

Whistleblower Protection Policy (内部通報者保護ポリシー)

1. 目的

グローバル行動規範に示されるとおり、またコクレアのグローバル HEAR 行動を通じて、コクレアは、優れたコーポレートガバナンスを促進する、適法で倫理的な職場環境の構築と維持に取り組んでいます。「難しい問題や大切な問題を提起する」ことがグローバル HEAR 行動の1つであり、コクレアは、この内部通報者保護ポリシーに基づいて報告された行為を深刻に受け止めます。本ポリシーは、保護対象者が、通報対象行為またはその疑いのある行為を、報復、犠牲または不利益を被ることなく、秘密に、希望する場合は匿名で通報できるようにすることを目的としています。

保護対象者とは、現在もしくは以前のコクレアの役員（取締役を含む）、従業員（正社員、パートタイム、有期または臨時従業員を含む）、サプライヤー、請負業者、コンサルタント（その従業員のすべてを含む）、アソシエイト、およびその現在もしくは以前の親類、扶養者、配偶者を意味します。

通報対象行為とは、不正行為、または不適切な事柄や事態を意味し、コクレアに関するあらゆる不法、非倫理的、または無責任な行為を含みます。たとえば、詐欺、贈収賄、汚職、資金の不正流用、保護対象者に対する不利益な行為、または法規、コクレアのポリシーもしくは手順に違反するその他の行為などがこれに該当します。

2. 目的および利点

この内部通報者保護ポリシーは、以下を目的とします。

- (a) 合法的、倫理的で責任ある行動をとる社風を促進する。
- (b) 通報が奨励される不正行為の種類について、明確な概要を示す。
- (c) 守秘性と、希望する場合は匿名性（現地の法律や規則に従う）を尊重する明確なプロセスを提供することにより、保護対象者が通報対象行為またはその疑いのある行為を、自信をもって通報できるようにする。
- (d) 通報と通報調査プロセスの概要を示す。
- (e) このポリシーに基づき行われた通報を理由とする、保護対象者への報復を防止する。

一部の人は、その法域で適用される法律の下で、内部通報者としての法的権利および保護を有する場合があります。これらの保護の詳細については、本ポリシーの「付録」に記載されています。また、一部の法域ではローカルの内部告発者に関するポリシーが適用されます。このポリシーは、cochlear.comの「グローバルの内部通報者保護ポリシー」ページの「コーポレートガバナンス」セクションでも公開されています。ローカルの内部告発者に関するポリシーは、この内部通報者保護ポリシーと併せて読む必要があります。

3. ポリシー

3.1 通報内容

[通報対象行為](#)を疑う合理的な根拠を持つ[保護対象者](#)は、通報の際、可能な限りすべての[関連情報](#)を提出してください。

[仕事上の個人的な苦情](#)は、本ポリシーの範囲外です。これらの問題は、通報者の居住地域の苦情処理に関する方針および手順に従って対処するか、通報者の居住地域の People & Culture Business Partner (人事ビジネスパートナー) に報告してください。

保護対象者は、通報対象行為の発生を確信して通報する必要はなく（疑わしさの原因となる情報を所持しているが、すべての詳細を把握していない場合など）、通報が間違っていたと判明しても、本ポリシーに従って保護されます。ただし、保護対象者は、故意に虚偽の通報をしてはなりません。故意に虚偽の通報をしたことが判明した場合、重大な問題とみなされ、懲戒処分につながる可能性があります。

3.2 通報の方法

通報対象行為があったことを疑う合理的な根拠を持つ保護対象者は、その通報対象行為を直接下記に連絡してください。

- (a) 外部の独立運営機関である [Cochlear Whistleblower Service \(コクレア内部告発サービス\)](#) (下記のセクション 3.4 の連絡先詳細を参照)、または
- (b) CLTD Executive Team (コクレアエグゼクティブチーム) メンバー (通報受領資格者)。

