

# Kodeks postępowania





Nasz Kodeks postępowania nadaje ton naszej firmie, kształtuje to, kim jesteśmy i w jaki sposób każdy z nas prowadzi interesy każdego dnia.



## Wiadomość od dyrektora generalnego

Drodzy Współpracownicy,

Wspólne starania w budowaniu świata, w którym każdy może korzystać z przyjemności słyszenia i żyć bez jakichkolwiek ograniczeń, daje wiele satysfakcji. Nasze zaangażowanie w realizację tej wizji jednoczy nas w firmie Sonova. Ta wizja inspiruje nas i czyni nas odpowiedzialnymi za prowadzenie działań biznesowych zgodnie z wysokimi standardami, jakie wyznaczyliśmy dla naszej firmy. Aby zdobyć zaufanie naszych pacjentów, klientów, partnerów biznesowych i współpracowników, niezbędne jest przestrzeganie tych standardów.

Nasz Kodeks postępowania nadaje ton naszej firmie, kształtuje to, kim jesteśmy i w jaki sposób każdy z nas prowadzi interesy każdego dnia. Proszę Was, abyście znali jego treść i konsekwentnie stosowali jego zasady w swojej pracy, w kontaktach biurowych oraz w sposobie prowadzenia biznesu.

Etyczne zachowanie daje nam przewagę nad konkurencją – zarówno w roli pracodawcy, jak i zaufanego partnera biznesowego. Etyczne i uczciwe postępowanie jest dla naszej firmy priorytetem. Dzięki temu jesteśmy firmą, w której warto się zatrudnić, a która ma wciąż rosnące przychody i renomę. Wszyscy uczestniczymy w kreowaniu wzorców postępowania i jesteśmy odpowiedzialni za uczciwość firmy.



Oczekujemy, że przypadki nieprzestrzegania zasad naszego Kodeksu postępowania będą nam zgłaszane. Zachęcam, aby w takiej sytuacji zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego, działu kadr, działu ds. zgodności lub działu prawnego, skorzystać ze strony internetowej Speak-Up, infolinii ds. zgodności lub skontaktować się bezpośrednio ze mną.

Przejrzystość jest kluczową kwestią, a z Waszą pomocą wartości i reputacja naszej firmy będą wciąż respektowane. Wspólnie pracujemy na możliwie najlepszy obraz firmy Sonova.

Dziękuję za Wasze zaangażowanie.

**Arnd Kaldowski**

Dyrektor generalny firmy Sonova



Każdy pracownik lub partner biznesowy firmy Sonova musi znać treść niniejszego Kodeksu postępowania i przestrzegać jego zasad.

## Zaangażowanie

Przy pomocy niniejszego Kodeksu postępowania tworzymy podstawy do zapewnienia trwałego, długoterminowego sukcesu Grupy Sonova poprzez kształtowanie odpowiedniego zachowania każdego pracownika. Zasadą przewodnią jest to, że wszyscy działamy w sposób etyczny i odpowiedzialny, biorąc na siebie odpowiedzialność za swoje działania i dbając o reputację firmy Sonova.

### **Ściśle przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i wiążących norm**

Wszyscy pracownicy lub partnerzy biznesowi firmy Sonova muszą znać treść niniejszego Kodeksu postępowania i przestrzegać jego zasad, jak również przepisów prawa mających zastosowanie do nich i do firmy Sonova w danym kraju.

Nieprzestrzeganie przepisów prawa i zasad niniejszego Kodeksu postępowania może mieć poważne konsekwencje dla firmy Sonova i konkretnych osób. Aby zagwarantować uczciwość biznesową w obrębie całej firmy, wprowadzono globalny program komunikacyjny i szkoleniowy w celu zwiększenia świadomości na temat potrzeby przestrzegania Kodeksu postępowania.

