

行動規範



行動規範は社是、つまり私たちは何者で、一人一人が日々どのように業務を遂行するかを定めています。



CEOからのメッセージ

社員の皆さんへ

誰もが聞こえの喜びで満たされ、制限なく生活できる世界を築くという共通のビジョンに向けて貢献し、邁進することは大きな喜びです。このビジョンへの取り組みがSonovaの社員を1つにしています。この取り組みは、私たちの士気を高めることを目的とし、私たちが会社に求める高い基準に沿ってビジネス活動を行う責任を私たちに課しているのです。患者、顧客、ビジネス パートナー、同僚から信頼を得るには、この基準に従うことが大切です。

行動規範は社是、つまり私たちは何者で、一人一人が日々どのように業務を遂行するかを定めています。かならず内容を十分理解し、抱えている仕事や職場でのコミュニケーション、ビジネスのやり方にその原則を一貫して適用してください。


倫理にかなう行動は、雇用者、信頼できるビジネス パートナーとして競争上優位に立つことにつながります。倫理感と誠実さで他社をリードすることが、当社の最優先事項です。それにより、誰もが働きたいと思える会社になり、収益の拡大だけでなく評判も高まります。各人がロールモデルの一翼を担い、法令順守に対する説明責任を負う必要があります。

行動規範に示す原則が果たされていないと判断する場合、必ず報告してください。直属のライン マネージャー、人事部、コンプライアンス部または法務部に直訴するか、通報ウェブサイト、コンプライアンス ホットラインを使用するか、もしくは私に直接知らせてください。

透明性が鍵であり、皆さんの協力により、当社の価値観や評判が将来にわたり維持されます。力を合わせ、Sonovaを可能な限り最高の会社へと築き上げていきましょう。

皆さんの取り組みに感謝いたします。

Arnd Kaldowski
Sonova CEO



Sonovaの従業員や
ビジネス パートナーは、
誰もが行動規範を熟知して
順守する必要があります。

公約

この行動規範をもって、従業員各人が適切に振る舞うことで、Sonovaグループの長期にわたる成功を確約する礎石とします。誰もが倫理的で責任のある個人として行動し、自身の行動に対する責任を受け入れ、Sonovaの評判を守る姿勢を持ち続けることを基本理念とします。

適用法令および法的拘束力のある規準を厳守する

Sonovaの従業員やビジネス パートナーは、各国で自身やSonovaに適用される法令だけでなく、この行動規範も熟知して順守する必要があります。

法やこの行動規範に従わないと、Sonovaとあらゆる関係者に重大な結果を招くおそれがあります。会社のあらゆる部門でビジネスの誠実性を確保するため、行動規範を守る必要性の意識強化を目的とした、グローバル コミュニケーション トレーニング プログラムを用意しています。

Sonovaは、違反行為を容認しません。行動規範に違反した従業員は、説明の義務を負います。Sonovaは、申し立てを真摯に受け止め、効率的で時宜にかなう方法で調査を行い、事実を客観的かつ公平に評価し、申し立てが立証された場合、適切な対策と制裁を講じることで、抵触事例の対応に最大限の努力を払います。

適用と承認

この行動規範は、Sonovaグループ、Sonovaグループの契約業者またはベンダーのすべての従業員に対し拘束力があり適用されます。行動規範の範囲が及ぶさまざまな事項は、個別のガイドラインに詳述します。従業員およびビジネス パートナーが行動規範に抵触した場合、雇用の終了(従業員の場合)や法的措置に及ぶ懲罰処分が下される可能性があります。

この行動規範は、定期的に見直しが行われ必要に応じて改訂されます。Sonovaの取締役会が2012年の8月23日に承認し、2019年の9月に更新されました。



倫理的で責任のある
個人として行動し
責任を受け入れます。

企業責任


責任を持って行動する

Sonovaは、持続可能な成功を収めることに大きな責任を担っています。当社の経営目標は、企業にとどまらずより広範な社会的目標を包含しています。つまり、聞こえの向上に寄与することでプラスの影響を創出するだけでなく、当社の従業員やパートナー、環境、未来の世代に向けた行動にも責任を負っています。