通報受領資格者およびコクレア内部告発サービスの役割は、本ポリシーに基づく保護の対象となる開示を受領することです。

通報受領資格者は、通報の受領後ただちに、以下を行うものとします。

- (i) 通報の秘密保持のための適切な措置を取る。これには、個人的な会話の内容や、通報の電子的記録やハードコピーを安全に守ることが含まれます。
- (ii) 通報受領資格者による身元の公開（現地の法規に従う）と、調査の一環としての今後の問い合わせに同意するかどうかを保護対象者に確認する。
- (iii) 保護対象者が身元の公開を望まない場合には、匿名性を確保することができるように、速やかに保護対象者をコクレア内部告発サービスに照会する。

または、

- (iv) 保護対象者が身元の公開と、調査の一環としての今後の問い合わせに同意している場合には、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）に通報の全内容を速やかに提出する。

通報対象行為について通報する前に、さらに情報が必要な場合は、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）にご連絡ください。

通報対象行為にGroup General Counsel（グループゼネラルカウンセル）が関与していると疑われる場合、通報はVP, Group Risk & Assurance（グループリスク & 保証担当副社長）に提出または通知することができます。秘密保持の侵害があったと思われるもしくは疑われる場合、または通報した結果として被害を受けたと思われる場合において、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）がそれらの懸念に関与していると疑われる場合は、該当する通報受領資格者または Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）とそのような問題について協議できます。このような状況が発生した場合は、該当する場合、本ポリシーにおけるGroup General Counsel（グループゼネラルカウンセル）への言及を、VP, Group Risk & Assurance（グループリスク & 保証担当副社長）、または該当する通報受領資格者もしくは Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）への言及として解釈することができます。

3.3 通報時期

保護対象者は、不正行為が行われたことを疑う合理的な根拠を得た場合、すみやかにその通報対象行為を通報してください。遅すぎる通報はありません。過去の行為が現在でも大きな影響を及ぼしていることがあります。ためらわずに通報してください。

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE（コクレア内部告発サービス）

コクレアは、独立した第三者の運営による、世界各地で24時間365日利用可能なコクレア内部告発サービスを提供しています。このサービスには、上記の「コクレア内部告発サービス」リンクをクリックするか、www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au からアクセスできます。

コクレア内部告発サービスでは、電話、電子メール、郵送、またはオンラインレポート提出の4つの方法のいずれかを選択して通報することができます。連絡の詳細については、ウェブサイトの「通報方法」ページを参照してください。コクレア内部告発サービスには、フリーダイヤルと27カ国で利用できる直通ダイヤル電話番号が用意されています。直通ダイヤル番号は、該当国では母国語、その他すべての国では英語で提供されます。ウェブサイトは19言語で利用可能です。

コクレア内部告発サービスを通じて行われた通報は、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）に通知されます。

3.5 通報者の保護

(a) 匿名性

コクレア内部告発サービスを利用する際や、通報受領資格者に通報する際には、行われた通報に関して実施される可能性のある調査をサポートするため、コクレアに身元を開示していただくようお願いいたします。

ただし、匿名での通報を希望される場合は、お住まいの国の現地法規に従って、調査の過程にわたり、また調査終了後も含め、匿名通報を選択することができます。コクレアは、身元を開示した場合と同様の方法で通報の内容を評価します。法律で別途認められている場合を除き、通報者の身元（および身元の特定につながるような情報）を開示する前に、Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）または通報受領資格者から通報者の同意を得る必要があります。匿名の通報を希望される場合は Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）に通報することをお勧めします。これにより、匿名で通報することができます。Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）を利用して、または通報受領資格者に対して匿名の通報をする場合は、コクレア内から（コクレア内のコンピューターや電話などの設備を使用して）通報しないこともお勧めします。社内設備の使用は通常自動的に記録されるため、匿名性を保証することはできません。

匿名での通報を選択した場合、追加の質問に答えられるように、チェックインして継続的な対話を維持してください。この一環として、自身の身元が開示される恐れがあると思われる質問については、回答を拒否できます。

(b) 秘密保持

コクレアは通報者の通報の秘密を保持し、通報者から提供された同意に従ってのみ、または法律で別途認められている場合にのみ、通報者の身元に関する情報または通報者を特定する可能性のある情報を開示します。通報は、深刻に受け止め、慎重に取り扱います。

