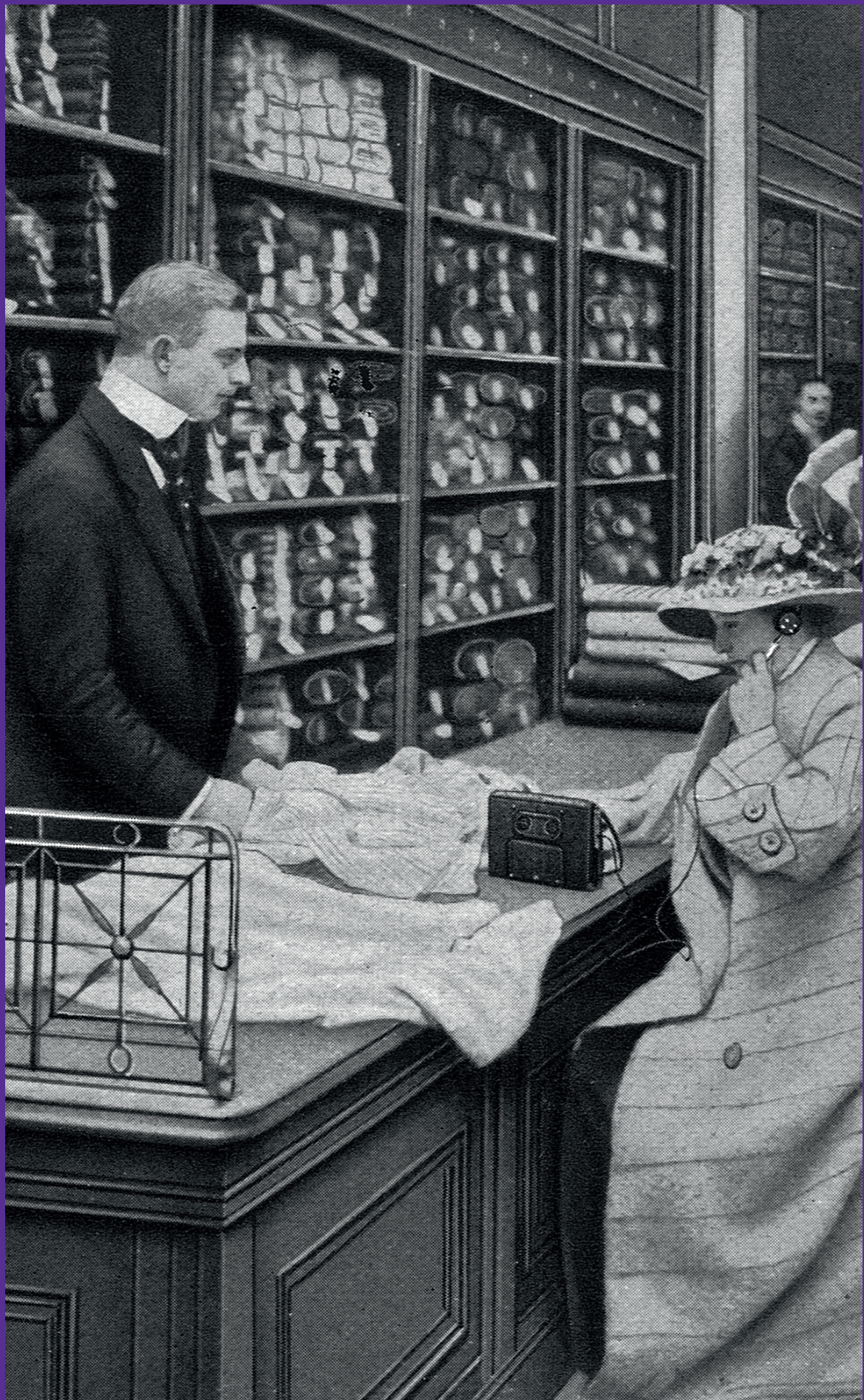




Kodeks postępowania



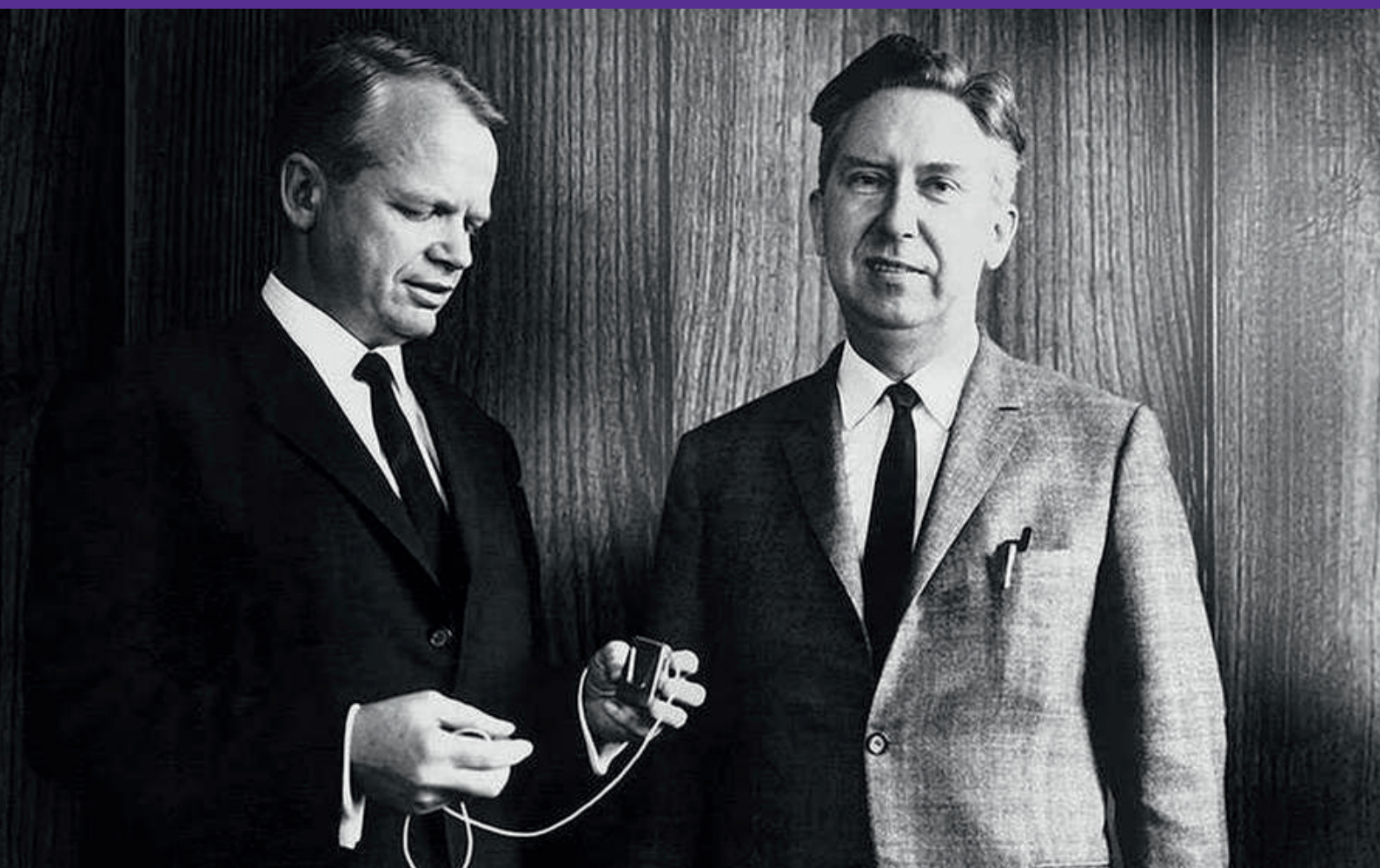
Historia Firmy

Utworzona w 2019 roku w wyniku połączenia spółek Sivantos i Widex, WS Audiology to ponad 140 lat doświadczenia w pionierskim wykorzystywaniu technologii pozwalających osobom niedosłyszącym usłyszeć dźwięki, które ubarwiają ich życie.

