

**GRUPO SONOVA**

# Código de conducta





# Uma mensagem do CEO

Caros colegas,

Presumo que muitos de vocês se sentem como eu: é uma alegria contribuir e trabalhar para a nossa visão conjunta de um mundo onde todos possam desfrutar da audição e, desta forma, viver uma vida sem limitações. O nosso compromisso com essa visão é o que nos une na Sonova. O objetivo é inspirarnos e, ao mesmo tempo, torna-nos responsáveis pela realização de nossas atividades comerciais de acordo com os altos padrões que estabelecemos para a empresa.

O nosso Código de conduta representa o nosso negócio e as nossas obrigações individuais; ele que dita as normas desta empresa. O Código foi estabelecido para nos fornecer orientação e suporte na manutenção dos mais altos padrões de conduta ética. Em qualquer unidade operacional e mercado, todos os nossos funcionários são responsáveis por transmitir esses valores e garantir que todos nós respeitemos e cumpramos os princípios estabelecidos no Código de conduta.

O presente Código de conduta serviu de orientação para esta empresa durante muito tempo. Peço-lhe que o releia periodicamente e aplique os seus princípios com frequência no seu trabalho e na forma como faz negócios.

O nosso Código apenas pode funcionar como fundamento da nossa ética empresarial se nós o mantivermos vivo e presente, e se o cumprimos. Caso se depare com situações na Sonova em que acredite, de boa-fé, que os princípios no nosso código não foram exercidos ou cumpridos, informenos. Fale com o seu gerente direto, com os Departamentos Legal e de Compliance, a linha direta do Compliance – ou comigo. Queremos que todos nós possamos ser transparentes e ouvidos. Faça-se ouvir!

Liderar com ética e integridade é uma oportunidade significativa para a nossa empresa – algo que nos pode diferenciar no nosso setor, tornar uma empresa onde todos se sintam bem ao trabalhar e oferecer suporte no crescimento das nossas receitas, além da nossa reputação. Devemos ser exemplos de integridade corporativa. Com a sua ajuda, estamos confiantes de que os nossos valores e a nossa reputação serão mantidos por um longo futuro. Vamos trabalhar juntos para garantir que a Sonova seja a melhor empresa possível.

Agradeço o seu empenho.

Arnd Kaldowski  
Presidente executivo da Sonova



# Objetivo

O Código de conduta visa a assegurar o longo e contínuo sucesso do Grupo Sonova por meio de uma conduta apropriada dos seus funcionários.

Nossa orientação principal é que nos comportemos como indivíduos honestos, leais e motivados, que arcam com a responsabilidade dos seus próprios atos.

# Validade

O Código de conduta deve ser seguido por todos os funcionários do Grupo Sonova, suas subsidiárias e quaisquer fornecedores ou terceirizados que trabalhem para o Grupo ou uma das suas subsidiárias. Certos temas abrangidos pelo presente Código de conduta podem ser mais detalhados em orientações específicas. O não cumprimento do Código de conduta por parte dos funcionários pode resultar em ação disciplinar, incluindo demissão.



# Responsabilidade social corporativa

## **Nos preocupamos com nossa responsabilidade**

O Grupo Sonova promove um mundo onde cada perda auditiva tem uma solução e todas as pessoas desfrutam igualmente do prazer da audição. Buscamos atingir este objetivo com tecnologia inovadora, dedicação orientada a serviços e aceitando a responsabilidade por todas as nossas ações. Estamos empenhados em fazer negócios de maneira sustentável, socialmente e ambientalmente responsáveis. Quando realizamos nossas atividades, levamos em consideração o uso eficiente de energia e materiais e a eliminação segura e responsável de resíduos.



# Conduta em nosso trabalho

## **Cumprimos rigorosamente as leis vigentes e as normas obrigatórias**

Os funcionários devem conhecer e agir de acordo com as leis e políticas de cada mercado onde a Sonova atua. Isto é uma condição para a permanência dos funcionários do Grupo no emprego.

## **Respeitamos e seguimos as leis antitruste e de livre concorrência**

As leis de livre concorrência e as leis antitruste existem para garantir concorrência livre e aberta no mercado, um princípio que a Sonova apóia plenamente.

Exemplos de alguns comportamentos proibidos:

- Acordos com concorrentes para fixar preços, restringir as vendas ou compartilhar áreas de venda;
- Troca de informações confidenciais com os concorrentes.
- Acordos com distribuidores/revendedores para fixar preços de revenda, bem como outras restrições de revenda em relação a locais e/ou clientes.
- Abuso devido à posição favorável de mercado.