Firma Sonova nie toleruje zachowań niezgodnych z tymi zasadami. Pracownicy, którzy naruszą zasady niniejszego Kodeksu postępowania, zostaną pociągnięci do odpowiedzialności. Firma Sonova angażuje się w sytuacjach nieprzestrzegania zasad poprzez poważne traktowanie zarzutów, skuteczne i terminowe prowadzenie dochodzeń, obiektywną i bezstronną ocenę faktów oraz podejmowanie odpowiednich środków i sankcji w przypadku, gdy zarzut okaże się uzasadniony.

## Zakres obowiązywania i zatwierdzenie

Niniejszy Kodeks postępowania jest wiążący i ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Sonova oraz wszystkich wykonawców i dostawców wykonujących pracę na rzecz Grupy Sonova. Poszczególne tematy objęte niniejszym Kodeksem postępowania są szerzej opisane w szczegółowych wytycznych. Nieprzestrzeganie Kodeksu postępowania przez pracowników i naszych partnerów biznesowych może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym (w przypadku pracowników), w tym rozwiązaniem stosunku pracy i postępowaniem sądowym.

Niniejszy Kodeks postępowania podlega regularnym przeglądom, a w razie potrzeby stosownym korektom. Został on zatwierdzony przez zarząd spółki Sonova 23 sierpnia 2012 roku i zaktualizowany we wrześniu 2019 roku.



Działamy w sposób etyczny  
i odpowiedzialny, biorąc na siebie  
odpowiedzialność.

## Odpowiedzialność korporacyjna

### **Działamy odpowiedzialnie**

Firma Sonova jest mocno zaangażowana w zrównoważone dążenie do sukcesu. Nasze cele biznesowe są zbieżne z naszymi szerszymi celami społecznymi – tworzenie pozytywnego wpływu poprzez pomoc ludziom w słyszeniu, przy jednoczesnym braniu odpowiedzialności za nasze działania wobec pracowników, partnerów, środowiska i przyszłych pokoleń.

Angażujemy się w prowadzenie naszej działalności w sposób zrównoważony, odpowiedzialny społecznie i środowiskowo oraz staramy się efektywnie wykorzystywać zasoby naturalne i minimalizować wpływ naszych działań i produktów na środowisko w całym cyklu eksploatacji.

Szanujemy godność oraz prawa wszystkich ludzi i przestrzegamy przepisów dotyczących wolności zrzeszania się, prywatności, a także przepisów zakazujących pracy przymusowej, obowiązkowej i pracy dzieci, handlu ludźmi oraz dyskryminacji w zakresie zatrudnienia.

Prowadzimy nasze interesy zgodnie z Powszechną deklaracją praw człowieka, ośmioma podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Konwencją Global Compact ONZ, której sygnatariuszem jest firma Sonova. Dodatkowo uznajemy międzynarodowe standardy Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

Chronimy poufność i zapewniamy integralność danych, w tym danych osobowych pracowników i klientów.



## Poufność i informacje

### **Chronimy naszą własność intelektualną**

Nasza własność intelektualna pomaga nam opracowywać unikalne rozwiązania, które odróżniają nas od konkurencji i dzięki którym jesteśmy jednym z liderów branżowych. Wynalazki, pomysły, patenty, znaki towarowe, projekty, tajemnice handlowe i prawa autorskie to kluczowe aktywa prowadzące do korzyści dla klientów i rozwoju naszych produktów i usług. Musimy chronić zastrzeżone informacje i zachowywać ich poufność.

Własność intelektualna, którą tworzymy, należy do firmy. Musimy być uważni w identyfikowaniu ich, podejmując odpowiednie kroki w celu ich ochrony oraz upewniając się, że są one wykorzystywane wyłącznie na korzyść Grupy Sonova, a tym samym naszych klientów.