Początki firmy Sivantos sięgają XIX wieku, natomiast firma Widex powstała w 1956 roku. Obie spółki, Widex i Sivantos, zostały założone przez charyzmatycznych i kreatywnych ludzi, którym przyświecała wizja pomocy osobom niedosłyszącym w utrzymaniu kontaktu ze światem dźwięków.

W 1878 roku Werner von Siemens dokonał przełomowego odkrycia: zbudował telefon z magnesem podkowiastym, który wzmocnił sygnały głosowe i poprawił jakość dźwięku w urządzeniu.

Christian Tøpholm i Erik Westermann w Danii rozpoczęli działalność w piwnicy domu Tøpholma, którą w latach 50. ubiegłego wieku przekształcili w laboratorium, warsztat i halę produkcyjną.



Nasz cel

Uwolnienie potencjału ludzkiego poprzez zapewnienie każdemu możliwości delektowania się wspaniałym dźwiękiem

Szereg innowacji

Po pierwszym aparacie słuchowym, Widex 561, firma Widex opracowała wiele urządzeń tego typu cieszących się jeszcze większym uznaniem. W 1988 roku model Quattro Q8 był pierwszym programowanym cyfrowo aparatem słuchowym z funkcją zdalnego sterowania. W 1995 roku Senso Series był pierwszym na świecie dousznym aparatem słuchowym (ITE), z kolei w 2008 roku model Passion został najmniejszym na świecie aparatem słuchowym typu RIC dzięki średnicy wynoszącej zaledwie 21 mm.

W 1997 roku firma Sivantos opracowała pierwszy na świecie w pełni cyfrowy aparat słuchowy z dwoma mikrofonami o nazwie Prisma. Nieco później, w 2004 roku, na rynek wprowadzono pierwszy na świecie aparat słuchowy ze zsynchronizowanym urządzeniem lewym i prawym.

Najnowszym osiągnięciem jest wprowadzenie na rynek w 2018 roku przez firmę Sivantos modelu Signa Styletto, pierwszego na świecie aparatu typu SLIM-RIC, który łączy styl z zaawansowaną technologią. Z kolei firma Widex opracowała Evoke, pierwszy aparat słuchowy z algorytmem uczenia maszynowego.

Liderzy branży

Obecnie jedna trzecia aparatów słuchowych noszonych przez ludzi na całym świecie została wyprodukowana przez nas. Prowadzimy działalność na ponad 125 rynkach i zatrudniamy ponad 10 000 pracowników na całym świecie. Nasz bogaty asortyment wiodących produktów i usług wspomagających słuch generuje roczne przychody w wysokości ponad 1,7 mld EUR. WS Audiology stanowi prywatną własność rodzin Tøpholm i Westermann, należy także do funduszy zarządzanych przez spółkę EQT i rodzinę Strüngmann.



Drodzy Współpracownicy,



*Każdego dnia nasze
aparaty słuchowe
odmieniają życie milionów
ludzi na całym świecie*

To dowód ogromnego zaufania, jakim klienci darzą nas i nasze produkty.

Jako Grupa WS Audiology mocno wierzymy w to, że działając w sposób odpowiedzialny i etyczny, postępujemy właściwie wobec naszych klientów, kontrahentów, współpracowników oraz społeczności, wśród których pracujemy. Nasz Kodeks postępowania zawiera podstawowe zasady, których przestrzeganie zapewnia wysoki standard naszej działalności. Stanowi ramy etycznych zachowań, ułatwiające podejmowanie właściwych decyzji w trudnych sytuacjach.

Proszę każdego pracownika o uważne zapoznanie się z Kodeksem postępowania. Przestrzeganie Kodeksu postępowania przez wszystkich pracowników Grupy WS Audiology oraz stosowanie się do podstawowych zasad w codziennej pracy jest niezwykle ważne. W ten sposób wysyłamy osobom, z którymi współpracujemy, wyraźny komunikat o sile naszego zaangażowania w etyczne zachowania i wysoką jakość.

Możliwość wpływania na życie milionów ludzi na całym świecie to wielki zaszczyt, a przestrzeganie tych podstawowych zasad da nam wszystkim prawdziwe poczucie dumy z naszych osiągnięć jako zespołu i całej firmy.

