרתכם, אנו בטוחים שהערכים והמוניטין שלנו ימשיכו להישמר לאורך זמן. בואו נעבוד ביחד על מנת להבטיח כי Sonova הנה החברה הטובה ביותר שיכולה להיות.

תודה על המחויבות שלכם.

Arnd Kaldowski
מנכ"ל Sonova

אני שמח לתרום ולעבוד למען החזון המשותף שלנו, של עולם שבו כל אחד זוכה ליהנות מהיכולת לשמוע, והודות לכך חי חיים נטולי מגבלות. המחויבות שלנו לחזון זה מאחדת אותנו ב-Sonova. חזון זה נותן לנו השראה, ובמקביל מחייב אותנו להתנהל בפעילותנו העסקית בהתאם לסטנדרטים הגבוהים שקבענו עבור החברה שלנו. כדי לזכות באמון המטופלים, הלקוחות, השותפים העסקיים והעמיתים שלנו, חשוב ביותר שנעמוד בסטנדרטים הללו.

הקוד האתי שלנו קובע את אופי החברה, מי אנחנו וכיצד כל אחד מאתנו יעשה עסקים, יום אחר יום. אני מבקש מכם להכיר תמיד את תכולתו, וליישם את עקרונותיו באופן עקבי בעבודתכם, באינטראקציה שלכם במשרד ובדרך שבה אתם עושים עסקים.

התנהגות אתית נותנת לנו יתרון תחרותי בתור מעסיק ושותף עסקי מהימן. אנו בחברה נותנים עדיפות גבוהה להובלה מתוך אתיקה ויושרה. היא הופכת אותנו לחברה שכולם מרגישים זכות לעבוד בה, תוך תמיכה בהגדלת ההכנסות יד ביד עם המוניטין שלנו. כולנו ממלאים תפקיד במתן דוגמה לאחרים וכולנו חייבים לקבל אחריות על היושרה הארגונית.



על כל העובדים והשותפים
העסקיים של Sonova להכיר
ולקיים קוד אתי זה.

מחויבות

הפרה של החוקים ושל הקוד האתי עשויה לגרור השלכות חמורות מבחינת Sonova ומבחינת האנשים המעורבים. כדי להבטיח שמירה על היושרה העסקית בכל חלקי החברה, קיימת תכנית הסברה והדרכה גלובלית, לחיזוק המודעות כלפי חשיבות הציות לקוד האתי.

ל-Sonova יש אפס סובלנות להתנהגות שלא עומדת בדרישות. עובדים שיפרו קוד אתי זה יישאו באחריות לכך. Sonova מחויבת לטיפול הולם במקרים של הפרת הדרישות, על-ידי התייחסות רצינית להאשמות, בירור יעיל ומהיר, הערכה אובייקטיבית ובלתי-תלויה של העובדות ונקיטה בצעדים ובאמצעי הענישה המתאימים, במקרה של הוכחת ההאשמה.


בקוד אתי זה, אנו מניחים את היסודות להמשך הצלחתה לטווח הארוך של Sonova Group, באמצעות התנהגות הולמת של כל עובד ועובד. הכלל המנחה הוא שכולנו פועלים כאנשים השומרים על האתיקה ומקבלים אחריות אישית על מעשינו ונכונים להגן על המוניטין של Sonova.

אנו מקיימים בקפדנות את החוקים החלים והתקנים המחייבים
על כל העובדים והשותפים העסקיים של Sonova להכיר ולקיים קוד אתי זה וכן את החוקים החלים עליהם ועל Sonova במדינה שלהם.

תחולה ואישור

הקוד האתי עובר בדיקה באופן קבוע, וזוכה לתיקונים במידת הצורך. מועצת המנהלים של Sonova אישרה את הקוד האתי ב-23 באוגוסט 2012, והוא עודכן בספטמבר 2019.