### **Zachowujemy poufność istotnych informacji**

Oprócz własności intelektualnej Grupa Sonova dysponuje szerokim wachlarzem informacji poufnych, które nie są znane ani dostępne poza firmą i byłyby cenną zdobyczą dla naszej konkurencji. W ich skład wchodzi np. specjalistyczna wiedza techniczna, dane badawczo-rozwojowe, metody produkcji, kody źródłowe oprogramowania, informacje o pracownikach, plany i strategię biznesowe, listy klientów, dane finansowe i rynkowe. Są to istotne zasoby spółki.

Musimy podejmować odpowiednie kroki w celu ochrony naszych poufnych informacji i nie ujawniać ich nikomu spoza firmy, chyba że w przypadku zatwierdzonych transakcji biznesowych. Udostępnianie informacji poufnych, nawet na poziomie wewnętrznym, powinno odbywać się wyłącznie w oparciu o zasadę ograniczonego dostępu i kierując się oceną tego, jakie informacje są udostępniane, komu i w jakim rzeczywistym celu biznesowym. Spółka będzie żywo reagować na przypadki nieupoważnionego ujawnienia informacji poufnych. Zobowiązanie do ochrony poufnych informacji firmowych nie ustaje wraz z zakończeniem zatrudnienia lub stosunku pracy z Grupą Sonova.

### **Szanujemy prawa własności innych**

Szanujemy prawa własności intelektualnej innych i nie uzyskujemy poufnych informacji na temat innych stron przy użyciu nieodpowiednich środków ani nie ujawniamy takich informacji bez upoważnienia.

### **Chronimy i cenimy majątek firmy**

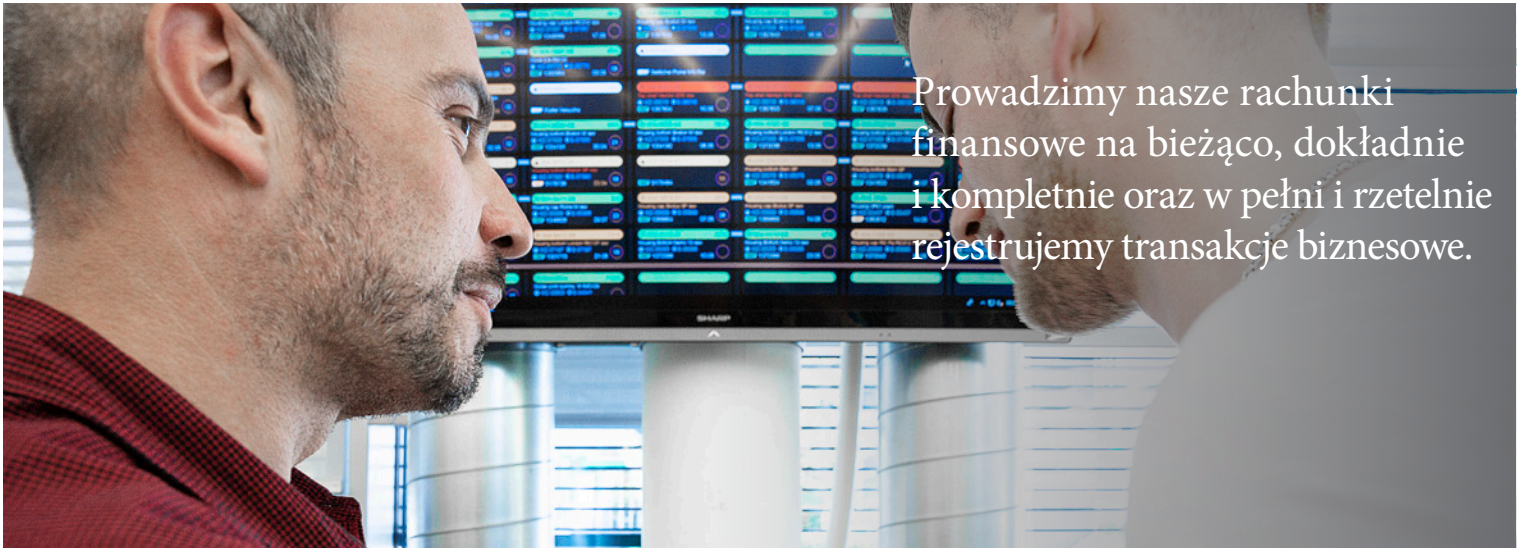
Pracownicy Grupy Sonova mają dostęp do pewnych przedmiotów będących własnością firmy, takich jak komputery, telefony komórkowe itp. O ile nie określono inaczej, mienie firmy może być wykorzystywane wyłącznie do prowadzenia zasadnych działań na rzecz firmy, a nie w celu osiągnięcia osobistych korzyści lub zysków lub z jakiegokolwiek niewłaściwego lub niezgodnego z prawem powodu.