Spis Treści

P. 10 Wstęp

- Czym jest ten Kodeks postępowania?
- Kto ma obowiązek przestrzegać Kodeksu?
- Jak korzystać z Kodeksu?

P. 11 Jak zgłaszać nieprawidłowości

P. 12-13 Postępowanie w ramach prowadzonej działalności

- Staramy się przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów, zasad i uregulowań
- Nie tolerujemy korupcji
- Przestrzegamy przepisów antymonopolowych i zapewniamy uczciwą konkurencję
- Szanujemy prywatność danych i chronimy dane osobowe
- Przestrzegamy przepisów dotyczących kontroli eksportu oraz sankcji i embarga międzynarodowego

P. 14-15 Zachowanie wobec klientów i społeczeństwa

- Gwarantujemy wysoką jakość i bezpieczeństwo naszych produktów
- W przypadku napotkania sygnałów ostrzegawczych, które mogą wskazywać na pranie brudnych pieniędzy lub finansowanie terroryzmu, podejmujemy stosowne działania
- Wykorzystujemy i pozyskujemy materiały z kopalni znajdujących się w regionach wolnych od konfliktów

P. 16-17 Współpraca z kontrahentami i dostawcami

- Odmawiamy współpracy z podmiotami zewnętrznymi, które nie podzielają naszego podejścia do uczciwości
- Podarunki i działania reprezentacyjne nie wywierają niezgodnego z prawem wpływu na osoby podejmujące decyzje

P. 18-19 Uczciwe traktowanie pracowników i zachowanie w miejscu pracy

- Uważamy, że poszanowanie praw człowieka stanowi podstawę naszego modelu biznesowego
- Staramy się zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy
- W odpowiedni sposób korzystamy z poczty e-mail, Internetu i serwisów społecznościowych
- We avoid all forms of conflicts of interest

P. 20 Uczciwość finansowa i ochrona zasobów

- Prowadzimy dokładną i pełną księgowość
- Przestrzegamy praw własności intelektualnej i chronimy informacje poufne
- Nie tolerujemy nieuprawnionego wykorzystywania informacji wewnętrznych ani nieautoryzowanego ujawniania informacji wewnętrznych

P. 21 Lokalne wersje językowe kodeksu postępowania

Wstęp

Czym jest ten Kodeks postępowania?

Kodeks postępowania („Kodeks”) Grupy WS Audiology („Grupa” lub „my”) to zbiór wytycznych do stosowania w ramach codziennych działań, pomocny w przestrzeganiu obowiązujących przepisów i innych wewnętrznych wytycznych. Nieprzestrzeganie Kodeksu może skutkować znacznymi szkodami nie tylko dla nas, ale również dla naszych klientów, kontrahentów, pracowników i innych interesariuszy.

Kto ma obowiązek przestrzegać Kodeksu?

Kodeks jest wiążący i obowiązuje wszystkich pracowników Grupy („pracownicy”), a także wykonawców i dostawców wykonujących pracę na rzecz Grupy.

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w Kodeksie może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi, w tym również rozwiązaniem stosunku pracy.

Jak korzystać z Kodeksu?

Kodeks wyznacza ramy obowiązujących zasad, jednak nie wyczerpuje wszystkich możliwych scenariuszy i sytuacji. Zachęcamy naszych pracowników do poszukiwania wykładni w dostępnych zasobach dotyczących stosowania Kodeksu. Bardziej szczegółowe informacje i wytyczne można znaleźć również we właściwych zasadach i procedurach wewnętrznych.

W przypadku pytań dotyczących Kodeksu można zwrócić się do swojego przełożonego. Ponadto zachęcamy do kontaktu z lokalnym doradcą ds. zgodności, regionalnym doradcą ds. zgodności lub z działem kadr.

Jak zgłaszać nieprawidłowości

Stosujemy zasadę „zero tolerancji”, jeśli chodzi o działania odwetowe.