上記のとおり、秘密性の保護に関して通報受領資格者が講じる措置に加え、コクレアは次の措置も講じます。

(a) 通報に関する情報へのアクセスを制限する。

(b) 通報に関する特定の側面を慎重に確認し、場合によっては匿名化する。

通報者には、秘密性の侵害があったと思われる、またその疑いがある場合など、通報したために通報者が経験した問題をコクレアに提起し、コクレアに積極的な行動をとるよう要求する権利があります。すべての問題については、迅速な問題処理に向けて [Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）](#) と直接話し合うことをお勧めします。匿名での通報を選択した場合、またはセクション 3.2 に該当する場合、すべての問題は担当の通報受領資格者と話し合うか、Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）に問題提起してください。

(c) 報復

コクレアは、本ポリシーに沿って通報を行う保護対象者や、関連法のもとで保護される開示を行う者を尊重し、保護します。

コクレアは、このような状況で行われる通報を理由に、不当な取り扱い、処罰、または解雇は行いません。コクレアの従業員、役員、コンサルタントおよび請負業者は、本ポリシーに基づいて行われる通報を理由に、不当な取り扱いをしたり、不当な取り扱いを行わせたりしてはなりません。不当な取り扱いには、脅迫、ハラスメント、威嚇、威圧のほか、傷害、損失もしくは損害を引き起こす行為、差別、不利益、または雇用、キャリア、職業、取引もしくはビジネスに関連する不利益な取り扱いが含まれます。コクレアはそのような不当な取り扱いを非常に深刻に捉え、適切な措置を講じます。これには、従業員の場合、懲戒処分および解雇が含まれる可能性があります。

コクレアは、適切なサポートを提供できるよう、保護対象者の不利益となるリスクを評価するための措置を講じます。保護対象者と連絡が取れた場合、コクレアは、保護対象者の不利益となるリスクに関する情報を収集します。これには以下が含まれます。

- (a) 保護対象者の身元が判明するリスク。
- (b) 保護対象者に生じる不利益に関し、保護対象者が抱く可能性のある不安。
- (c) 職場に既存の利益相反や問題があるかどうか。
- (d) 保護対象者に不利益が生じるような脅威があったかどうか。

コクレアは、特定されたリスクと潜在的な結果を評価し、必要に応じてそれらを管理するための戦略を策定します。

通報したことにより不当な取り扱いを受けたと思う場合は、直ちに Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）に報告してください。コクレアは、さまざまな方法で保護対象者を保護するよう努めます。これには、コクレアの裁量により以下のいずれか（または以下のすべての）方法が含まれます。

- (i) 必要に応じて、調査プロセスを実施する。
- (ii) 他のコクレアスタッフの行動を監視および管理する。
- (iii) 別の場所から職務を遂行できるようにする。
- (iv) 本ポリシーの不当な取り扱いまたは秘密性に関する条項に違反する行為に対して、必要に応じて懲戒処分を行う。
- (v) サポートサービスを利用できるようにする。

コクレアは、本ポリシーに基づいて通報するすべての保護対象者を支援する方法を探そうに努めますが、スタッフに提供する支援と同じ種類と水準の支援をスタッフ以外に提供することはできません。本ポリシーがスタッフ以外に適用できない場合であっても、コクレアは、合理的に実行可能な限り十分な支援を提供するよう努めます。コクレアは常に、コクレアとの通常の雇用上または契約上の関係において生じる問題（個別の不正行為や履行に関する懸念など）について、保護対象者とともに提起および対処したり、保護対象者を保護するための適切な措置を講じたりすることができ、これにより不利益な行為が生じることはありません。

3.6 調査

次の図は、通報を受けた場合にコクレアが通常講じるハイレベルな措置の概要を示しています。

通報は、通報受領資格者または Cochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス）のいずれかから、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）が受理します



通報は、Investigating Officer（調査責任者）に提出されます。Investigating Officer（調査責任者）は、初期評価を行い、通報を正式に調査する必要があるかどうかを確認します



必要に応じて、Investigating Officer（調査責任者）（または Investigating Officer（調査責任者）が任命した別の人物）が通報を調査し、通報に関連する事実の調査結果をまとめます。