### **Korzystamy w odpowiedni sposób z poczty elektronicznej, Internetu, intranetu i mediów społecznościowych**

Korzystanie z narzędzi elektronicznych, takich jak poczta elektroniczna, Internet, intranet i media społecznościowe, może skutkować konsekwencjami prawnymi dla firmy i samych pracowników. Treść tworzonej przez nas wiadomości elektronicznych i dokumentów oraz dane, do których mamy dostęp, muszą być zawsze odpowiednie. Poczty elektronicznej, Internetu i mediów społecznościowych nie można wykorzystywać do przeglądania lub rozpowszechniania nielegalnych, obraźliwych, szkodliwych lub potencjalnie dyskryminujących treści. O ile nie określono inaczej, poczta elektroniczna, Internet i media społecznościowe będą wykorzystywane wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych. Publikując treści w sieci, należy założyć, że staną się one ogólnie dostępne, dlatego nie należy publikować niczego, co mogłoby stać w złym świetle publikującą osobę, firmę Sonova lub innych.

### **Dbamy o bezpieczeństwo danych i przestrzegamy przepisów dotyczących ochrony danych osobowych**

Chronimy poufność i zapewniamy integralność danych, w tym danych osobowych pracowników i klientów, za pomocą środków technicznych i organizacyjnych. Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Technologie sztucznej inteligencji wykorzystujemy tylko po to, aby tworzyć korzyści dla naszych klientów i użytkowników naszych produktów. Stosowane przez nas systemy sztucznej inteligencji nie będą ukrywać swojej tożsamości ani udawać ludzi w prowadzonych z naszymi klientami i użytkownikami interakcjach.



Prowadzimy nasze rachunki finansowe na bieżąco, dokładnie i kompletnie oraz w pełni i rzetelnie rejestrujemy transakcje biznesowe.

## Postępowanie wobec naszych akcjonariuszy i ogółu

### **Powstrzymujemy się od wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi**

Przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi zabraniają handlu papierami wartościowymi w oparciu o niepubliczne, istotne informacje, które mogłyby wpłynąć na cenę akcji, gdyby zostały one upublicznione. Zakazują one również przekazywania takich informacji komukolwiek innemu. Kupno lub sprzedaż akcji firmy Sonova przy jednoczesnej znajomości istotnych informacji niepublicznych (takich jak prognozy dużych projektów lub zysków) są w związku z tym zabronione. To samo dotyczy obrotu akcjami spółek przy wykorzystaniu informacji otrzymanych podczas zatrudnienia w firmie Sonova. Mamy wspólny interes w zakazie wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, chroniąc tym samym reputację firmy.

### **Prowadzimy dokładne i kompletne księgi i rejestry oraz przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów podatkowych.**

Prowadzimy nasze rachunki finansowe na bieżąco, dokładnie i kompletnie oraz w pełni i rzetelnie rejestrujemy transakcje biznesowe. W tym celu przestrzegamy obowiązujących norm oraz pewnych procesów i kontroli wewnętrznych.