הקוד האתי חל על כל העובדים ב-Sonova Group ומחייב אותם, וכן כל קבלן או ספק שמבצע עבודה עבור Sonova Group. נושאים שונים שהקוד האתי מכסה זוכים לפירוט נוסף בהנחיות ספציפיות. הפרה של הקוד האתי מצד העובדים והשותפים העסקיים שלנו עלולה לגרור צעדים משמעותיים (במקרה של עובדים), עד כדי פיטורין והליכים משפטיים.



אנו פועלים כאנשים השומרים
על האתיקה ומקבלים אחריות
אישית.

אחריות ארגונית

אנו פועלים מתוך אחריות

אנו מנהלים את עסקינו בהתאם ומתוך ציות להכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות אדם, לשמונה האמנות היסוד של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) ולהבנת האו"ם הגלובלית, שעליה Sonova חתומה. אנו מכירים גם בתקנים הבינלאומיים של האומות המאוחדות, ארגון העבודה הבינלאומי והארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי.

ל-Sonova מחויבות עמוקה להצלחה בת-קיימא. היעדים העסקיים שלנו תואמים למטרות החברתיות הרחבות יותר שלנו; השפעה חיובית על-ידי סיוע לאנשים בשמיעת העולם, תוך קבלת אחריות על פעולותינו כלפי עובדינו, שותפינו, הסביבה והדורות הבאים.

אנו מחויבים להתנהלות עסקית באופן בר-קיימא, עם אחריות אישית כלפי החברה והסביבה, ואנו שואפים לשימוש יעיל במשאבי הטבע ולצמצום ההשפעה הסביבתית של פעילותינו והמוצרים שלנו לאורך מחזור חייהם.

אנו שומרים על כבודם ועל זכויות האדם של כל האנשים, ומצייתים לחוקים הנוגעים לחופש ההתאגדות ולפרטיות, כמו גם לחוקים האוסרים על עבודות כפייה, עבודת ילדים, סחר בבני אדם ואפליית עובדים.

אנו מגנים על חיסיון הנתונים ומבטיחים את שלמותם, לרבות נתונים אישיים של עובדים ולקוחות.



חיסיון ומידע

אנו מגנים על קנייננו הרוחני

הקניין הרוחני שלנו עוזר לנו לספק פתרונות ייחודיים שמבדלים אותנו מהמתחרים, ומאפשרים לנו להיות אחת החברות המובילות בענף. המצאות, רעיונות, פטנטים, סימנים מסחריים, עיצובים, סודות מסחריים וזכויות יוצרים הם נכסים חיוניים, שבאמצעותם אנו מפיקים תועלת ללקוחות ומפתחים את המוצרים והשירותים שלנו. אנו צריכים לשמור על המידע הקנייני שלנו ולשמור על סודיותו.

הקניין הרוחני שאנו מפתחים שייך לחברה. עלינו להיות ערוכים לזהות אותו, לנקוט בצעדים המתאימים להגנה עליו ולוודא שנעשה בו שימוש אך ורק לטובתה של Sonova Group, ובתורם ללקוחותינו.

אנו שומרים על החיסיון של מידע רלוונטי

בנוסף על קניין רוחני, ל-Sonova Group מגוון רחב של מידע סודי שאינו ידוע ואינו זמין מחוץ לחברה, ושיש לו ערך רב מבחינת המתחרים שלנו. על הדוגמאות נמנים ידע טכני, נתוני מחקר ופיתוח, שיטות ייצור, קודי מקור של תוכנות, מידע על עובדים, תכניות ואסטרטגיות עסקיות, רשימות של לקוחות, מידע פיננסי ותובנות שוק. אלו הם נכסים משמעותיים מבחינת החברה.