持続可能で、社会面かつ環境面で説明可能な方法でビジネスを展開し、天然資源を効率的に使用し、活動や一連の製品過程が環境に及ぼす影響を最小限に抑えることに全力を尽くします。

すべての人の尊厳と人権を尊重し、結社の自由、プライバシーに関する法律を守り、強制的な労働や児童就労、人身売買、雇用差別を禁じる法律を守ります。

世界人権宣言、国際労働機関(ILO)の8つの最優先条約、Sonovaが署名に加わった国連グローバル・コンパクトの法規から逸脱せず順守のうえビジネスを行います。さらに、国連、国際労働機関、経済協力開発機構の国際標準も承認します。



守秘義務を守り、
従業員や顧客の
個人データをはじめとする
データの保全性を確保します。

守秘義務および情報

知的財産を保護する

当社の知的財産は独自のソリューションを造り出す基盤であり、競合他社からの差別化を実現し、業界大手として地歩を築くことを可能にします。発明、アイデア、特許、商標、意匠、企業秘密、著作権は極めて貴重な資産であり、顧客の利益、製品やサービス向上に直結します。知的所有権に関する情報を守り機密に保つ必要があります。

当社が開発した知的財産は会社の所有物です。十分に注意のうえ、知的財産を確認し、適切な防護策を講じ、Sonovaグループと取引先、顧客の利益だけのために使用する必要があります。

情報の機密性を保持する

知的財産に加え、Sonovaグループは、非公知かつ社外では入手不可能で、競合他社を利する可能性がある、さまざまな機密情報を所有しています。例を挙げると、技術的ノウハウ、研究開発データ、製造法、ソフトウェアのソースコード、従業員情報、ビジネス計画や戦略、顧客リスト、財務情報、マーケットインサイトなどがあります。このような情報は会社の重要な資産です。

機密情報を守るには適切な手段を講じる必要があり、承認を得た商取引を除き、社外の誰にも開示してはいけません。機密情報の共有は社内であっても、関係者のみに知らせる原則に厳密に則り、何が正当な業務目的で、その目的のためにどの情報を誰と共有するかを判断する必要があります。機密情報を不当に開示した場合、徹底して追及されます。会社の機密情報を守る義務は、雇用やSonovaグループとの関係が終了した後も続きます。

社外の所有権を尊重する

社外の知的所有権を尊重し、不適切な方法で相手方の機密情報入手せず、そのような情報を許可なく開示しません。

会社の財産を守り尊重する

Sonovaグループの従業員として、コンピュータや携帯電話など会社の財産の一部を使用することができます。特に指定のない限り、会社の財産は合法的な業務にのみ使用することが許可され、個人の利益、不適切な理由、非合法的な理由のための使用は許可されません。

電子メール、インターネット、イントラネット、ソーシャルメディアを適切に使用する

電子メール、インターネット、イントラネット、ソーシャルメディアなどの電子ツールは、会社と従業員個人に法的な影響を及ぼすことがあります。作成する電子メールや文書の内容、アクセスするデータは常に適切でなければなりません。電子メールやインターネット、ソーシャルメディアは、非合法、攻撃的、破壊的、差別的と受け止められる内容にアクセス、または拡散するための使用は禁止します。特に指定のない限り、電子メールやインターネット、ソーシャルメディアは、合法的な業務目的にのみ使用するものとします。オンラインで投稿する際は、公衆にさらされることを前提とし、発言者自身やSonovaもしくは他者の品位を落とすような内容を避ける必要があります。

データの安全性を確保しデータプライバシー法規を守る

技術的かつ組織的な方法で、守秘義務を守り、従業員や顧客の個人データをはじめとするデータの保全性を確保します。該当するデータ保護法を順守します。AI技術は、当社製品の顧客やユーザーの利益となる場合にのみ使用します。AIを使用して顧客やユーザーとコミュニケーションする場合、AIであることを隠したり人と偽ったりしません。