Strukturyzujemy nasze transakcje biznesowe, w tym przepływ towarów w oparciu o uzasadnienie handlowe i rozumowanie biznesowe zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami podatkowymi. Składamy zeznania podatkowe i inne wymagane informacje terminowo, dokładnie, w dobrej wierze i terminowo płacimy należne podatki. Podejmujemy jedynie takie inicjatywy związane z planowaniem podatkowym, które nie wpłyną negatywnie na reputację firmy Sonova. Prowadzimy otwartą i aktywną współpracę z organami podatkowymi. Nasze zasady rozliczania się z podatków stosujemy przez cały czas.

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

### **Informujemy opinię publiczną w sposób terminowy i dokładny**

Jako notowana spółka jesteśmy odpowiedzialni za terminowe i dokładne ujawnianie naszych wyników finansowych i innych istotnych informacji korporacyjnych. Jednocześnie podlegamy ścisłym zasadom dotyczącym wszystkich takich ujawnień. W sprawozdaniach i innych dostępnych publicznie dokumentach ujawniamy pełne, rzetelne, dokładne, aktualne i zrozumiałe informacje. W imieniu firmy publicznie mogą wypowiadać się tylko dyrektor generalny (CEO), dyrektor finansowy (CFO) oraz osoby specjalnie przez nich wyznaczone.

Prowadzimy naszą działalność w sposób uczciwy, opierając się na zaletach naszych produktów, usług i pracowników.



## Postępowanie wobec naszych klientów, dostawców i partnerów biznesowych

### **Stawiamy klientów na pierwszym miejscu**

Klienci są w centrum naszej działalności. Dążymy do tego, aby klienci Grupy Sonova byli zadowoleni z obsługi poprzez dostarczanie im innowacyjnych technologii, wysokiej jakości produktów i opieki audiologicznej oraz przestrzeganie wszystkich odpowiednich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotrzymujemy naszych obietnic wobec klientów i poważnie traktujemy ich oraz ich potrzeby.

### **Stosujemy odpowiedzialne praktyki marketingowe**

Praktykujemy etyczny marketing i zapobiegamy niewłaściwym działaniom i składaniu fałszywych oświadczeń. Zapewniamy, aby nasze reklamy, opakowania i materiały promocyjne dostarczały dokładnych, wyważonych i niewprowadzających w błąd informacji.

### **Prowadzimy naszą działalność w sposób uczciwy i nie tolerujemy przekupstwa**

Prowadzimy naszą działalność w sposób uczciwy, opierając się na zaletach naszych produktów, usług i pracowników. Wywieranie wpływu na klienta lub dostawcę w celu podjęcia przez niego decyzji biznesowej na korzyść Grupy Sonova poprzez oferowanie mu płatności lub подарunku jest zabronione.

Surowo zabrania się dokonywania nieuzasadnionych płatności (łapówek, prowizji lub innych płatności w celach niezgodnych z prawem) na rzecz pracowników administracji państwowej, urzędników, klientów lub innych osób. Zakaz ten ma zastosowanie nie tylko do płatności bezpośrednich, ale obejmuje również płatności pośrednie dokonywane w dowolnej formie za pośrednictwem konsultantów lub innych osób trzecich.

[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)

### **Przestrzegamy międzynarodowych przepisów handlowych i kontroli eksportu**

W zależności od przeznaczenia i charakteru naszych produktów ich eksport może podlegać przepisom dotyczącym kontroli eksportu i sankcjom handlowym. Ograniczenia te zakazują handlu, eksportu albo wymagają pozwolenia lub powiadomienia władz. Nieprzestrzeganie międzynarodowych przepisów handlowych naraża zarówno osoby fizyczne, jak i firmę, na wysokie grzywny, odmowę przywilejów eksportowych i pozbawienie wolności.

