

Adfærdskodeks





Alle Sonovas ansatte og
forretningspartnere er forpligtede
til at sætte sig ind i og overholde
dette adfærdskodeks.

Engagement

Med dette adfærdskodeks har vi skabt et solidt fundament for at sikre hele Sonova-koncernen gode resultater på lang sigt takket være korrekt adfærd fra samtlige ansattes side. Hovedbudskabet er, at vi alle skal agere etisk korrekt og tage ansvar for vores handlinger, så vi kan medvirke til at sikre, at Sonovas gode ry bevares.

Vi overholder alle relevante love og standarder til punkt og prikke
Alle Sonovas ansatte og forretningspartnere er forpligtede til at sætte sig ind i og overholde dette adfærdskodeks samt de love, som de og Sonova er underlagt.

Hvis disse love og adfærdskodekset ikke overholdes, kan det få alvorlige konsekvenser for både Sonova og de involverede personer. Vi har derfor indført et kommunikations- og oplæringsprogram til brug i hele koncernen med det formål at skabe større bevidsthed om, hvor vigtigt det er, at adfærdskodekset overholdes.

Hos Sonova tolererer vi ikke adfærd, der er i strid med adfærdskodekset, og ansatte, som gør sig skyldige i dette, vil blive draget til ansvar. Påstande om manglende overholdelse bliver taget alvorligt og undersøgt grundigt inden for en meget kort tidsramme. Alle fakta bliver vurderet objektivt, og hvis en påstand viser sig at være korrekt, træffer vi de fornødne forholdsregler og sørger for, at det får konsekvenser.

Anvendelsesområde og godkendelse

Alle ansatte i Sonova-koncernen og alle kontrahenter, leverandører og forhandlere, som udfører arbejde for Sonova-koncernen, er underlagt dette adfærdskodeks. De emner, som adfærdskodekset omhandler, er beskrevet nærmere i konkrete retningslinjer. Hvis en eller flere af vores ansatte eller forretningspartnere ikke overholder adfærdskodekset, kan det medføre sanktioner eller (for de ansattes vedkommende) disciplinærsager, i yderste konsekvens med opsigelse og sagsanlæg til følge.

Adfærdskodekset bliver gennemgået med jævne mellemrum og revideret, såfremt det er nødvendigt. Det er blevet godkendt af Sonovas bestyrelse den 23. august 2012 og opdateret i september 2019.



Vi agerer etisk korrekt
og tager ansvar for
vores handlinger.

Forretningsmæssig ansvarlighed

Vi handler ansvarligt

Hos Sonova har vi fokus på bæredygtig udvikling, og vores forretningsmæssige mål er helt på linje med vores overordnede sociale mål om at gøre en forskel ved at hjælpe personer med høreproblemer og samtidig handle ansvarligt, ikke bare over for vores ansatte og samarbejdspartnere, men også i forhold til miljøet til gavn for de kommende generationer.

Vi bestræber os på at drive virksomhed på en bæredygtig, miljøbevidst og socialt ansvarlig måde og på at udnytte naturens ressourcer effektivt samt minimere vores aktiviteter og produkters samlede miljøpåvirkning.

Vi respekterer menneskerettighederne og overholder alle love vedrørende foreningsfrihed og privatlivets fred samt love til bekæmpelse af tvangsarbejde, børnearbejde, menneskehandel og diskrimination på arbejdsmarkedet.

Vi overholder verdenserklæringen om menneskerettighederne, den internationale arbejdsorganisations (ILO's) otte kernekonventioner om grundlæggende arbejdstagerrettigheder og FN's Global Compact, som Sonova har tilsluttet sig. Vi overholder også FN's, ILO's og OECD's internationale standarder.

Vi behandler de oplysninger, vi er ansvarlige for, heriblandt vores ansattes og kunders persondata, sikkert og fortroligt.



Fortrolighed og behandling af oplysninger

Vi beskytter vores immaterielle rettigheder

Vores immaterielle rettigheder er en vigtig forudsætning for, at vi kan levere unikke løsninger, som skiller os ud fra konkurrenterne, og de er med til at gøre os til en af de førende koncerner inden for vores branche. Opfindelser, idéer, patenter, varemærker, forretningshemmeligheder, ophavsret og design er meget vigtige aktiver, som giver fordele for kunderne og gør os i stand til at videreudvikle vores produkter og tjenester, og vi er derfor nødt til at beskytte disse aktiver og sikre, at de relevante oplysninger holdes fortrolige.