保護対象者と連絡が取れる場合は、本ポリシーに従って保護対象者に最新情報が提供されます



調査が完了すると、報告書（所有権はコクレアに帰属します）が作成され、必要に応じて保護対象者に調査結果が通知されます



必要に応じ、それ以降の措置が講じられます

(a) プロセス

通報受領資格者は、本ポリシーのもとで受領したすべての通報を Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）に直接提供しなくてはなりません。その際は常に、セクション 3.5 の匿名性と秘密性を守る必要があります。直接またはコクレア内部告発サービス経由で通報を受領次第、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）は、以下を行います。

- (i) 通報を評価し、必要に応じて通報を調査する Investigating Officer（調査責任者）を任命し、該当する機密保持要件に従って、通報に関連する事実の調査結果をまとめる。
- (ii) 必要に応じて、通報に関連する調査の結果（つまり、申し立てが完全に立証されたか、部分的に立証されたか、立証できないか、立証されていないか）について、保護対象者に通知する。秘密性、プライバシー、および関係者の法的権利に関連する理由により、結果の完全な詳細が常に得られるとは限らない可能性があります。

開示される情報量など、通報の性質により、通報に対するコクレアの対応は異なります。コクレアが保護対象者に連絡できない場合（匿名で開示が行われ、保護対象者への連絡手段がない場合など）、開示を調査できない場合があります。

調査は、通報された事案を立証するのに十分な証拠があるかどうかを判断するために行われます。調査は、保護対象者、通報の対象となる個人、および関係する部署または事業部門から独立した者が行います。

調査の期間は、通報の性質により異なります。調査担当者は、通報者に連絡できる場合には、調査状況（期間に関連する状況を含む）についての最新情報を定期的に通報者に提供します。最新状況を提供する頻度と期間は、開示の性質により異なる場合があります。

通報対象行為に関与していると申し立てられた非申立人には、手続き上の公平性の原則により必要とされる場合、該当する秘密保持要件に従って、申し立てに対応する機会が与えられます。このような従業員は、請負業者およびコンサルタント（その従業員を含む）と同様に、コクレアの Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）（EAP）カウンセリングサービスにもアクセスできます。

調査結果の文書化および報告方法は、報告の性質により異なります。通常、調査の終了時に、Investigating Officer（調査責任者）が書面による調査結果の報告を Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）に提出し、グループゼネラルカウンセルは、（該当する秘密保持要件に従って）関連する意思決定者に調査結果を提供します。このような報告は、コクレアの所有物であり、保護対象者および報告の対象者となるその他の個人に提供されることはありません。

調査プロセスでは慎重を期するため、報告の結果取られる措置が職場で直ちに明らかにならない可能性があります。

(b) コミュニケーション

Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）と Investigating Officer（調査責任者）は、通報を行った保護対象者に、必要に応じて調査の進展を連絡します。

4. 居住地域の法律

本ポリシーは、通報者の居住地域の法規と併せて読む必要があり、また通報者の居住地域の法規が適用されます。

5. トレーニング

コクレアの役員および従業員には本ポリシーに関するトレーニングを定期的に提供します。トレーニングでは、本ポリシーに基づく従業員の権利と義務、また通報受領資格者に対しては本ポリシーに基づく通報の受領方法などを解説します。

6. ポリシーの入手

本ポリシーは、[cochlear.com](https://www.cochlear.com) のコーポレートガバナンスセクションでコクレアの従業員および役員、および一般に公開されています。

本ポリシーは、定期的に見直し、効果的に機能していること、および変更が必要かどうかを確認します。

7. 報告

コクレアの Board（取締役会）は、本ポリシーに基づいて提起された懸念に関連する要約情報を定期的に受け取ります。これには、行われた開示に関する適切な指標が含まれます。Board（取締役会）には、提起された重大なインシデントに関する追加情報も提供される場合があります。Board（取締役会）が受け取る情報は、必要に応じて匿名化されます。

8. 利用条件

本ポリシーは、雇用契約および請負契約の一部を構成せず、コクレアの絶対的な裁量によりいつでも修正、置き換え、または取り消される場合があります。

9. 定義と解釈

9.1 定義

アソシエイトとは、コクレアの実務取締役または秘書役、コクレアが協働する、もしくは協働することを提案する人物、またはコクレアがその他の方法で（公式または非公式にかかわらず）関連しているもしくは関連することを提案する人物を意味します。