### **Szanujemy interesy naszych partnerów biznesowych**

Bardzo zależy nam na długoterminowych relacjach biznesowych z naszymi partnerami biznesowymi. Dlatego też stale pracujemy nad stworzeniem stosunków korzystnych dla obu stron. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi i dostawcy będą przestrzegać nie tylko prawa i obowiązujących międzynarodowo najlepszych praktyk, ale także poważnie traktować swoją odpowiedzialność społeczną i środowiskową, przynajmniej w stopniu zgodnym z naszymi Zasadami dostawców Grupy Sonova.

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

### **Nie wręczamy naszym partnerom biznesowym wartościowych подарunków ani nie przyjmujemy takowych od nich**


Czasem zdarza się, że podczas współpracy z partnerami biznesowymi oferowane są nam podarunki lub jesteśmy zapraszani do udziału w wydarzeniach rozrywkowych. Polityką Grupy Sonova jest nieprzyjmowanie ani niewręczanie przedmiotów powyżej określonej wartości. W przypadku przyjęcia подарunku nie powinno być to uznane za akceptację dostawcy lub relacji biznesowej ani mieć wpływu na naszą decyzję biznesową.

### **Unikamy konfliktów interesów**

Oczekujemy, że nasi pracownicy będą wykonywać swoją pracę na wyłączną korzyść firmy Sonova, jej klientów i akcjonariuszy. Konflikt interesów występuje, gdy prywatne interesy danej osoby kolidują lub choćby wydają się w jakikolwiek sposób kolidować z interesami firmy Sonova. Do konfliktu interesów może dojść w przypadku podjęcia działań lub zaistnienia interesów, które mogą utrudnić takiej osobie obiektywne i skuteczne wykonywanie pracy w firmie.

Przykładem konfliktu interesów jest np. sytuacja, w której aktualny pracownik firmy Sonova lub członek jego rodziny pracuje bezpośrednio lub pośrednio dla bądź preferencyjnie traktuje konkurenta, dostawcę lub klienta bądź posiada udziały w jego firmie lub zawiera on umowy handlowe ze swoimi krewnymi lub przyjaciółmi.





Nasza konkurencja — tak jak i my — ma uzasadnione interesy biznesowe.

## Postępowanie wobec naszej konkurencji

### **Angażujemy się w ideę uczciwej konkurencji**


Nasza konkurencja — tak jak i my — ma uzasadnione interesy biznesowe. Klienci powinni czerpać korzyści z uczciwej rywalizacji między konkurującymi firmami.

### **Przestrzegamy prawa antymonopolowego i prawa ochrony konkurencji**

Wolny rynek wymaga żywej konkurencji. Prawo ochrony konkurencji i prawo antymonopolowe nie pozwala na ograniczanie konkurencji i gwarantuje swobodną i otwartą konkurencję na rynku. Podczas gdy nasza firma prowadzi stanowczą, ale sprawiedliwą rywalizację, należy nieodmiennie przestrzegać takich przepisów, w tym naszych zasad w zakresie prawa ochrony konkurencji.

Nie udostępniamy konkurentom żadnych poufnych informacji handlowych ani nie zawieramy z nimi porozumień, które mogłyby pozbawić klientów korzyści płynących z istnienia konkurencji. Przykłady zakazanych zachowań obejmują:

- porozumienia z konkurentami mające na celu ustalenie cen, ograniczanie sprzedaży, bojkot dostawców lub przydzielanie terytoriów;
- wymianę informacji poufnych z konkurentami, w tym w stowarzyszeniach handlowych;
- porozumienia z dystrybutorami lub sprzedawcami detalicznymi mające na celu ustalenie cen lub warunków odsprzedaży, jak również niektórych innych ograniczeń odsprzedaży w odniesieniu do terytoriów i/lub klientów;
- nadużycie pozycji wiodącej firmy na rynku.

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 discussion.

Cenimy różnorodność będącą istotnym kluczem do naszego sukcesu i wspieramy integracyjne środowisko pracy.