Vi er alle sammen ansvarlige for at beskytte koncernens immaterielle rettigheder og sørge for, at de udelukkende bruges til gavn for Sonova, vores klienter og vores kunder.

Vi holder relevante oplysninger fortrolige

Ud over vores immaterielle rettigheder er vi i Sonova-koncernen i besiddelse af en bred vifte af fortrolige oplysninger, som ikke er alment kendte eller tilgængelige for andre, og som ville være værdifulde for vores konkurrenter. Som eksempler kan nævnes vores teknologiske knowhow, forsknings- og udviklingsdata, produktionsmetoder, softwarekildekode, medarbejderinformation, forretningsplaner og -strategier, kundelister, økonomiske oplysninger og markedsindsigt, som alle er meget vigtige aktiver for koncernen.

Vi er nødt til at træffe de fornødne forholdsregler for at beskytte vores fortrolige oplysninger, så ingen personer uden for koncernen får adgang til dem, medmindre der er tale om godkendte forretningstransaktioner. Videregivelse af fortrolige oplysninger, selv internt, må kun ske i tilfælde, hvor det er nødvendigt, og det er vigtigt altid at være opmærksom på, hvilke oplysninger der videregives, hvem de videregives til, og at oplysningerne udelukkende videregives i legitimt forretningsøjemed. Personer, der gør sig skyldige i uautoriseret videregivelse af fortrolige oplysninger, vil blive draget til ansvar, og forpligtelsen til at sikre, at Sonova-koncernens oplysninger holdes fortrolige, ophører ikke ved ansættelses- eller forretningsforholdets ophør.

Vi respekterer andres ejendomsret

Vi respekterer andres immaterielle rettigheder og indhenter ikke fortrolige oplysninger om andre på uretmæssig vis, og vi videregiver heller ikke sådanne oplysninger uden at have fået tilladelse til det.

Vi passer på det, koncernen ejer

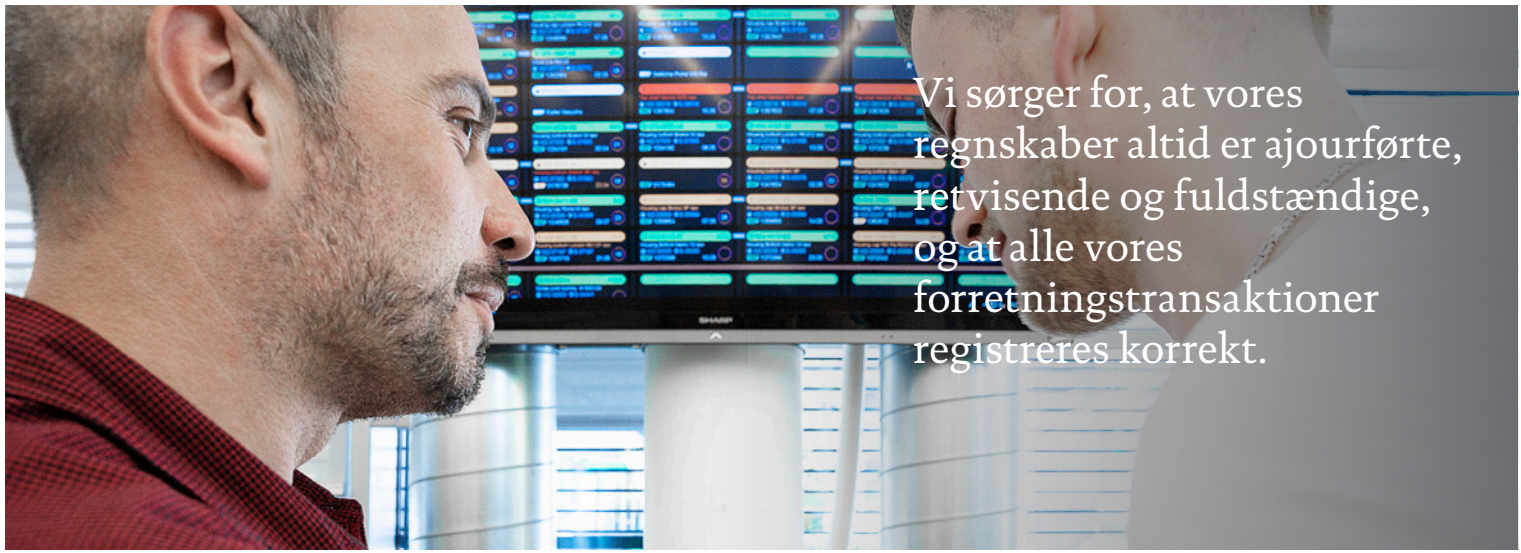
Som ansatte i Sonova-koncernen får I adgang til ting, som koncernen ejer, f.eks. computere og mobiltelefoner. Medmindre der er givet tilladelse til andet, må de ting, virksomheden ejer, kun bruges til legitime forretningsformål og altså ikke til personlige, upassende eller ulovlige formål.