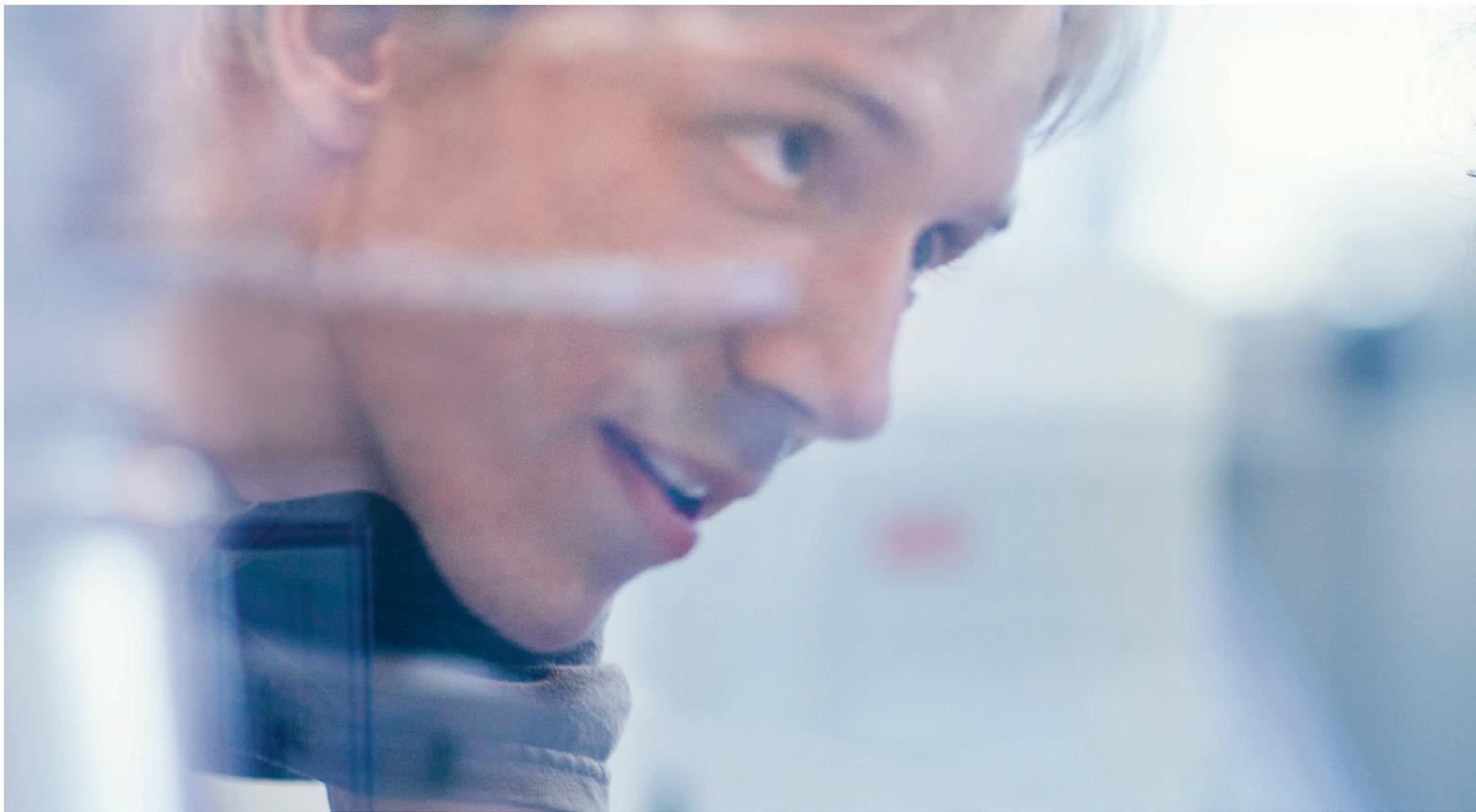
## **Protegemos nossa propriedade intelectual**

Nossa propriedade intelectual nos ajuda a encontrar as soluções únicas que nos diferenciam da concorrência e nos torna uma das empresas líderes do setor. A propriedade intelectual é um ativo da empresa encontrado nas idéias criativas que levam a inovações e avanços em nossos produtos, tecnologia e serviços. Nós a consideramos como nossas invenções, patentes, marcas e direitos autorais.