עלינו לנקוט בצעדים המתאימים כדי להגן על המידע הסודי שלנו, ואנו לא נגלה אותו לאף אחד מחוץ לחברה, להוציא בעסקאות מסחריות מאושרות. שיתוף (אפילו פנימי) של מידע סודי ייעשה אך ורק לפי צורך לדעת, ועליכם להפעיל שיקול דעת בנוגע למידע המשותף, הצד שעמו הוא משותף והסיבה העסקית הממשית שלשמה הוא משותף. החברה תפעל במלוא החומרה נגד כל גילוי בלתי-מורשה של מידע סודי. ההתחייבות שלכם להגן על מידע סודי של החברה נשאר בתוקף גם לאחר סיום העסקתכם או קשריכם עם Sonova Group.

אנו מכבדים זכויות קנייניות של הזולת

אנו מכבדים את זכויות הקניין הרוחני של הזולת, ואנו לא נשיג מידע סודי על צדדים אחרים באמצעים פסולים, ולא נגלה מידע כאמור ללא הרשאה.

אנו מגנים על נכסי החברה ומעריכים אותם

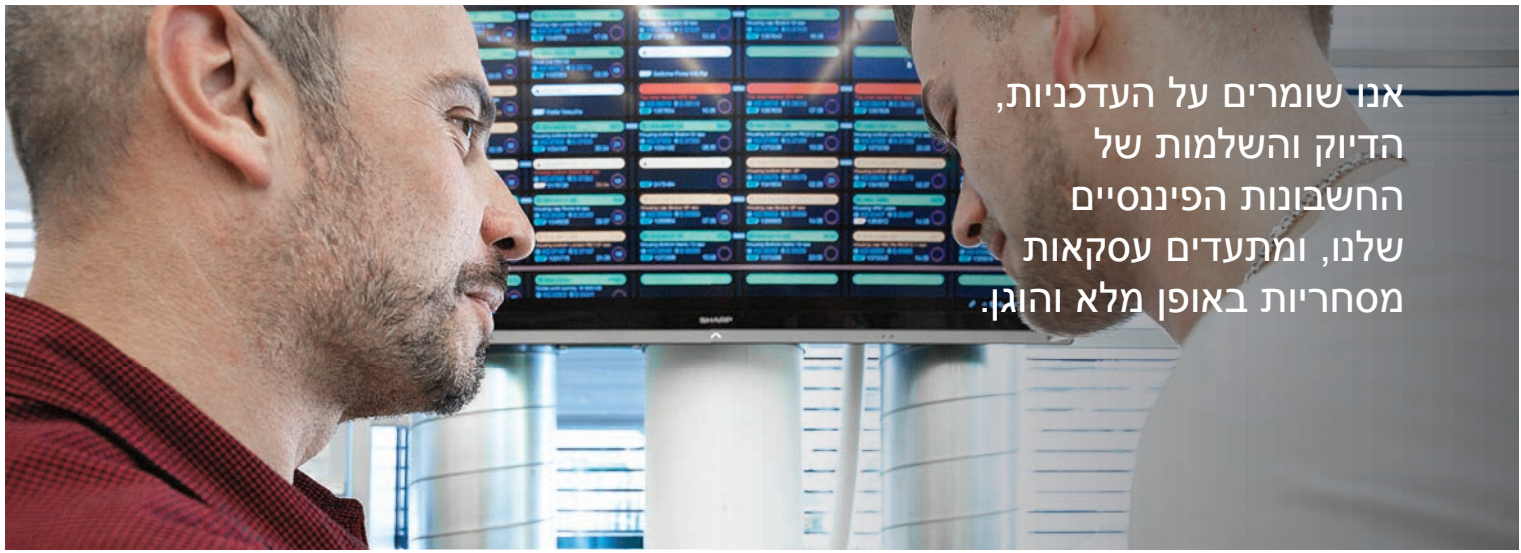
כעובדים ב-Sonova Group, אתם מקבלים גישה לנכסים מסוימים של החברה, כגון מחשבים, טלפונים ניידים וכדומה. אלא אם יצוין אחרת, יש להשתמש בנכסי החברה אך ורק לצורך לגיטימי עסקי של החברה, ולא לתועלת או לרווח אישיים או מכל סבה בלתי-הולמת או בלתי-חוקית אחרת.