Vi bruger e-mail, internet, intranet og sociale medier til relevante formål

Upassende og/eller ulovlig brug af elektroniske værktøjer såsom e-mail, internet, intranet og sociale medier kan få strafferetlige konsekvenser for koncernen og den ansatte, der gør sig skyldig i dette. Vi skal derfor altid sikre os, at de e-mails og dokumenter, vi opretter, har relevant og passende indhold, og det samme gør sig gældende for de data, vi får adgang til. E-mails, internettet og de sociale medier må ikke bruges til at få adgang til eller videredistribuere ulovligt, stødende, skadeligt eller potentielt diskriminerende indhold. Medmindre der er givet tilladelse til andet, må e-mails, internettet og de sociale medier kun bruges til legitime forretningsformål, og I må ikke offentliggøre noget, der kan bringe jer selv, Sonova eller andre i vanskeligheder, online.

Vi overholder alle relevante databeskyttelseslove

Vi overholder alle relevante databeskyttelseslove og behandler de oplysninger, vi er ansvarlige for, heriblandt vores ansattes og kunders personoplysninger, sikkert og fortroligt ved hjælp af såvel teknologiske som organisationsmæssige sikkerhedsforanstaltninger. Vi bruger udelukkende kunstig intelligens til gavn for vores kunder og dem, der benytter vores produkter, og hvis vi anvender denne type systemer til kommunikation og interaktion med kunder og brugere, gør vi ikke noget forsøg på at få systemerne til at fremstå som rigtige mennesker.



Vi sørger for, at vores regnskaber altid er ajourførte, retvisende og fuldstændige, og at alle vores forretningstransaktioner registreres korrekt.

Adfærd over for aktionærer og offentligheden

Vi bruger ikke insiderhandel

I henhold til lovene vedrørende insiderhandel er det ikke tilladt at handle med værdipapirer på grundlag af vigtige oplysninger, som ikke er offentligt tilgængelige, og som, hvis de blev offentligt tilgængelige, ville kunne indvirke på aktieprisen, og det er heller ikke tilladt at videregive sådanne oplysninger til andre. Det er således ikke tilladt at købe eller sælge Sonova-aktier på grundlag af kendskab til vigtige oplysninger, som ikke er offentligt tilgængelige (f.eks. om større projekter eller indtjeningsprognoser). Det samme gør sig gældende for handel med andre virksomhedsaktier på grundlag af oplysninger, man har fået adgang til, mens man har været ansat hos Sonova. Vi har alle sammen interesse i at forhindre insiderhandel, så vi kan værne om koncernens gode ry.

Vi fører regnskab på korrekt vis og overholder alle relevante skattelove

Vi overholder alle relevante standarder og benytter effektive interne procedurer og kontrolfunktioner med henblik på at sikre, at vores regnskaber altid er ajourførte, retvisende og fuldstændige, og at alle vores forretningstransaktioner registreres korrekt.

Vi strukturerer vores forretningstransaktioner, herunder vores varestrøm, ud fra forretningsmæssige overvejelser i henhold til de relevante skattelove og -regler. Vi indsender alle påkrævede skatterelaterede dokumenter og lignende rettidigt og i god tro, vi betaler altid skat til tiden, og vi gør kun brug af såkaldt skattetænkning, hvis det ikke kan skade Sonovas gode ry. Vi bestræber os på at agere proaktivt i åben dialog med skattemyndighederne, og vi sørger altid for at håndhæve vores skattemæssige principper.

https://www.sonova.com/sites/default/files/2019-10/tax_principles_final.pdf

Vi informerer offentligheden korrekt og rettidigt

Som børsnoteret virksomhed er vi forpligtede til at offentliggøre vores regnskaber og andre vigtige virksomhedsrelaterede oplysninger korrekt og rettidigt, og vi er underlagt strenge regler vedrørende alle sådanne offentliggørelser. Vi sørger for, at alle de rapporter og øvrige dokumenter, vi gør offentligt tilgængelige, bliver offentliggjort til tiden, og at de er fyldestgørende, retvisende og letforståelige. Det er kun koncerndirektøren og økonomidirektøren samt de personer, som koncerndirektøren og økonomidirektøren specifikt har udpeget, der må udtale sig offentligt på vegne af koncernen.