Qualquer propriedade intelectual que desenvolvemos para o Grupo Sonova pertence à empresa. Devemos estar atentos para identificá-la, tomando as medidas necessárias para protegê-la e nos certificando de que seja utilizada apenas para o benefício do Grupo Sonova.

## **Protegemos e valorizamos os bens da empresa**

Como funcionário do Grupo Sonova você recebeu acesso a algumas propriedades da empresa, tais como computadores, telefones celulares etc. Os bens da empresa devem ser utilizados somente com a finalidade legítima de realizar negócios da empresa e não para benefício ou ganho pessoal.



#### **Mantemos informações relevantes confidenciais**

O Grupo Sonova possui uma ampla variedade de informações confidenciais que não são conhecidas nem estão disponíveis fora da empresa e seriam valiosas para nossos concorrentes. Alguns exemplos compreendem conhecimento técnico, dados de pesquisa e desenvolvimento, métodos de produção, valores de custos, planos e estratégias de negócios, informações sobre funcionários, listas de clientes, informações financeiras e códigos fonte de software. Tudo isto são ativos importantes da empresa.

Devemos tomar medidas adequadas para proteger este tipo de informação, não podendo divulgá-las a pessoas fora da empresa, exceto em transações comerciais aprovadas. A empresa investigará rigorosamente quaisquer divulgações não autorizadas de informações confidenciais. Nossa obrigação de proteger a confidencialidade das informações continua mesmo após o encerramento do vínculo empregatício com o Grupo Sonova.

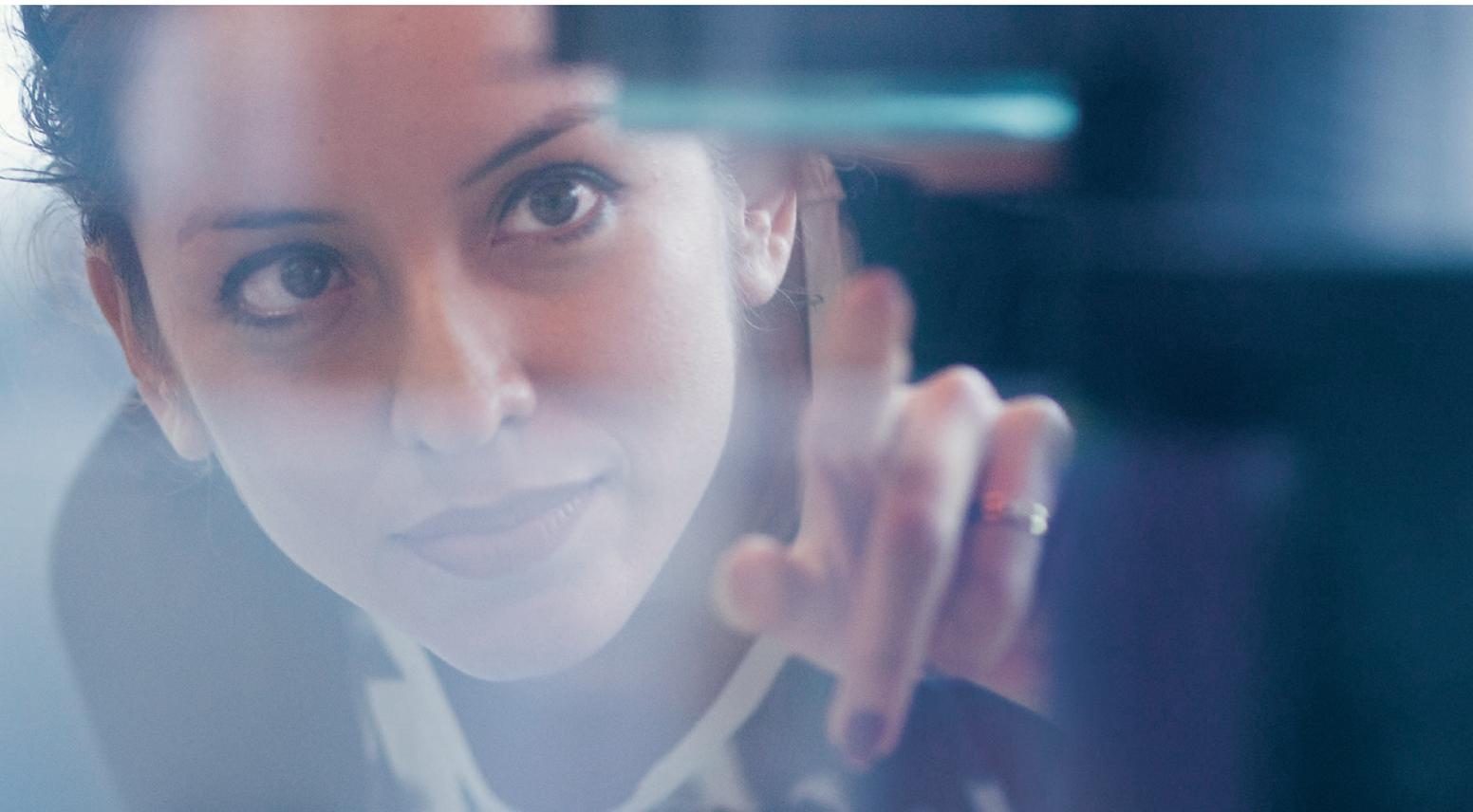
Esta obrigação não proíbe a divulgação ou a discussão de informações pessoais confidenciais com outros, desde que, na qualidade de colaboradores, não tenhamos tomado conhecimento dessas informações no âmbito formal da nossa atividade empresarial.