Problemy i wątpliwości można zgłaszać w dobrej wierze bez obaw o działania odwetowe. Zakazujemy działań odwetowych wobec osób zgłaszających problemy lub wątpliwości w dobrej wierze oraz będziemy podejmowali działania dyscyplinarne, mogące skutkować nawet rozwiązaniem stosunku pracy (zgodnie z obowiązującym prawem pracy), wobec pracowników kierujących groźby czy działania odwetowe lub nękających osoby, które dokonały bądź rozważają dokonanie zgłoszenia problemu lub wątpliwości w dobrej wierze.

Dążymy do stworzenia środowiska, w którym pracownicy mogą zadawać pytania i podnosić problemy oraz wątpliwości dotyczące etyki w biznesie, bez obaw o działania odwetowe. W przypadku doświadczenia lub zaobserwowania nieetycznego lub niezgodnego z prawem zachowania wymagamy od pracowników zgłaszania takich sytuacji i zwracania się o wytyczne dotyczące postępowania.

Lepiej jest zadać pytanie lub zgłosić wątpliwości na wczesnym etapie, niż zignorować wątpliwość lub problem natury etycznej bądź prawnej, który może mieć poważne konsekwencje w długim okresie. W przypadku pytań lub wątpliwości pierwszym punktem kontaktu jest przełożony. Jeśli rozmowa z przełożonym jest niemożliwa lub w razie wątpliwości, do kogo można się zwrócić o pomoc, można się skontaktować z lokalnym doradcą ds. zgodności, regionalnym doradcą ds. zgodności lub działem kadr. Ponadto można skorzystać z dowolnego z poniższych kanałów:

Kontakt z nami na adres e-mail

tell-us@wsa.com

Złożenie raportu przez nasz Portalu zgodności z przepisami pod adresem

www.bkms-system.com/tellus-wsa

Wszelkie skargi można przesyłać anonimowo. Wiadomości e-mail oraz zgłoszenia będą traktowane z zachowaniem poufności w zakresie dozwolonym przez prawo i będą udostępniane wyłącznie osobom, które będą prowadziły dochodzenie w danej sprawie i/lub podejmowały decyzję o ewentualnym naruszeniu postanowień Kodeksu.

Postępowanie w ramach prowadzonej działalności

Staramy się przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów, zasad i uregulowań

Staramy się przestrzegać wszelkich przepisów, zasad i uregulowań obowiązujących w miejscach, w których prowadzimy działalność. Nie akceptujemy naruszania przepisów prawa. Przestrzeganie przepisów prawa to minimalny standard odpowiedzialnego i etycznego zachowania. Jeśli niniejszy Kodeks, inne zasady lub procedury wewnętrzne wyznaczają bardziej rygorystyczne wymagania, wówczas te bardziej rygorystyczne wymagania będą obowiązywały obok obowiązujących przepisów prawa.

Nie tolerujemy korupcji

Prowadzimy działalność w sposób uczciwy, w oparciu o zalety naszych produktów. Nie tolerujemy korupcji. Korupcja stanowi poważny problem w handlu. Prowadzi do podejmowania decyzji na niewłaściwych podstawach, wstrzymuje postęp i innowacyjność, zakłóca uczciwą konkurencję oraz szkodzi społeczeństwu. Korupcja jest zabroniona.

Przestrzegamy przepisów antymonopolowych i zapewniamy uczciwą konkurencję

Pozycję rynkową chcemy osiągnąć dzięki najwyższej jakości naszych produktów oraz naszej pracy. Wiele krajów zapewnia uczciwą konkurencję poprzez stosowanie szczegółowych przepisów antymonopolowych. Musimy przestrzegać obowiązujących przepisów we wszystkich umowach i dokumentach, a także w komunikacji z konkurentami. Należy powstrzymać się od omawiania jakichkolwiek informacji istotnych z punktu widzenia przepisów antymonopolowych z konkurentami, dostawcami i klientami. Ponadto nie należy prowadzić żadnych rozmów ani dokonywać uzgodnień z konkurentami, mogących skutkować ograniczeniem konkurencji. Nie należy wykorzystywać pozycji rynkowej firmy do dyskryminacji innych przez stosowanie nieuczciwych praktyk biznesowych.