Vi driver virksomhed på retfærdig vis med udgangspunkt i vores ansattes knowhow og vores produkters og tjenesters kvalitet.



Adfærd over for kunder, leverandører og forretningspartnere

Vi har fokus på kunderne

I Sonova-koncernen fokuserer vi på at give kunderne den bedst mulige oplevelse i kraft af innovative teknologiske løsninger, produkter og audiologiske undersøgelser af høj kvalitet samt overholdelse af alle relevante sundheds- og sikkerhedsrelaterede standarder. Vi holder altid, hvad vi lover, og vi tager vores kunders ønsker og behov meget alvorligt.

Vi benytter etisk forsvarlige markedsføringsprincipper

Vi benytter etisk forsvarlige markedsføringsprincipper og fremsætter ikke urigtige påstande. Vi sørger for, at de oplysninger, vi benytter på vores produktemballage og i vores reklamemateriale, ikke er vildledende, men saglige og korrekte.

Vi driver virksomhed på retfærdig vis uden brug af bestikkelse

Vi driver virksomhed på retfærdig vis med udgangspunkt i vores ansattes knowhow og vores produkters og tjenesters kvalitet. Vi tillader ikke forsøg på at få en kunde eller leverandør til at træffe en bestemt forretningsmæssig beslutning til gavn for Sonova-koncernen ved at tilbyde vedkommende betaling eller en gave.

Ulovlig betaling (bestikkelse eller andre former for ulovlig betaling) til offentligt ansatte eller embedsmænd, kunder eller andre er ikke tilladt under nogen omstændigheder, og dette gælder ikke kun direkte betaling, men også indirekte betaling af enhver art via konsulenter eller andre tredjeparter.

https://www.sonova.com/sites/default/files/2025-09/_Antibribery%20Policy_2022_v3_FINAL_English.pdf

Vi overholder de internationale handelsbestemmelser og eksportregler

Afhængigt af destination og produkttype kan eksporten af vores produkter være underlagt eksportkontrolbestemmelser og handels-sanktioner. Dette kan medføre forbud mod handel og/eller eksport eller krav om licens eller indberetning til myndighederne. Manglende overholdelse af de internationale handelsbestemmelser kan få alvorlige konsekvenser for såvel koncernen som enkeltpersoner i form af inddragelse af eksportbevilling, store bøder og eventuel fængselsstraf.

Vi respekterer vores forretningspartners interesser

Vi vil meget gerne indgå i et langvarigt forretningsforhold med vores forretningspartnere, og vi bestræber os derfor altid på at sikre, at forholdet er til gavn for begge parter. Vi forventer, at vores forretningspartnere og leverandører overholder loven og de relevante internationale standarder, og at de påtager sig et ansvar i både social og miljømæssig henseende, som minimum i overensstemmelse med Sonovas adfærdskodeks for leverandører.

<https://www.sonova.com/en/regulations-principles>


Vi giver ikke vores forretningspartnere gaver og tager ikke imod gaver fra dem

Forretningspartnere tilbyder os nogle gange gaver eller inviterer os til underholdningsarrangementer og lignende. I Sonova-koncernen har vi en politik om hverken at give eller tage imod gaver, medmindre de er af ubetydelig værdi. Hvis vi tager imod en gave, må det ikke kunne fortolkes som et symbol på indgåelse af et leverandør- eller forretningsforhold, og vi må heller ikke lade det få indflydelse på vores forretningsmæssige beslutninger.

Vi undgår interessekonflikter

Vi forventer, at det arbejde, I udfører for Sonova, udelukkende er til gavn for Sonova samt vores kunder og aktionærer. Hvis jeres personlige interesser ikke er på linje med eller blot kan mistænkes for ikke at være på linje med Sonovas interesser, opstår der en interessekonflikt, f.eks. hvis I foretager handlinger eller har interesser, som gør det vanskeligt for jer at udføre jeres arbejde effektivt og objektivt.

Eksempelvis opstår der en interessekonflikt, hvis I eller et af jeres familiemedlemmer arbejder direkte eller indirekte for eller tilgodeser en konkurrent, leverandør eller kunde eller har andel i vedkommendes virksomhed, eller hvis I får familiemedlemmer eller venner til at udføre opgaver for Sonova, mens I selv er ansat hos Sonova.