正確で完全な財務勘定を最新の状態に維持し、商取引をすべて公正に記録します。

株主と社外に対する行動規範

インサイダー取引に関与・加担しない

インサイダー取引法は、開示された場合に株価に影響する可能性のある非公開の重要情報に基づき証券を取引することを禁じています。また、そのような情報を他者に知らせることも禁じています。法を順守し、非公開の重要情報(大きなプロジェクトや収益の見通し)を知ったうえでSonovaの株式を売買することを禁じます。Sonovaに雇用されていた間に得た情報を使用し、会社の株式を取引することも同様に禁じます。インサイダー取引を禁じ、共通の利益を共有することで、会社の評判を保ちます。

正確で完全な帳簿と記録を維持し、適用税法を順守する

正確で完全な財務勘定を最新の状態に維持し、商取引をすべて公正に記録します。そのために、適用規準に従う他に、確実な処理の流れと管理体制を社内に敷いています。

商業上の根拠とビジネス上の理由に基づき、商品の流れをはじめとする商取引を、適用税法や規制に準じて構築します。税の申告書などの所定の明細を誠意を持って正確に適時提出し、期限内に税を支払います。税務計画の推進のみを追求するため、Sonovaの評判に悪影響を及ぼすことはありません。公正で積極的な姿勢を培い、税務管理にあたります。当社は、税管理原則を常に適用します。

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

情報を正確に適時公示する

上場企業として、決算などの重要な法人情報を正確に適時開示する責任があります。さらに、開示に関し厳格な規則に従います。完全で公正、正確でわかりやすい報告書などを適時に開示し公知にします。最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)、CEOまたはCFOが明確に指名した人物のみが、会社の代表として公の場で発言することができます。

製品の長所、サービス、従業員を武器に
ビジネスを展開します。



顧客、サプライヤー、 ビジネスパートナーに対する振る舞い

顧客を最優先にする

顧客はビジネスの中核です。革新的な技術、高品質の製品、聴覚ケアの提供に加え、安全衛生関連の規準すべてを満たすことで、顧客がSonovaグループの製品で最高の聞こえの経験を得られるよう尽力します。顧客との約束を守り、顧客と顧客のニーズに真摯に向き合います。

責任ある販売活動を確保する

倫理的な販売活動を順守し、不適切な活動をするのではなく、不当な要求に応じません。宣伝、梱包、販売促進資料に示す情報が正確で偏りがなく、偽りがなくを確認します。

公正にビジネスを展開し、賄賂を贈ることも容認もしない

製品の長所、サービス、従業員を武器にビジネスを展開します。顧客やサプライヤーに金銭や贈答品を提供し、意思決定においてSonovaグループに便宜を図るよう誘導することを禁じます。

政府の職員や当局者、顧客などに不適切な金銭(非合法目的のための賄賂、リベートなど)を支払うことを固く禁じます。禁止の対象には、直接支払う場合の他に、コンサルタントや他の第三者を介して間接的に支払う場合も含まれます。

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

国際貿易規制と輸出管理を順守する

輸出先と製品の性質によっては、製品を輸出する際に輸出管理規制と貿易制裁措置が適用されることがあります。このような制約下では、取引や輸出が禁止されたり、認可や当局への通知が必要になります。国際貿易規制に違反すると、会社だけでなく個人にも多額の罰金や懲役が課せられ、輸出特権が否認されます。

ビジネス パートナーの利益を尊重する

ビジネス パートナーと長期にわたり関係を保つことに最大の関心をはらいます。そのため、双方に有利な状況を生み出すよう絶えず働きかけています。ビジネス パートナーとサプライヤーに望むことは、法と国際的に確立されたベスト プラクティスに従うだけでなく、最低限でも、Sonovaグループ サプライヤー原則に準じ、社会と環境に対する責任を真摯に果たすことです。