## Postępowanie wobec naszych pracowników i współpracowników

### **Uważamy naszych pracowników za klucz do naszego sukcesu**

Nasi pracownicy są siłą napędową firmy Sonova. Pracujemy nad poprawą jakości życia milionów ludzi poprzez zapewnienie możliwości lepszego słyszenia osobom z ubytkiem słuchu. Nasze wspólne wartości korporacyjne kształtują kulturę, która definiuje i jednoczy nas jako firmę w obrębie wszystkich marek i regionów. Poprzez wspólne zaangażowanie na rzecz otwartej i integracyjnej kultury zawsze traktujemy wszystkich ludzi sprawiedliwie i z szacunkiem oraz doceniamy różne punkty widzenia różnych osób z całego świata.

### **Wspieramy i zapewniamy bezpieczne i zdrowe środowisko pracy**

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią integralną część naszej działalności. Prowadząc nasze działania, identyfikujemy zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa i zarządzamy nimi. Aktywnie rozwijamy i wspieramy silną kulturę zdrowych i bezpiecznych zachowań.

### **Wspieramy i szanujemy prawa człowieka i wolność zrzeszania się**

Dążymy do tego, aby nasze działania były prowadzone (bezpośrednio lub poprzez nasze relacje biznesowe) z poszanowaniem podstawowych praw człowieka, określonych w Deklaracji Praw Organizacji Narodów Zjednoczonych, i podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy.


Uznajemy i szanujemy prawo wszystkich pracowników do przystąpienia do dowolnego stowarzyszenia pracowniczego, pod warunkiem przestrzegania prawa lokalnego. Angażujemy się w konstruktywny dialog z pracownikami i ich dowolnie wybranymi przedstawicielami.

### **Wspieramy różnorodność w naszej firmie i szanujemy osobistą uczciwość naszych pracowników**

W naszej firmie sprzyjamy różnorodności językowej, środowiskowej, pochodzenia etnicznego, kulturowej, przekonań, tożsamości i/lub ekspresji płciowej oraz orientacji seksualnej, która odzwierciedla naszą bazę klientów. Cenimy sobie tę różnorodność będącą istotnym kluczem do naszego sukcesu i wspieramy integracyjne środowisko pracy, w którym każdy może mieć swój wkład i w pełni wykorzystać swój potencjał. Zapewniamy równe szanse w obszarze zatrudnienia, rozwoju i awansów.

Firma Sonova zakazuje dyskryminacji i podejmowania niestosownych lub niezgodnych z prawem działań ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, orientację seksualną lub stan cywilny, płeć, tożsamość genetyczną, wiek, niepełnosprawność lub jakikolwiek inny prawnie chroniony status. Nie tolerujemy zastraszania ani żadnego rodzaju werbalnego, niewerbalnego i fizycznego znęcania się bądź molestowania seksualnego, napastowania fizycznego czy nękania psychicznego.

Aby zapobiec takim czynom, przestrzegamy odpowiednich zasad i konsekwentnie karzemy za przypadki ich naruszenia. Należy zachować wycucie w kontaktach ze współpracownikami i zawsze szanować ich prywatność.



W razie wątpliwości dotyczących tego, jak postępować w danej sytuacji, przed podjęciem jakichkolwiek działań należy zwrócić się o pomoc.

## Jak postępować zgodnie z zasadami i jak uzyskać pomoc

Choć niniejszy Kodeks postępowania stanowi pewne podstawy, nie może on obejmować swoim zakresem wszystkich możliwych sytuacji. W przypadku kwestii prawnych nasze działania są jasne i jednoznaczne — postępujemy zgodnie z prawem.

Poniżej wyszczególniono kroki, o których należy pamiętać i pytania, które należy sobie zadać.

Należy pamiętać o zebraniu istotnych faktów. Znaleźnięcie odpowiedzi, posiadając istotne fakty, jest wystarczająco trudne. Dojście do właściwych wniosków, nie dysponując takimi faktami, jest więc niemożliwe.