אנו עושים שימוש תקין בדואר אלקטרוני, באינטרנט, באינטר-נט ובמדיה חברתית

השימוש בכלים אלקטרוניים, כגון דואר אלקטרוני, אינטרנט, אינטר-נט ומדיה חברתית, עשוי להוביל להשלכות משפטיות מבחינת החברה ומבחינת העובדים באופן אישי. יש להקפיד תמיד על תקינותו של התוכן בדואר אלקטרוני ובמסמכים שאנו יוצרים ובנתונים שאליהם אנו ניגשים. אין להשתמש בדואר אלקטרוני, באינטרנט ובמדיה החברתית על מנת לגשת למידע בלתי-חוקי, פוגעני, משבש או כזה שעשוי להיות כרוך באפליה. אלא אם מצוין אחרת, יש להשתמש בדואר אלקטרוני, באינטרנט ובמדיה החברתית אך ורק למטרות עסקיות לגיטימיות. כשאתם מפרסמים דבר מה באופן מקוון, עליכם להניח שהוא נעשה פומבי ולהימנע מפרסומים שעשויים להביך אתכם, את Sonova או אחרים.

אנו מגנים על הנתונים ועומדים בחוקי פרטיות המידע

אנו מגנים על חיסיון הנתונים ומבטיחים את שלמותם, לרבות נתונים אישיים של עובדים ולקוחות, באמצעים טכניים וארגוניים. אנו מציינים לחוקים הרלוונטיים בנושא הגנה על מידע. אנו משתמשים בטכנולוגיות בינה מלאכותית אך ורק כדי להפיק תועלת ללקוחות שלנו ולמשתמשים במוצרינו. שום מערכת בינה מלאכותית שבה אנו משתמשים לא תסתיר את זהותה או תתחזה לבן אדם באינטראקציה עם הלקוחות והמשתמשים.



אנו שומרים על העדכניות, הדיוק והשלמות של החשבונות הפיננסיים שלנו, ומתעדים עסקאות מסחריות באופן מלא והוגן.

התנהגות כלפי בעלי העניין והציבור

אנו מיידעים את הציבור במהירות ובמדויק

בתור חברה למסחר, יש לנו אחריות לגלות את תוצאותינו הפיננסיות ומידע ארגוני חשוב אחר, באופן מדויק ובמועד. במקביל, אנו כפופים לכללים קפדניים בנוגע לכל גילוי של מידע כאמור. אנו מספקים במועד גילויים מלאים, הוגנים, מדויקים וברורים, בדוחות ובשאר המסמכים הזמינים לציבור. רק המנכ"ל (CEO), סמנכ"ל הכספים (CFO) ואנשים שמונו לכך באופן פרטני על-ידי המנכ"ל או סמנכ"ל הכספים רשאים לשאת דברים לציבור מטעמה של החברה.

אנו נמנעים משימוש במידע פנים

החוקים בנושא שימוש במידע פנים אוסרים על סחר בניירות ערך לפי מידע מהותי שאינו פומבי, אשר עשוי, לו ייעשה פומבי, להשפיע על מחיר המניה. הם אוסרים גם על העברת מידע כאמור לכל אחד אחר. לכן, אסור לקנות או למכור מניות של Sonova כשאתם יודעים מידע מהותי שאינו פומבי (למשל, פרויקטים גדולים או תחזיות הכנסות). הדבר תקף גם לסחר במניות של חברות, בעזרת מידע שקיבלתם במהלך העסקתכם ב-Sonova. יש לנו עניין משותף באיסור על שימוש במידע פנים, על מנת להגן על המוניטין של החברה.

אנו שומרים ספרים ורשומות מדויקים ומלאים, ועומדים בכל חוקי המס החלים.