#### **Respeitamos os direitos de propriedade de outros**

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual de outros e não obtemos informações confidenciais de outras partes por meios inadequados ou divulgamos tais informações sem autorização.

#### **Mantemos dados seguros e respeitamos a privacidade dos dados**

Devemos proteger a confidencialidade e a integridade dos dados, inclusive os dados de funcionários e clientes, por meios técnicos e organizacionais. Adotamos os regulamentos com o objetivo de proteção de dados.



**Proibimos o uso de informação privilegiada (“insider trading”)**

As leis sobre o uso de informação privilegiada (“insider trading”) proíbem as pessoas de negociarem valores mobiliários com base em informações não públicas e relevantes que, se fossem tornadas públicas, afetariam o preço das ações. Elas também proíbem repassar essas informações a qualquer pessoa. A mesma restrição se aplica à negociação de ações de outras empresas com informações confidenciais que um funcionário tenha recebido no decorrer de seu vínculo de emprego. Partilhamos um interesse comum em proibir o uso de informação privilegiada (“insider trading”) de forma a proteger a reputação da empresa.

**Usamos e-mail e Internet adequadamente**

A utilização das ferramentas empresariais de e-mail e Internet pode ter consequências jurídicas para a empresa e pessoais aos funcionários. O conteúdo dos e-mails que criamos e os dados aos quais temos acesso através da Internet devem ser sempre adequados. E-mail e internet não devem ser usados para acessar ou divulgar conteúdo ilegal, ofensivo, discriminatório ou potencialmente perturbador, tais como material pornográfico ou obsceno. Salvo indicação em contrário, Internet e e-mail serão utilizados apenas para fins comerciais legítimos.

# Conduta perante *nossos clientes*

## **Colocamos nossos clientes em primeiro lugar**

Os clientes são o centro de nosso negócio. Queremos que nossos clientes contem aos seus amigos as experiências positivas que tiveram com o Grupo Sonova. Mantemos nossas promessas aos clientes e queremos que eles sintam que os levamos a sério. Continuamos a ajudar cada cliente até o seu problema ser resolvido.

## **Conduzimos nossos negócios de forma honesta e não toleramos subornos**

Nossos negócios são conduzidos com honestidade, com base nos méritos dos nossos produtos, serviços e funcionários. Não é adequado e pode ser até ilegal, influenciar um cliente ou fornecedor a tomar decisão de negócio a favor do Grupo Sonova em troca de um pagamento ou presente. Mesmo não sendo ilegais em alguns países, esses pre-sentes podem criar a aparência de desonestidade e manchar a reputação da empresa.

Nenhum pagamento inadequado (subornos, ou outros pagamentos para fins ilegais) será feito a funcionários do governo, autoridades, clientes, entre outros. Esta proibição não se aplica apenas aos pagamentos diretos, mas se estende também aos pagamentos indiretos, realizados sob qualquer forma, por meio de consultores ou de terceiros.

## **Cumprimos com as regras internacionais de comércio e controles de exportação**

Dependendo do destino e da natureza dos nossos produtos, a exportação dos mesmos está sujeita aos regulamentos de controle de exportações e sanções comerciais. Estas restrições tanto podem proibir o comércio ou uma exportação quanto exigir uma licença ou notificação das autoridades. O descumprimento das regras internacionais de comércio expõe os indivíduos, bem como a empresa, a multas substanciais, recusa de privilégios de exportação e prisão (no caso de indivíduos).