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


ビジネス パートナーとの高額贈答品の授受を行わない

ビジネス パートナーと取引をする際、時として贈答品を差し出されたり接待を受けたりすることがあります。Sonovaグループの方針として、小額ではない贈答品は授受しません。贈答品を受け取った場合であっても、サプライヤーや取引関係を受け入れたとの解釈は成立せず、当社の意思決定に影響を及ぼすことはありません。

利益相反を回避する

Sonova、顧客、株主のみの利益となるよう業務を遂行することが求められます。利益相反は、私的な利益が、どのような形であれSonovaの利益と対立する場合、または対立するよう見える場合にも発生します。利益相反は、客観的かつ効果的に会社の業務を遂行することが困難になるような行動をとったり、利益を得ていたりに生じます。

利益相反の例として、Sonovaに雇用されている間に、従業員や家族が利益を得ること、競合他社やサプライヤー、顧客のために直接働いたり、便宜を図るために間接的に働いたりすること、親戚や友人と取引契約を結ぶことなどが挙げられます。



当社がそうであるのと同様に、競合他社が事業利益を得ることは合法的です。

競合他社に対する振る舞い

公正な競争を実現する


当社と同様に、競合他社が事業利益を得ることは合法的です。顧客は、競合他社との間での公正な競争から恩恵を得るべきです。

独占禁止法と競争法を尊重して順守する

自由市場には活発な競争が必要だと考えます。独占禁止法と競争法は競争の抑制を非合法とし、市場での自由で開かれた競争を確約します。一企業として、当社は厳しく公平な競争をしている限り、当社の競争法の方針を含め、当該の法規や原則には常に従わなければなりません。

慎重な取り扱いが求められる商業上の情報を競合他社と共有せず、競争の恩恵を顧客から奪う協定を競合他社と結びません。禁止行為の例として次の内容が挙げられます。

- 競合他社と協定を結び価格を固定、販売の抑制、サプライヤーとの交渉拒否、販売区域の配分
- 同業組合も含めた競合他社との機密情報の交換
- 代理店や再販売業者と協定を結び価格や条件を固定、販売区域や顧客に関連した、ある種の再販売の制約
- 市場での支配的な地位の不正利用



成功の重要な鍵として
多様性を重んじ、
オープンな職場環境を
促進します。

従業員および同僚に対する振る舞い

従業員が成功の鍵であることを認識する

従業員はSonovaの活力源です。難聴を抱える人の聞こえを改善し、何百万人もの人のクオリティ オブ ライフが向上するよう取り組んでいます。当社で共有する企業価値が文化を形成し、その文化により私たちは、すべてのブランドおよび地域を包括する企業として定義され、ひとつにまとまります。偏見のないオープンな企業文化に賛同することで、すべての人を公平に処遇し常に敬意を払い、世界中から集まった多様な人々の各人各様の考え方を尊重します。

安全で健康な職場を推進し提供する

職場の安全衛生は活動するうえで不可欠な部分であり、業務の安全衛生に関するリスクを見極め管理します。健康で安全優先の行動を尊重する文化を積極的に育成、奨励します。

人権と結社の自由を支持し尊重する

当社の活動(直接または取引関係を通して)が、国連の人権宣言および国際労働機関の中核的労働基準に定める基本的人権を損なうことがないよう努力します。

地域の法規を守る限り、全従業員に対し、いかなる従業員組合にも参加できる権利を認め尊重します。従業員、自由選任の代表者との建設的な会話に参加します。

多様性を促進し従業員の人格を尊重する

社内で多様な言語、経歴、人種、文化、信条、性別認識や表現、性的志向が存在することを歓迎します。ひいては顧客層の多様性にもつながります。多様性を成功の重要な鍵として尊重し、オープンな職場環境を育成し、誰もが貢献し能力を最大限に発揮できるようにします。雇用、能力開発と昇進を含め、平等な雇用の機会を提供します。

Sonovaは、個人の人種、出身国、宗教、性的志向、配偶者の有無、性別、性別認識、年齢、身体障害の他、法の保護下にある状態を理由に差別したり、不適切な措置や非合法の措置を講じたりすることを禁じます。いじめや言葉による暴力、言葉によらない身体的暴力やハラスメントは種類を問わず、性的、肉体的、精神的なものいずれであっても容認しません。