אנו שומרים על העדכניות, הדיוק והשלמות של החשבונות הפיננסיים שלנו, ומתעדים עסקאות מסחריות באופן מלא והוגן. לשם כך, אנו פועלים לפי התקנים הרלוונטיים ולפי תהליכים ואמצעי בקרה פנימיים איתנים.

אנו מנסחים את העסקאות המסחריות שלנו, לרבות זרימת המוצרים, לפי נימוק מסחרי ושיקולים עסקיים, בהתאם לתקינה ולחוקי המס החלים. אנו מגישים דיווחי מס וגילויי מידע נדרשים אחרים במועד, באופן מדויק ובתום לב ומשלמים בזמן את המסים החלים עלינו. אנו נוקטים ביזמות לתכנון מס רק כאשר אין בהן כדי לפגוע במוניטין של Sonova. אנו מטפחים יחס פתוח ופרו-אקטיבי כלפי רשויות המס. אנו מיישמים תמיד את עקרונות המס שלנו.

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

אנו מנהלים את עסקינו באופן הוגן, בהסתמכות על איכויותיהם של המוצרים, השירותים והעובדים שלנו.

התנהלות כלפי הלקוחות, הספקים והשותפים העסקיים שלנו

אנו מכבדים את עניינם של שותפינו העסקיים.

יש לנו אינטרס מהותי בקשרים עסקיים לטווח הארוך עם שותפינו העסקיים. לפיכך, אנו פועלים בעקביות ליצירת מצב של רווח הדדי (Win-Win). אנו מצפים משותפינו העסקיים ומספקינו לציית לחוק ולשיטות עבודה מקובלות בינלאומיות, אך גם להתייחס ברצינות לאחריותם החברתית והסביבתית, לכל הפחות לפי העקרונות לספקים של Sonova Group.

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

אנו לא מקבלים או נותנים מתנות בעלות ערך ממי או למי משותפינו העסקיים

מדי פעם, במהלך העבודה מול שותפים עסקיים, אנו מקבלים הצעות למתנות או הזמנות לאירועי בידור. המדיניות של Sonova Group היא שלא לקבל או לתת פריטים שווים עולה על שווי סמלי. במקרה של קבלת מתנות, אין לפרש את הדבר בתור קבלה של קשר עסקי או ספקי, ואין לתת לקבלה כאמור להשפיע על החלטתנו העסקית.

אנו נמנעים מניגודי עניינים

מצופה מכם לעשות את עבודתכם אך ורק לטובתם של Sonova, לקוחותיה ובעלי העניין שלה. ניגוד עניינים מתקיים כאשר האינטרסים הפרטיים שלכם מתנגשים, בפועל או למראית עין, בכל דרך שהיא, עם האינטרסים של Sonova. ניגוד עניינים עשוי להתקיים אם אתם מבצעים פעולות או אם יש לכם אינטרסים המקשים עליכם בביצוע אובייקטיבי ויעיל של עבודתכם בחברה.

דוגמאות לניגוד עניינים כוללות מקרים שבהם אתם או בן משפחה מחזיקים בעניין במתחרה, בספק או בלקוח, עובדים עבורו במישרין או בעקיפין או מעדיפים אותו, ומקרים שבהם אתם נכנסים לחוזים עסקיים עם קרובי משפחה או חברים במהלך העסקתכם ב-Sonova.

אנו נותנים ללקוחות עדיפות עליונה

הלקוחות הם מרכז העסק שלנו. אנו שואפים לתת ללקוחות שלנו את החוויה הטובה ביותר ב-Sonova Group, על-ידי מתן של טכנולוגיה חדשנית ואיכות גבוהה של מוצרים וטיפול אודיולוגי ועל-ידי עמידה בכל התקנים הרלוונטיים בנושא הבטיחות והגיהות. אנו מקיימים את הבטחותינו ללקוחות, ומתייחסים ברצינות להם ולצרכים שלהם.