# Conduta perante *nossos concorrentes*

**Temos o compromisso com uma concorrência honesta**

Nossos concorrentes tem interesses comerciais autênticos. Nós também. Que a melhor empresa vença. Os clientes devem se beneficiar desta rivalidade e é por isso que a concorrência deve ser honesta. Somos abertos quanto aos nossos interesses e expomos nosso ponto de vista com confiança e honestidade e frente à frente aos nossos clientes.



# Conduta perante *o público*

## **Informamos o público e as comunidades locais de forma oportuna e precisa**

Por sermos uma empresa de capital aberto temos a responsabilidade de divulgar nossos resultados financeiros e outras informações corporativas importantes adequadamente e de forma precisa. Ao mesmo tempo, estamos sujeitos a rígidas regras sobre todas essas divulgações. É nossa política divulgar de forma completa, justa, precisa, oportuna e compreensível as informações em relatórios e outros documentos disponíveis ao público. Somente o CEO (Diretor Geral) e o CFO (Diretor Financeiro) e pessoas especialmente designadas pelo CEO ou CFO podem falar publicamente em nome da companhia.

# Conduta perante *nossos fornecedores e parceiros de negócios*

## **Respeitamos os interesses dos nossos parceiros de negócios**

Em geral, nossos parceiros de negócios têm um interesse comercial e de longo prazo com o Grupo Sonova. Respeitamos isso e trabalhamos para criar uma relação de ganha-ganha. No entanto, também esperamos as “melhores práticas” de nossos parceiros de negócios e fornecedores e que cumpram não só com as leis e regras de negócios estabelecidas internacionalmente, mas também assumam suas responsabilidades sociais e ambientais de forma séria, minimamente segundo os Princípios dos Fornecedores do Grupo Sonova.

## **Somos cautelosos quando aceitamos ou oferecemos presentes de e para nossos parceiros de negócios**

Ocasionalmente quando lidamos com parceiros de negócios e fornecedores, recebemos presentes incomuns e/ou artigos relacionados a entretenimento.

É política do Grupo Sonova não aceitarmos ou darmos artigos de alto valor nominal. Itens de valor nominal como uma caneta de marca podem ser aceitáveis. Os presentes não devem de modo algum ser interpretados como aceitação de relações comerciais com fornecedores.



# Conduta perante *nossos funcionários e colegas*

**Consideramos nossos funcionários a chave do nosso sucesso**

Nossos funcionários são a essência da Sonova. Partilhamos informações relevantes e trabalhamos em equipe e junto aos nossos pares em todo o Grupo. Acreditamos em um tratamento de respeito recíproco e equidade em todos os momentos, valorizamos as diferenças dos indivíduos ao redor do mundo.

**Evitamos conflitos de interesse**

É esperado que trabalhemos para o bem da Sonova, dos seus clientes e seus acionistas. Um conflito de interesses surge quando os nossos interesses privados se opõem, de alguma forma, ou parecem se opor, com os interesses da Sonova. Um conflito de interesses pode surgir caso se tome ações ou haja interesses que possam dificultar a realização objetiva e eficaz do nosso trabalho para a Sonova.

Exemplos de conflitos de interesse incluem: o trabalho na indireto para um concorrente do Grupo Sonova, a contratação de parentes, atuação como membro do Conselho de administração de um concorrente ou, seja um funcionário ou familiares próximos, serem sócios ou terem ações de uma empresa concorrente direta ou indireta com o Grupo Sonova.

**Fomentamos a diversidade em nossa empresa**

A diversidade de etnias, idiomas, origem, religiões, necessidades especiais e culturas se refletem em nossa empresa e representam nossa base global de clientes. Promovemos essa diversidade como uma chave importante para o nosso sucesso.

**Respeitamos a integridade pessoal dos nossos funcionários**

Evitamos o assédio moral e sexual cumprindo as leis e punimos consistentemente sua violação. Nossa política é proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio. Embora „assédio“ seja mais frequentemente relacionado ao assédio sexual, o assédio no local de trabalho pode também incluir aquele baseado na origem étnica, religião, nacionalidade, gênero, orientação sexual, idade, deficiência física ou qualquer outra ação inapropriada ou ilegal. A Sonova proíbe o assédio e a discriminação em todas as suas formas, quer seja física, verbal ou não verbal.

Seja sensível na forma como aborda seus colegas e respeite a privacidade individual em todos os momentos.