**Szanujemy prywatność
danych i chronimy
dane osobowe**

Szanujemy prywatność danych oraz chronimy przetwarzane przez nas dane osobowe. Gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych stanowi element naszej działalności. Wielu z nas korzysta z takich danych w codziennej pracy – mogą one dotyczyć klientów, kontrahentów, innych pracowników oraz innych interesariuszy. Naszym obowiązkiem jest zyskać zaufanie tych osób w kwestii poszanowania ich prywatności i ochrony danych osobowych w ramach współpracy czy prowadzenia interesów z nami. To wymaga od nas przestrzegania wszelkich obowiązujących przepisów w zakresie przetwarzania danych osobowych.

**Przestrzegamy
przepisów dotyczących
kontroli eksportu oraz
sankcji i embarga
międzynarodowego**

Eksport określonych technologii, towarów, usług i informacji z wybranych krajów do innych podlega ograniczeniom na mocy prawa. Przestrzegamy wszelkich przepisów, zasad i uregulowań dotyczących kontroli eksportu i importu, obowiązujących w miejscach, w których prowadzimy działalność.



Zachowanie wobec klientów i społeczeństwa

Gwarantujemy wysoką jakość i bezpieczeństwo naszych produktów



W przypadku napotkania sygnałów ostrzegawczych, które mogą wskazywać na pranie brudnych pieniędzy lub finansowanie terroryzmu, podejmujemy stosowne działania

Jako producent wyrobów medycznych zdajemy sobie sprawę z tego, że wysoka jakość stanowi podstawę zapewnienia bezpieczeństwa. Nieustannie podnosimy jakość i wydajność naszych produktów. Stale wprowadzamy udoskonale-
nia dzięki współpracy, zapewnieniu spójności produktów i usług oraz szybkemu reagowaniu na wszelkie wątpliwości dotyczące jakości lub bezpieczeństwa.

Dbamy o to, aby nasza działalność i usługi nie były wykorzystywane do ułatwiania popełniania przestępstw finansowych, takich jak pranie brudnych pieniędzy czy finansowanie terroryzmu ani do udziału w innych nielegalnych działaniach, które miałyby ukryć źródło działalności przestępczej. Dlatego też musimy posiadać wystarczające informacje na temat tożsamości, pochodzenia i działalności klientów, kontrahentów, dostawców oraz innych podmiotów zewnętrznych, tak aby zapobiegać tego typu niewłaściwym transakcjom.



Wykorzystujemy i pozyskujemy materiały z kopalni znajdujących się w regionach wolnych od konfliktów

Jesteśmy świadomi pochodzenia materiałów i substancji w naszych produktach. Minerale pochodzące z regionów ogarniętych konfliktami (złoto, tantal, wolfram, cyna itp.) często są podawane jako główny czynnik wywołujący przemoc w Afryce Środkowej i innych miejscach. Zależy nam na dobrostanie ludzi i społeczności z tych regionów, dlatego też odmawiamy udziału w takich konfliktach. Blisko współpracujemy z dostawcami, tak aby pozyskiwać materiały w sposób odpowiedzialny, czyli ze sprawdzonych kopalni zlokalizowanych w regionach wolnych od konfliktów.

Współpraca z kontrahentami i dostawcami

Odmawiamy
współpracy z
podmiotami
zewnętrznymi, które
nie dzielają naszego
podejścia do uczciwości



Musimy wiedzieć, z kim
mamy do czynienia, aby
mieć pewność, że jesteśmy
w stanie przestrzegać
obowiązujących przepisów.

Przepisy te obejmują
uregulowania dotyczące
łapownictwa i korupcji,
kontroli handlu i eksportu
oraz przeciwdziałania praniu
brudnych pieniędzy.

Przykładowo musimy mieć
pewność, że w pośredni
sposób nie przyczyniamy się
do korupcji i nieetycznych
praktyk, pozwalając, aby
środki finansowe lub
materiały dostały się w
niepowołane ręce. W
szczególności nie
współpracujemy z
podmiotami zewnętrznymi
(takimi jak konsultanci,
agenci czy pośrednicy), jeśli
okoliczności wskazują na to,

że całość lub część
przekazywanych im
pieniędzy może zostać,
bezpośrednio lub pośrednio,
przekazana urzędnikowi
państwowemu w celu
wplynięcia na oficjalne
działania bądź uzyskania
nieuczciwej przewagi lub
przekazana prywatnemu
kontrahentowi w celu
uzyskania nieuczciwej
przewagi w transakcji
biznesowej.