אנו מקפידים על שיטות עבודה אחראיות בשיווק

אנו פועלים לפי שיטות שיווק אחראיות ומונעים שיטות עבודה בלתי-הולמות וטענות כוזבות. אנו מוודאים כי הפרסומות, האריזות והחומר הקידומי שלנו נותנים מידע מדויק, מאוזן ונקי מהטעויות.

אנו עושים עסקים באופן הוגן ולא לוקחים חלק בשוחד או מתייחסים לשוחד בהבנה


אנו מנהלים את עסקינו באופן הוגן, בהסתמכות על איכויותיהם של המוצרים, השירותים והעובדים שלנו. אין להציע תשלום או מתנה כדי לנסות ולהשפיע על לקוח או על ספק כך שיקבל החלטה עסקית לטובת Sonova Group.

אסור לחלוטין לבצע תשלומים בלתי-הולמים (שוחד, שלמונים או תשלום אחר למטרות בלתי-חוקיות) לעובדי או לפקידים ממשלה, ללקוחות או לאחרים. איסור זה חל לא רק על תשלום ישיר, אלא גם על תשלום עקיף שנעשה בכל אופן שהוא, באמצעות יועצים או גורמי צד שלישי אחרים.

https://www.sonova.com/sites/default/files/sonova_global_antibribery_policy_april_2018_vf.pdf

או עומדים בתקנות הסחר הבינלאומי ובאמצעי הבקרה על ייצוא

בהתאם ליעד ולאופי של המוצרים, על ייצוא המוצרים שלנו עשויות לחות תקנות בקרת ייצוא וסנקציות סחר. מגבלות אלה אוסרות על סחר, אוסרות על ייצוא, או מחייבות רישיון או הודעה לרשויות. הפרה של תקנות סחר בינלאומי חושפת אנשים, כמו גם את החברה, לקנסות משמעותיים, למניעת היתרי ייצוא ולמאסר.



למתחרים שלנו יש אינטרסים
עסקיים לגיטימיים - וכך גם לנו.

התנהגות כלפי המתחרים שלנו

אנו מחויבים לתחרות הוגנת

אנו לא חולקים עם מתחרים שום מגע בעל רגישות מסחרית, ולא נכנסים
עמם למתחרים שגזלים מהלקוחות את יתרונות התחרות.
דוגמאות להתנהגות אסורה:

- הסכמים עם מתחרים לקביעת מחירים, להגבלת מכירות, להחרמת ספקים או להקצאת טריטוריות;
- חילופי מידע סודי עם מתחרים, לרבות באיגודים מקצועיים;
- הסכמים עם מפיצים או משווקים לקביעת מחירי או תנאי שיווק וכן מגבלות אחרות מסוימות על שיווק מבחינת טריטוריות ו/או לקוחות;
- ניצול לרעה של מעמד דומיננטי בשוק.

למתחרים שלנו יש אינטרסים עסקיים לגיטימיים - וכך גם לנו. הלקוחות אמורים ליהנות מיריבות הוגנת בין מתחרים.

אנו מכבדים ומקיימים את חוקי ההגבלים העסקיים והתחרות

לשוק חופשי נדרשת תחרות ערה. חוקי התחרות וההגבלים העסקיים אוסרים להגביל תחרות, ומבטיחים תחרות חופשית ופתוחה בשוק. כחברה אנו מתחרים באופן נחוש אך הוגן, אולם יש להקפיד לקיים חוקים ועקרונות כאמור, לרבות המדיניות שלנו בנוגע לחוקי תחרות.

המגוון חשוב לנו בתור מפתח
חשוב להצלחתנו ולטיפוח של
סביבת עבודה אינקלוסיבית.