Você é incentivado a denunciar casos de assédio ao seu gerente ou, se for o caso, ao seu Gerente de recursos humanos. Será mantida a confidencialidade e nenhum denunciante ou testemunha sofrerá retaliação por causa de um relato feito de boa fé.



# Como obter ajuda

Embora esse Código de conduta forneça uma base, não há como abordar todas as situações possíveis. Se o caso envolve questões jurídicas, nossa linha de atuação é clara e inequívoca: cumprimos a lei. Os funcionários são encorajados a comunicar suspeitas de violação imediatamente. A melhor linha de atuação é entender como abordar os problemas difíceis e solucioná-los.

Caso não saiba o que fazer em alguma situação, procure orientação antes de agir. A seguir estão os passos que devemos ter em mente e as perguntas que devem ser feitas.

- 1 Reúna os fatos relevantes.** Já é bastante difícil encontrar as respostas tendo todos os fatos relevantes. É impossível, portanto, chegar à conclusão correta sem eles.
- 2 O quê especificamente é esperado de mim?** Esta questão permite que você se concentre no problema específico que está enfrentando e em todas as alternativas que pode ter.
- 3 Esclareça sua responsabilidade.** Muitas situações que enfrentamos envolvem responsabilidade compartilhada. Os envolvidos estão informados? Ao envolver outras pessoas e clarear questões, certamente uma boa saída vem à tona.
- 4 Isto é justo?** Se a saída encontrada parece injusta, analise a razão pela qual ela parece injusta e quem poderia ser prejudicado. É um cliente? Os interesses da empresa? Outros funcionários?
- 5 Discuta o problema com o seu gerente direto.** Esta é uma orientação básica para a maioria das situações. O seu gerente direto terá uma visão mais ampla e ficará satisfeito em ser envolvido no processo decisório antes que seja tarde demais.
- 6 Há assistência adicional se necessário.** Nos raros casos em que não seja adequado discutir a questão com seu gerente, apresente a situação para o seu Gerente de recursos humanos local. Se você ainda não ficou satisfeito com a solução, converse com seu Diretor Executivo.
- 7 Entre em contato com o responsável pelo “Código de conduta”.** Se todos os demais contatos também não forem adequados, você pode contatar o Departamento jurídico. Como último recurso, é possível contatar a “Sonova Compliance Hotline”, que está disponível 24 horas por dia. O número “Sonova Compliance Hotline”, de seu país pode ser encontrado na página da intranet do Código de conduta da Sonova: <http://collaboration.sonova.com/orgunits/ch-ph-reg-pol/Pages/code-of-conduct.aspx>



## Linha Direta

A nossa Linha Direta “Compliance Hotline” possibilita que os colaboradores em todo o mundo entrem em contato para expressar preocupações relacionadas com possíveis violações do Código de conduta, especialistas independentes atendem as chamadas telefônicas e encaminham os relatórios para a pessoa responsável no Grupo Sonova para investigação futura. Posteriormente, os colaboradores podem solicitar informações sobre o andamento do processo.

A reclamação será mantida em sigilo e o colaborador não sofrerá nenhuma retaliação por ter relatado tal fato.

### **Contatos**

China:	10-800-711-0748 or 10-800-110-0692
Canadá:	(866) 447-5045
Alemanha:	0800-180-3417
Suíça:	0800-56-3263
EUA:	(866) 447-5045
Vietnam:	(704) 521-1168
Outros países:	+1 866 447 5045

# O Código no seu idioma

O Código de conduta Sonova também está disponível nos seguintes idiomas.

عربي (árabe)

Italiano (italiano)

漢語 (chinês)

日本語 (japonês)

Nederlands (holandês)

Polski (polonês)

English (inglês)

Português (português)

Français (francês)

Русский (russo)

Deutsch (alemão)

Español (espanhol)

हिन्दी (hindi)

Tiếng Việt (vietnamita)

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

A versão em inglês prevalece como texto original.

## Aprovação

Este Código de conduta da Sonova foi aprovado pelo Conselho de administração da Sonova em 23 de agosto de 2012 e, em novembro de 2013, foi revisado para solucionar as variações de tradução. Ele substitui o Código de conduta da Sonova de 2008.

**Sonova Holding AG**

Laubisrütistrasse 28

8712 Stäfa

Switzerland

Phone +41 58 928 33 33

Fax +41 58 928 33 45

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

[compliance@sonova.com](mailto:compliance@sonova.com)