そのような行為を防ぐため、関連規則を守り、違反行為には例外なく罰を与えます。同僚との関わり方に注意を払い、常に個人のプライバシーを尊重してください。

あらゆる状況下で、何をすべきかわからない場合は、行動を起こす前に指示を求めてください。

どのように順守しどのように助けを求めるか

この行動規範では枠組みを示すものの、考えられるすべての状況を網羅することはできません。質問が法に関する問題の場合、答えは明快ではっきりしています。つまり、法に従う、ということです。

質問するに当たり、覚えておくべき手順と自問すべき質問を下記に示します。

関連する事実を集めます。関連する事実をすべて集めたからといって、答えが簡単に見つかるわけではありません。しかし事実を把握しない限り、正しい結論に至りません。

- 1. 具体的に何をしよう求められているのか?** 直面している問題は何か、他にどんな選択肢があるかに焦点を当てることができます。
- 2. 各人の責任範囲の明確化** 問題に直面する場合、責任の所在が分散していることが多々あります。他の部門に知らせましたか? 他の人も参加のうえで問題を提起すると、行動のしかるべき道筋が明らかになることがよくあります。
- 3. 公正ですか?** 行動の道筋が公正でない場合、公正でないと思われる理由と誰が不利益を被るかをよく考えてください。顧客ですか? 会社の利益ですか? 他の従業員ですか?
- 4. 直属のラインマネージャーと話し合う** この基本方針は、ほぼすべての状況に当てはまります。直属のラインマネージャーは広い視野で問題を捉えます。ラインマネージャーも、手遅れになる前に意思決定のプロセスを得たことをうれしく思うでしょう。
- 5. さらに助けが必要な場合** 直属のマネージャーと問題を話し合うのが不適切な場合、所轄人事部のマネージャーまたは所属グループ会社の代表取締役役に個別相談してください。

助けが必要な場合または規範違反を報告する場合

行動規範の原則が守られていないと憂慮する可能性があるかもしれません。そのような事例は、状況に応じて、担当のマネージャーまたは所轄人事部のマネージャーに報告してください。報告の秘匿性は最大限に保持され、電話での報告者、被害届の提出者、証人が、正直に報告したことに対し、報復を受けることはありません。コンプライアンス部に直接連絡することも、毎日利用できる通報ウェブサイトやSonovaコンプライアンスホットラインを使用することもできます。

恐れずに知らせてください!



Sonovaコンプライアンス ホットライン

責任を共有する企業文化を実現します。正当な問題を抱えている人は誰でも、報復を恐れず自由に声を上げることができます。コンプライアンス ホットラインをひとつの報告手段として、行動規範に違反していると思われる問題を、従業員が報告するよう奨励します。当社に所属しない専門家が、内密に電話に応答し、調査を進めるため、Sonovaグループの適切な人物に報告書を提出します。従業員は、その後の経緯を後で尋ねることができます。

電話番号

中国： 10-800-711-0748
カナダ： (866) 447-5045
ドイツ： 0800-180-3417
スイス： 0800-56-3263
米国： (866) 447-5045
ベトナム： (704) 521-1168
他の国： +1 866 447 5045

言語コード

Sonovaの行動規範は、下記の言語で読むことができます。

عربي (アラビア語)	Deutsch (ドイツ語)	Polski (ポーランド語)
汉语 (中国語)	Tiếng Việt (ベトナム語)	Português (ポルトガル語)
日本語	Dansk (デンマーク語)	Русский (ロシア語)
Nederlands (オランダ語)	Italiano (イタリア語)	Español (スペイン語)
English (英語)	עברית (ヘブライ語)	Türkçe (トルコ語)
Français (フランス語)	Magyar (ハンガリー語)	한국어(韓国語)

www.sonova.com/codeofconduct

原版は英語です。

Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28
8712 Stäfa
Switzerland

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

www.sonova.com