コクレアとは、コクレア社（Cochlear Limited）とその関連企業を意味します。

仕事上の個人的な苦情とは、保護対象者の雇用または以前の雇用に関係する保護対象者が個人的に関わる苦情のうち、コクレアまたは実際もしくは申し立てられた通報対象行為に密接な関係を有しない苦情を意味します。たとえば、仕事上の個人的な苦情には、保護対象者と他の従業員との個人間の対立、保護対象者の雇用、異動、昇進に関する決定、保護対象者の雇用の中断や終了またはその他の懲戒に関する決定などが含まれます。ただし、これには、通報対象行為やコクレアまたは保護対象者以外の者が個人的に関わる可能性のある問題に関する苦情、雇用違反や12カ月以上の禁固刑の対象となるその他の法律の違反、保護対象者が通報対象行為について通報したことが原因で被った、または被る恐れのある損害に関する苦情は**含まれません**。このような苦情については、本ポリシーに基づいて提起してください。

関連情報とは、通報者が提供できる以下のような情報を意味します。

- (a) 通報対象行為の関与者または目撃者の氏名および役職。
- (b) 日付、時間、場所、どのように（たとえば、直接見たのか、小耳にはさんだのか）、どのような媒体（たとえば、対面、電話、電子メール）で気づいたのかなどの申し立ての詳細を含む、通報対象行為の詳細な説明。
- (c) その問題を別の場所で通報した場合、その際に講じた措置。

保護対象者は、入手している物理的な証拠をできるだけ提供してください。ただし、これは通報の必須条件ではありません。

10. バージョン管理

ポリシー適用範囲	グローバル
ポリシー承認者	Board of Directors (取締役会)
ポリシー所有者名	Group General Counsel (グループゼネラルカウンセル)
ポリシー代表者名	Global Compliance Officer (グローバルコンプライアンス責任者)
ポリシーバージョン 番号	7.1
ポリシーバージョン 日付	
ポリシー審査サイ クル	毎年
関連ドキュメント	グローバル行動規範 ベルギーのローカル内部告発者に関するポリシー フランスのローカル内部告発者に関するポリシー ドイツのローカル内部告発者に関するポリシー スウェーデンのローカル内部告発者に関するポリシー
関連業界文書	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (オーストラリア証券取引所コーポレートガバナンスカウンシルの原則と推奨、第4版) Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (内部告発者保護を強化するための法案、2018年オーストラリア連邦法) ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) (ASICインフォメーションシート238(内部告発者の権利および保護)) および Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) (インフォメーションシート239(ASICによる内部告発者通報の取り扱い)) ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (ASIC規制ガイド270 – 内部告発者に関するポリシー)
Windchill 番号	D1176940-V7 Japanese translation of D1176925-V7 2024-04

付録 1

オーストラリアの法律などに基づく内部告発者の保護

懸念が提起された場合の保護方法について

本ポリシーに定められているように、コクレアは、通報対象行為に関して通報を行う保護対象者の保護に取り組んでいます。

本ポリシーのあらゆる側面に記載されているのは、主に次の2つの保護です。通報を行う保護対象者の秘密性を保護すること、およびこのような通報に関連して生じる不当な取り扱いから人々を保護することです。これらの保護の詳細については、以下に定めます。

法律に基づく保護が発生する場合があります。たとえば、コクレアのオーストラリアの事業、またはオーストラリアの法人組織に関連して生じる通報については、保護対象者が *Corporations Act 2001* (Cth) (**以下、会社法**) および *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (**以下、租税行政法**) 定められた人物に対して「開示対象行為」に関する開示を行った場合、これらの法律によって保護対象者が保護されます。

会社法に基づく「開示対象行為」は、情報がコクレア社に関連する不正行為または不適切な事柄に関するものであると保護対象者が疑う合理的な理由がある状況において、保護対象者が通報した場合に発生します。これには、以下のいずれかに該当する行為などが含まれます。