- 1. O co konkretnie mnie poproszono?** Pytanie to powinno pozwolić skupić się na konkretnym napotkanym problemie i na tym, jakie są dostępne możliwości.
- 2. Określenie swojej odpowiedzialności.** Wiele napotkanych sytuacji wiąże się ze wspólną odpowiedzialnością. Czy poinformowano pozostałe strony? Zaangażowanie innych osób i poruszenie kwestii zazwyczaj skutkuje odnalezieniem odpowiedniego kierunku działania.
- 3. Czy jest to sprawiedliwe?** Jeśli jakiś kierunek działania wydaje się niesprawiedliwy, należy przeanalizować dlaczego i kto może zostać poszkodowany. Czy jest to klient? Interesy firmy? A może inni pracownicy?
- 4. Omówienie problemu z przełożonym.** Jest to podstawowa porada mająca zastosowanie w niemal wszystkich sytuacjach. Przełożony będzie miał szersze spojrzenie na sprawę i doceni włączenie go w proces decyzyjny w odpowiednim czasie.
- 5. Dostępna jest dalsza pomoc.** W przypadku, gdy omówienie danej kwestii z przełożonym może nie być właściwym rozwiązaniem, należy skierować ją do lokalnego kierownika działu kadr lub dyrektora zarządzającego danej spółki Grupy.

### W razie potrzeby uzyskania pomocy lub chęci zgłoszenia naruszenia zasad Kodeksu:

W pewnych sytuacjach może dojść do podejrzenia naruszenia zasad niniejszego Kodeksu postępowania. Zachęcamy do zgłaszania takich przypadków swojemu przełożonemu lub, jeśli jest to bardziej stosowne, kierownikowi lokalnego działu kadr. Każde zgłoszenie będzie traktowane jako poufne w możliwie najszerszym zakresie i żaden rozmówca ani osoba w roli oskarżyciela lub świadka nie spotka się z odwetem za zgłoszenie dokonane w dobrej wierze. Można również skontaktować się z działem zgodności, bezpośrednio lub za pośrednictwem naszej strony internetowej Speak Up, lub skorzystać z infolinii ds. zgodności firmy Sonova dostępnej całodobowo każdego dnia.



## Infolinia ds. zgodności firmy Sonova

Żyjemy w kulturze opartej na wspólnej odpowiedzialności. Każdy, kto ma uzasadnione obawy, może otwarcie wypowiedzieć się bez obawy przed odwetem. Nasza infolinia ds. zgodności to jeden ze sposobów, w jaki zachęcamy naszych pracowników do zgłaszania problemów związanych z potencjalnymi naruszeniami zasad naszego Kodeksu postępowania. Niezależni specjaliści poufnie odbierają połączenia i przekazują sprawozdania odpowiedniej osobie z Grupy Sonova w celu przeprowadzenia dalszego dochodzenia. Pracownicy mogą poprosić później o dodatkowe informacje.

### Numery telefonów

Chiny:	10-800-711-0748
Kanada:	(866) 447-5045
Niemcy:	0800-180-3417
Szwajcaria:	0800-56-3263
USA:	(866) 447-5045
Wietnam:	(704) 521-1168
Inne kraje:	+1 866 447 5045

## Treść Kodeksu w różnych językach

Kodeks postępowania firmy Sonova jest dostępny w następujących wersjach językowych.

عربي (arabski)	Deutsch (niemiecki)	Polski
汉语 (chiński)	Tiếng Việt (wietnamski)	Português (portugalski)
日本語 (japoński)	Dansk (duński)	Русский (rosyjski)
Nederlands (niderlandzki)	Italiano (włoski)	Español (hiszpański)
English (angielski)	עברית (hebrajski)	Türkçe (turecki)
Français (francuski)	Magyar (węgierski)	한국어 (koreański)

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

Obowiązującą wersją jest wersja angielska.

### Sonova Holding AG

Laubisrütistrasse 28  
8712 Stäfa  
Szwajcaria

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

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