Vi og vores konkurrenter har hver især legitime forretningsmæssige interesser.

Adfærd over for konkurrenter

Vi går ind for retfærdige konkurrencevilkår

Vi og vores konkurrenter har hver især legitime forretningsmæssige interesser, og vi går ind for retfærdige konkurrencevilkår til gavn for kunderne.

Vi overholder kartel- og konkurrencelovene

I henhold til konkurrence- og kartellovene er det ulovligt at forsøge at begrænse den frie konkurrence på markederne, og selv om vi konkurrerer indædt med vores konkurrenter, sørger vi altid for at overholde disse love.

Vi videregiver ikke forretningsfølsomme oplysninger til vores konkurrenter og indgår ikke konkurrenceforvridende aftaler med dem.

Her er nogle eksempler på adfærd, som ikke er tilladt:

- indgåelse af aftaler med konkurrenter med henblik på fastsættelse af priser, indførelse af salgsbegrænsninger, boykotning af en leverandør eller fordeling af handelsområder
- udveksling af fortrolige oplysninger med konkurrenter, f.eks. i brancheforeninger
- indgåelse af aftaler med distributører eller forhandlere om fastsættelse af videresalgspriser eller -betingelser og andre område- og/eller kunderelaterede begrænsninger med hensyn til videresalg
- misbrug af en dominerende markedsposition.

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.

Vi betragter mangfoldighed og tolerance som en forudsætning for at opnå gode resultater.

Adfærd over for ansatte og kolleger

Vi betragter vores medarbejdere som nøglen til vores succes

Sonovas ansatte er selve livsnerven i vores koncern, og de arbejder målrettet på at give de mange millioner mennesker, som lider af hørenedsættelse, større livskvalitet i form af bedre høreelse. Vores fælles værdier har medvirket til at skabe en mangfoldig virksomhedskultur, som gennemsyrrer hele koncernen. Vi behandler alle retfærdigt og med respekt, og vi sætter stor pris på de mange forskellige input, vi får fra folk fra alle verdenshjørner.

Vi fremelsker et sundt og sikkert arbejdsmiljø

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er en integreret del af vores aktiviteter, og vi fremelsker et sundt og sikkert arbejdsmiljø med fokus på effektiv identifikation og håndtering af sundheds- og sikkerhedsmæssige risici.

Vi respekterer menneskerettighederne og foreningsfriheden

Vi bestræber os på altid at respektere de grundlæggende menneskerettigheder i forbindelse med vores aktiviteter (både direkte og via forretningsrelationer) i henhold til FN's menneskerettighedserklæring og ILO's kernekonventioner.


Vi anerkender og respekterer alle ansattes ret til at tilmelde sig enhver fagforening, a-kasse eller lignende, forudsat at den lokale lovgivning overholdes, og vi tilskynder til en konstruktiv dialog med de ansatte og de repræsentanter, de selv har valgt.

Vi hylder mangfoldighed på arbejdspladsen og respekterer vores ansattes rettigheder og identitet

Vi hylder mangfoldighed på arbejdspladsen, både hvad angår sprog, baggrund, etnisk oprindelse, kultur, trosretning, kønsidentitet og seksuel overbevisning, og det afspejler vores kundeunderlag. Vi betragter denne mangfoldighed og tolerance som en forudsætning for at opnå gode resultater, og vi giver alle mulighed for at bidrage og udnytte deres potentiale fuldt ud. Vi går desuden ind for ligestilling i alle ansættelsesforhold, både hvad angår rekruttering, medarbejderudvikling og forfremmelse.

Hos Sonova tolererer vi ikke diskrimination og upassende eller ulovlig adfærd, der er foranlediget af en persons etniske oprindelse, nationale tilhørsforhold, religiøse eller seksuelle overbevisning, civilstand, køn, kønsidentitet, alder, handicap eller lignende. Vi tolererer heller ikke mobning eller verbal, nonverbal eller fysisk chikane af nogen art, uanset om der er tale om handlinger af seksuel, fysisk eller psykologisk karakter.

Vi har indført regler med henblik på at forhindre sådanne handlinger, og overtrædelse medfører sanktioner. Sørg derfor altid for at optræde hensynsfuldt over for kolleger og behandle alle med respekt.



Hvis I er i tvivl om, hvad I skal gøre i en konkret situation, bør I søge rådgivning, inden I træffer et valg.