Z tego powodu sprawdzamy
kwalifikacje i reputację
takich podmiotów
zewnętrznych oraz unikamy
współpracy z podmiotami,
których standardy odbiegają
od postanowień naszego
Kodeksu.

Podarunki i działania reprezentacyjne nie wywierają niezgodnego z prawem wpływu na osoby podejmujące decyzje



Podobnie jak każda firma, od czasu do czasu wręczamy i przyjmujemy podarunki czy organizujemy lub korzystamy z działań reprezentacyjnych.

W każdym przypadku należy zastanowić się, czy jest to stosowne. Od pracowników wymagamy rozważenia, czy podarunki lub działania reprezentacyjne mogłyby zostać mylnie odebrane lub postrzegane jako łapówka. Przed zaproponowaniem lub przyjęciem czegokolwiek należy upewnić się, że jest to zgodne z wewnętrznymi zasadami lub procedurami, zwyczajowo przyjęte w relacjach biznesowych oraz nie wpłynie na decyzję naszą lub innej osoby. Jeśli podarunek lub działania reprezentacyjne dotyczą sprzedaży lub mogą być

postrzegane jako przesadne bądź jako łapówka, wówczas nie należy proponować ani przyjmować takiego podarunku ani działań reprezentacyjnych. Nie proponujemy, nie obiecujemy ani nie przekazujemy, w sposób bezpośredni ani pośredni, żadnych wartościowych przedmiotów funkcjonariuszom publicznym z zamiarem wywarcia na nich wpływu w ramach pełnionych obowiązków bądź w celu osiągnięcia lub utrzymania korzyści biznesowych bądź przewagi. Nie przekazujemy również płatności ułatwiających ani nie pozwalamy, aby inne osoby robiły to w naszym imieniu.

Uczciwe traktowanie pracowników i zachowanie w miejscu pracy

Uważamy, że poszanowanie praw człowieka stanowi podstawę naszego modelu biznesowego



Staramy się zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy

Mamy świadomość odpowiedzialności za wpływ naszej działalności na ludzi, którzy pracują dla nas lub z nami, a także za nasz wpływ na członków społeczności, wśród których prowadzimy działalność. Odpowiedzialność tę wprowadzamy w życie, wykorzystując nasze wpływy do propagowania i ochrony praw ludzi, z którymi pracujemy i wśród których się obracamy. Popieramy zasady określone w ramach podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, inicjatywy ONZ o nazwie „Global Compact” oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Staramy się przestrzegać obowiązujących przepisów i uregulowań dotyczących warunków pracy, standardów pracy, współczesnych form niewolnictwa, handlu ludźmi, dyskryminacji i molestowania.

Dążymy do zapewnienia zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dla naszych klientów, kontrahentów, pracowników i innych interesariuszy pracujących wewnątrz lub odwiedzających nasze placówki.

W odpowiedni sposób korzystamy z poczty e-mail, Internetu i serwisów społecznościowych



Unikamy konfliktów interesów w każdej formie

Od naszych pracowników oczekujemy stosowania podstawowych zasad podczas korzystania z systemów informatycznych oraz poczty e-mail, Internetu i serwisów społecznościowych. Podczas korzystania z firmowych systemów informatycznych należy stosować wszelkie dostępne środki ostrożności w celu uniknięcia przedostania się wirusów komputerowych z Internetu, poczty e-mail i nieautoryzowanego oprogramowania oraz należy chronić systemy informatyczne firmy przed dostępem osób niepowołanych.

Z firmowych systemów informatycznych, takich jak poczta e-mail i Internet, należy korzystać do celów

służbowych. Z poczty e-mail, Internetu i serwisów społecznościowych należy korzystać właściwie i zgodnie z obowiązującymi przepisami. Korzystanie z serwisów społecznościowych może narazić firmę na poważne ryzyko wizerunkowe lub prawne. Korzystając z serwisów społecznościowych, pracownicy mają obowiązek upewnić się, że nie narażają firmy, klientów ani kontrahentów na wspomniane ryzyko. Zabrania się przesyłania e-mailem, otwierania oraz publikowania w Internecie treści o charakterze dokuczliwym, obraźliwym lub dyskryminującym.