התנהגות כלפי העובדים והעמיתים שלנו

אנו מטפחים מגוון בחברה שלנו, ומכבדים את יושרתם האישית של עובדינו

המגוון מבחינת שפות, רקע, מוצא אתני, תרבות, אמונות, זהות ו/או ביטוי מגדריים ונטייה מינית זוכה לתמיכה אצלנו בחברה, ומשקף את בסיס הלקוחות שלנו. המגוון הזה חשוב לנו בתור מפתח חשוב להצלחתנו ולטיפוח של סביבת עבודה אינקלוסיבית, שבה כל אחד יכול לתרום ולממש את הפוטנציאל שלו. אנו נותנים הזדמנויות תעסוקה שוויוניות, לרבות בגיוס, בפיתוח ובקידום.

Sonova אוסרת על אפליה ועל פעולות בלתי-הולמות או בלתי-חוקיות עקב מוצא אתני או לאומי, דת, נטייה מינית או מצב משפחתי, מגדר, זהות גנטית, גיל, מוגבלות או כל מעמד אחר המוגן בחוק. יש לנו אפס סובלנות כלפי בריונות וכלפי פגיעה או הטרדה מילולית, לא-מילולית ופיזית, בין אם מינית, גופנית או נפשית.

כדי למנוע מעשים כגון אלה, אנו מקפידים על כללים רלוונטיים ועל טיפול משמעותי עקבי בהפרות. עליכם לנהוג ברגישות באינטראקציה עם עמיתים, ולכבד תמיד את פרטיותם של אנשים.

אנו רואים בעובדינו מפתח להצלחה שלנו

העובדים שלנו הם הרוח של Sonova. אנו פועלים לשיפור איכות חייהם של מיליוני אנשים, בדרך של שיפור השמיעה אצל אנשים עם חוש שמיעה מוחלש. הערכים הארגוניים המשותפים שלנו מעצבים תרבות שמגדירה ומאחדת אותנו בחברה, בכל המותגים והאזורים. עם מחויבות משותפת לתרבות פתוחה ואינקלוסיבית, אנו נוהגים תמיד בכל אחד באופן הוגן ומכבד, ומעריכים את נקודות המבט השונות של אנשים מגוונים מכל העולם.

אנו מקדמים ומספקים סביבת עבודה בטוחה ובריאה

בטיחות וגיהות מקצועיות הן חלק בלתי-נפרד מהפעילות שלנו, ואנו מזהים ומנהלים סיכונים בטיחות וגיהות בפעולות שלנו. אנו מטפחים ומעודדים באופן פרואקטיבי תרבות חזקה של התנהגות בריאה ובטיחותית.

אנו תומכים בזכויות אדם ובחופש ההתאגדות, ומכבדים אותם

אנו שואפים להבטיח שהפעילות שלנו (בין אם ישירות או דרך קשרינו העסקיים) מכבדת זכויות אדם בסיסיות, כמופיע במגילת הזכויות של האומות המאוחדות ובאמנות הליבה של ארגון העבודה הבינלאומי.

אנו מכירים בזכותם של כל העובדים להצטרף, בכפוף לחוק, לכל התאגדות עובדים, ומכבדים זכות זו. אנו לוקחים חלק בשיח קונסטרוקטיבי עם עובדים ועם נציגיהם שנבחרו באופן חופשי.

אם אינכם בטוחים מה
עליכם לעשות במצב נתון,
נא לבקש הכוונה לפני
שתפעלו.

כיצד לעמוד בדרישות וכיצד לקבל עזרה

למרות שקוד אתי זה מספק מסגרת, אין באפשרותו לכסות כל מצב אפשרי. אם השאלה נוגעת לחוק, הבחירה שלנו ברורה וחד-משמעית -
אנו מצייתים לחוק.

להלן שלבים שחשוב לזכור ושאלות שחשוב לשאול.