- 会社法で定められたさまざまな企業および金融部門に関する法律への違反行為。
- 12 カ月以上の禁固刑の対象となる、連邦法への違反行為。
- 公衆または金融システムに危険を及ぼす行為。
- その他規制で定められた行為。

さらに、通報がオーストラリア税法の違反または税務関連の違法行為に関連したものである場合は、開示が租税行政法に基づく「開示対象行為」として保護される場合もあります。

保護対象者による「開示対象行為」に関する通報は、コクレア内部告発サービスまたは CLTD Executive Team (コクレアエグゼクティブチーム) メンバーに対して行われた場合、会社法および租税行政法に基づいて保護されます。以下でさらに説明するように、これらの法律で定められた別の人物に対する開示に関しても、これらの保護が適用可能です。

法的助言または法的代理人を得る目的で弁護士に開示を行う場合には、「開示対象行為」とは関連がなくても開示は保護されます。

会社法または租税行政法に基づく「開示対象行為」に該当しない通報対象行為は、これらの法律では保護されませんが、本ポリシーに従って保護されます。

本ポリシーおよび適用されるオーストラリアの法律に基づく主な保護は、以下のとおりです。

秘密保持: コクレアは、通報者の身元および身元につながる可能性のある情報の共有方法を制限することにより、懸念を提起する人々の秘密性を保護します。通報者の身元は可能な限り最大限に秘密保持され、通報者または法律により許可されている場合にのみ共有されます。

会社法 (および該当する場合は租税行政法) に基づき、コクレア内部告発サービス、CLTD Executive Team (コクレアエグゼクティブチーム) メンバー、またはこれらの法律で定められた別の人物 (以下に記載) に対して、保護対象者が

ら「開示対象行為」に関する通報が行われた場合、当該保護対象者の身元（および当該保護対象者を特定する可能性が高い情報）は、以下のいずれかに対して開示する場合に限り、保護対象者の同意を得ずに開示できます。

- Australian Securities and Investments Commission（オーストラリア証券投資委員会）または Australian Prudential Regulation Authority（オーストラリア健全性規制庁）
- Australian Federal Police（オーストラリア連邦警察）
- Australian Commissioner of Taxation（オーストラリア税務局）（税務関連の不正行為に関して）
- 弁護士（法的助言または法的代理人を得るため）

または、調査を目的として情報を開示することが合理的に必要な場合。ただし、通報者の身元が開示されておらず、通報者が特定されるリスクを軽減するためにコクレアがあらゆる合理的な措置を講じていることを条件とします。

上記の場合を除き、本人の特定につながる可能性が高い「開示対象行為」に関する通報において、保護対象者を特定することや情報を開示することは違法です。通報は匿名で行うこともできますが、その場合でも会社法に基づき保護されます。

不当な取り扱いの禁止: コクレアは、懸念を提起したことや、懸念を提起するつもりであったことが原因で生じる不当な取り扱いから人々を保護します。コクレアは、懸念を提起したいという要望や懸念を提起するという決断をしたことが原因で通報者に対して不当な取り扱いをする人、またはその恐れのある人を容認しません。このような行為が行われた場合、コクレアはそれを深刻に受け止め、懲戒処分を科す可能性があります。

特定の状況では、これらの保護を会社法または租税行政法に基づいて強制することもできます（通報が税務関連の不正行為に関するものである場合）。以下に該当する場合、この法律に基づいて、通報者（または別の人物）を不当に取り扱う原因となる行為（またはその恐れのある行為）に関与することは違法です。

- 通報者（または別の人物）が保護の対象となる開示を行った、行った可能性がある、行うことを提案した、または行う可能性があるという考えまたは疑念を持っており、かつ
- 通報者を不当に取り扱う行為が、そのような考えまたは疑念に基づいて（またはそのような考えもしくは疑念の一部に基づいて）行われる場合。

これらの保護が適用される場合には、（民事訴訟、刑事訴訟、行政訴訟、または通報者に対して求められる契約上もしくはその他の救済手段により）通報を行う責任からも保護されます。さらに、規制当局または連邦当局に対して行われた通報で通報者が開示した情報は、通報者に対する訴訟では使用できません（虚偽の情報を提供したことに関連する訴訟を除く）。ただし、通報者が不正行為に関与しており、それが通報により判明した場合は、その結果（懲戒処分などを含む）に対する免責は認められません。