Oplysninger om, hvordan man sikrer sig, at adfærdskodekset overholdes, og hvordan man får hjælp

Dette adfærdskodeks udstikker rammerne for, hvordan vi bør agere, men kan i sagens natur ikke dække alle mulige situationer. Hvis der er tale om en lovovertrædelse, er der ingen tvivl om, hvordan vi skal agere – i så fald sørger vi naturligvis for, at loven overholdes.

Nedenfor kan I se nogle ting, I skal være opmærksomme på, og spørgsmål, I kan stille jer selv.

Sørg for at indsamle alle relevante fakta, da det er en forudsætning for at nå frem til den rette konklusion.

- 1. Hvad er det helt konkret, der forventes af mig?** Sørg for at fokusere på det konkrete problem og eventuelle alternative muligheder.
- 2. Gør dig klart, hvad dit ansvarsområde er.** I mange situationer er der tale om et fælles ansvar. Er de øvrige parter blevet informeret? Når man inddrager andre i problemerne, er det som regel muligt at finde frem til en god fremgangsmåde.
- 3. Er det retfærdigt?** Hvis en fremgangsmåde virker uretfærdig, bør man finde årsagen til det og finde ud af, hvem det eventuelt går ud over. Er det en kunde? Koncernens interesser? Kolleger?
- 4. Diskuter problemet med din linjeforfører.** Det bør man gøre i stort set alle situationer. Linjeforføreren har et bredere perspektiv på tingene og vil sætte pris på at blive inddraget i beslutningsprocessen.
- 5. Yderligere hjælp er tilgængelig** Hvis det ikke er relevant eller hensigtsmæssigt at diskutere et konkret problem med linjeforføreren, kan man vælge at henvende sig til den lokale personalechef eller den administrerende direktør for den relevante afdeling/division.

Hvis I har brug for hjælp eller vil indberette en overtrædelse af adfærdskodekset:

Der kan være tilfælde, hvor I har mistanke om, at adfærdskodekset bliver overtrådt. I så fald bør I indberette det til jeres chef eller, hvis det er mere relevant eller hensigtsmæssigt, til jeres personalechef. Alle oplysninger om indberetningen holdes fortrolige i videst muligt omfang, og I behøver aldrig at frygte repressalier af nogen art som følge af en indberetning, der er foretaget i god tro. I kan også vælge at kontakte afdelingen med ansvar for overholdelse af retningslinjer, standarder og lovkrav, enten direkte eller via websitet "Speak-Up", eller at benytte Sonovas særlige Compliance Hotline, som der er adgang til døgnet rundt hele året.



Sonovas Compliance Hotline vedrørende adfærdskodekset

Vi er en del af en kultur med fælles ansvar, hvor alle, som har begrundet mistanke om "urent trav", frit kan ytre deres mening uden frygt for repressalier. Vi har oprettet en særlig Compliance Hotline, hvor vores ansatte kan give udtryk for bekymringer med hensyn til mulige overtrædelser af vores adfærdskodeks. Opkaldene besvares fortroligt af uvildige specialister, og indberetningerne videresendes til den ansvarlige person hos Sonova med henblik på nærmere undersøgelse. Om ønsket kan den ansatte, der har foretaget indberetningen, efterfølgende bede om en opfølgning i form af yderligere oplysninger om sagen.

Telefonnumre

Kina:	10-800-711-0748
Canada:	(866) 447-5045
Tyskland:	0800-180-3417
Schweiz:	0800-56-3263
USA:	(866) 447-5045
Vietnam:	(704) 521-1168
Andre lande:	+1 866 447 5045

Oversatte versioner af adfærdskodekset

Sonovas adfærdskodeks er tilgængeligt på følgende sprog:

عربي (arabisk)	Deutsch (tysk)	Polski (polsk)
汉语 (kinesisk)	Tiếng Việt (vietnamesisk)	Português (portugisisk)
日本語 (japansk)	Dansk	Русский (russisk)
Nederlands (hollandsk)	Italiano (italiensk)	Español (spansk)
English (Engelsk)	עברית (hebræisk)	Türkçe (tyrkisk)
Français (fransk)	Magyar (ungarsk)	한국어 (koreansk)

www.sonova.com/codeofconduct

Den engelsksprogede version er gældende i tvivlstilfælde.

Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28
8712 Stäfa
Schweiz

Tlf.: +41 58 928 33 33
Fax: +41 58 928 33 45
compliance@sonova.com

www.sonova.com