אם אתם זקוקים לעזרה או מעוניינים לדווח על הפרה של הקוד:
ייתכנו מקרים שבהם יתעורר חשד להפרה של קוד אתי זה. אנו מעודדים
אתכם לדווח על מקרים כאלה למנהל שלכם או, אם הדבר מתאים יותר,
למנהל משאבי האנוש המקומי שלכם. הדיווח שלכם יישמר חסוי ככל
האפשר, ושום מתקשר, מתלונן או עד לא יסבול מהתנכלות על דיווח
שנעשה בתום לב. באפשרותכם גם לפנות ישירות למחלקת הציות או
באמצעות אתר האינטרנט שלנו ב-Speak Up או להשתמש בקו החם
של הציות לקוד של Sonova, הזמין כל יום, כל היום.

אספו את העובדות הרלוונטיות. גם עם כל העובדות הרלוונטיות, מספיק
קשה למצוא תשובות. בלעדיהן, אי אפשר להגיע למסקנה הנכונה.

1 מה מבקשים ממני לעשות, באופן ספציפי? שאלה זו תאפשר
לכם להתמקד בעניין הספציפי שעמו אתם מתמודדים ובחלופות
האפשריות.

2 הבהירו את תחום אחריותכם. במצבים רבים שבהם אנו נתקלים
קיימים תחומי אחריות משותפים. האם הצדדים האחרים מיועדים?
בדרך כלל, כשאחרים מעורבים ומעלים סוגיות, אנו מצליחים לברר
מהו אופן הפעולה המתאים.

3 האם זה הוגן? אם מהלך פעולה מסוים נראה כבלתי-הוגן, יש לבדוק
מדוע הוא נראה כך, ובמי הוא עשוי לפגוע. האם בלקוח? באינטרסים
של החברה? בעובדים אחרים?

4 דונו בבעיה עם מנהל הקו שלכם. זוהי הנחיה בסיסית לכל מצב
כמעט. למנהל הקו שלכם יש נקודת מבט רחבה, והוא יעריך את
כלילתו בתהליך קבלת ההחלטות בבוא העת.

5 ניתן לקבל סיוע נוסף. כאשר אין זה הולם לדון בנושא עם המנהל
שלכם, יש לטפל בו ברמה המקומית עם מנהל משאבי אנוש או
הדירקטור המנהל של החברה שלכם בקבוצה.

מעדים
לדבר!



הקו החם של הציות לקוד של Sonova

אנו חיים בתרבות של אחריות משותפת. כל מי שיש לו חשש לגיטימי רשאי להתבטא בחופשיות, מבלי לדאוג מהתנכלות. הקו החם של הציות לקוד הוא אחת הדרכים שלנו לעודד עובדים לבטא חששות בנוגע להפרות אפשריות של הקוד האתי. מומחים בלתי-תלויים משיבים לשיחות תוך שמירה על חיסיון, ומעבירים דיווחים לאנשים המתאימים ב-Sonova Group לביורר נוסף. לאחר מכן, עובדים יכולים לבקש מידע על המשך הטיפול.

מספרי טלפון

סין:	10-800-711-0748
קנדה:	(866) 447-5045
גרמניה:	0800-180-3417
שווייץ:	0800-56-3263
ארה"ב:	(866) 447-5045
וייטנאם:	(704) 521-1168
מדינות אחרות:	+1 866 447 5045

הקוד בשפה שלכם

הקוד האתי של Sonova זמין בגרסאות בשפות הבאות.

عربي (ערבית)	Deutsch (גרמנית)	Polski (פולנית)
汉语 (סינית)	Tiếng Việt (וייטנאמית)	Português (פורטוגזית)
日本語 (יפנית)	Dansk (דנית)	Русский (רוסית)
Nederlands (הולנדית)	Italiano (איטלקית)	Español (ספרדית)
English (אנגלית)	עברית	Türkçe (טורקית)
Français (צרפתית)	Magyar (הונגרית)	한국어 (קוריאנית)

www.sonova.com/codeofconduct

הגרסה האנגלית היא הנוסח הגובר.

Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28
Stäfa 8712
שווייץ

טל' +41 58 928 33 33
פקס +41 58 928 33 45
compliance@sonova.com

www.sonova.com