Szanujemy interesy osobiste i życie prywatne naszych pracowników. Konflikt interesów występuje, gdy działalność i relacje prywatne zakłócają lub pozornie zakłócają możliwość działania pracownika w najlepszym interesie Grupy. Wszelkie sytuacje mogące sprawiać wrażenie nieuczciwych należy uważnie przeanalizować. Przykładowo wprowadzenie członków rodziny na listę dostawców byłoby niewłaściwe. W przypadku podejrzenia istnienia konfliktu interesów należy zgłosić ten fakt właściwemu kierownikowi zgodnie z zasadami dotyczącymi konfliktu interesów.

Uczciwość finansowa i ochrona zasobów

Prowadzimy dokładną i pełną księgowość

Prowadzimy dokładną i pełną księgowość dotyczącą naszej działalności, z uwzględnieniem wszystkich transakcji pomiędzy spółkami własnymi oraz osobami i organizacjami zewnętrznymi. Dbamy o to, aby dokumenty księgowe były zgodne z obowiązującymi przepisami oraz normami technicznymi i branżowymi dla sektora naszej działalności. Nasze dokumenty księgowe stanowią dokładne i pełne odzwierciedlenie faktów. Staramy się zapobiegać oszustwom i je wykrywać.

Przestrzegamy praw własności intelektualnej i chronimy informacje poufne

Od innych oczekujemy poszanowania naszych praw własności intelektualnej, z drugiej strony szanując prawa własności intelektualnej innych. Nasze technologie, własność intelektualna oraz informacje handlowe podlegające szczególnej ochronie stanowią kluczowe zasoby dla naszej działalności i jako takie podlegają ochronie przed nieautoryzowanym wykorzystaniem i ujawnianiem. Dbamy o odpowiednie zabezpieczenie takich informacji.

Nie ujawniamy informacji poufnych, chyba że jest to dozwolone lub wymagane przez prawo, a i wówczas czynimy to w sposób kontrolowany.

Nie tolerujemy nieuprawnionego wykorzystywania informacji wewnętrznych ani nieautoryzowanego ujawniania informacji wewnętrznych

„Insiderem” określamy każdą osobę posiadającą znaczące niejawne i wpływające na cenę informacje dotyczące Grupy lub dowolnej innej spółki (np. klienta, dostawcy lub partnera w ramach spółki joint venture), której akcje znajdują się w obrocie na giełdzie papierów wartościowych lub na zorganizowanym rynku papierów wartościowych („informacje wewnętrzne”). Nie należy wykorzystywać żadnych informacji wewnętrznych uzyskanych w toku zatrudnienia w Grupie do wywierania wpływu na decyzje własne lub innych osób, dotyczące zakupu bądź sprzedaży papierów wartościowych. Zabrania się pracownikom wykorzystywania informacji wewnętrznych w sposób nieuprawniony, dla korzyści własnych lub innych osób.

Lokalne wersje **językowe** kodeksu postępowania

Kodeks jest dostępny w
następujących wersjach
językowych:



ةيبرعلا (arabski)

中文简体 (chiński uproszczony)

Dansk (duński)

Nederlands (niderlandzki)

English (angielski)

Français (francuski)

Deutsch (niemiecki)

हिंदी (hindi)

Italiano (włoski)

日本語 (japoński)

한국어 (koreański)

Polski (polski)

Português (portugalski)

Русский (rosyjski)

Español (hiszpański)

Wersja angielska tekstu jest wersją nadrzędną.

www.wsa.com

Denmark Corporate Headquarters

Nymøllevej 6
3540 Lyngby, Denmark

Phone: +45 44 35 56 00
Fax: +45 44 35 56 02

Singapore Corporate Headquarters

18 Tai Seng Street
#08-08 Singapore 539775

Phone: +65 6370 9666
Fax: +65 6773 8070