保護のタイミングについて

コクレアは、本ポリシーに定められているとおり、本ポリシーに従って懸念を提起する人々に対する保護を提供します。

また、コクレアは、コクレア内部告発サービス、CLTD Executive Team（コクレアエグゼクティブチーム）メンバー、または法律に基づく別の「通報受領資格者」に対して、会社法（または該当する場合は租税行政法）に基づく「開示対象行為」である通報対象行為を開示する保護対象者にも、これらの保護を提供します。通報受領資格者には、以下のいずれが含まれます。

- コクレアの取締役、役員、または上級管理者
- コクレアの監査を実施する監査人または監査チームのメンバー
- コクレアの保険数理士
- ASIC、APRA、または税務関連の不正行為の場合には、Australian Commissioner of Taxation（オーストラリア税務局）
- 弁護士（通報者の懸念に関する法的助言または法的代理人を得るため）

限られた状況において、ジャーナリストまたは国会議員に対して行われた特定の「公益に資する」または「緊急の」開示も法律によって保護されます。「公益に資する」または「緊急の」開示を行うための基準を理解したうえで開示を行うことが重要です。たとえば、「公益に資する」または「緊急の」開示を行う前に、ASIC、APRA、または別の所定機関に対して事前に開示を行う必要があり、「公益に資する」開示の場合には、前回の開示から少なくとも90日が経過していなければなりません。これに関する詳細については、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）にお問い合わせください。

コクレアができる限り早急に不正行為を特定して対処できるように、まずはCLTD Executive Team（コクレアエグゼクティブチーム）メンバー、またはコクレア内部告発サービスに対して開示を行うようにしてください。ただし、上記のどの通報受領資格者に開示を行うことを選択したかに関係なく、通報者は保護を受ける資格があります。独立した弁護士は、通報者が通報を行う前に通報者に対して詳細情報を提供できる場合もあります。本ポリシーに定められているとおり、コクレアは、通報対象行為の通報を深刻に受け止めており、そのような通報を慎重かつ秘密に取り扱います。

保護に対する侵害行為があった場合の対応について

コクレアは、これらの保護に対する侵害行為を深刻に受け止めています。侵害行為が発生したと思われる場合には、これをGroup General Counsel（グループゼネラルカウンセル）（または、Group General Counsel（グループゼネラルカウンセル）が通報者の懸念に関与している場合は、CLTD Executive Team（コクレアエグゼクティブチーム）メンバーまたはCochlear Whistleblower Service（コクレア内部告発サービス））に提起する必要があります。

会社法に基づく保護の対象となる通報を行った、行うことを提案した、行う可能性がある、または行うことができるという考えや疑念を持ったことによって不当な取り扱いを受けた場合において、通報者が開示により損失、損害または傷害を被ったときには、裁判所を通じて補償およびその他の救済を求めることもできます。これには、コクレアが合理的な予防措置を講じること、および不当な取り扱いを防止するためのデューデリジェンスを実施することを怠った場合も含まれます。このような救済を求めることを検討している場合には、法的助言を求める必要があります。

内部通報者保護ポリシーの適用対象外となる場合について

本ポリシーおよび（会社法を含む）法律に基づく保護は、一般的に仕事上の個人的な苦情には適用されません。これは、コクレアとの雇用に関連する通報であり、通報者が個人的に関わる問題に限定されます。たとえば、仕事上の個人的な苦情には、保護対象者と他の従業員との個人間の対立、保護対象者の雇用、異動、昇進に関する決定、保護対象者の雇用の中断や終了またはその他の懲戒に関する決定などが含まれます。代わりに、これらの問題は、通報者の居住地の苦情処理に関する方針および手順に従って通報するか、通報者の居住地の Culture Business Partner（人事ビジネスパートナー）に通報するものとします。

ただし、以下のいずれかに該当する懸念がある場合など、特定の状況によっては、本ポリシーおよび法律が適用される場合があります。

- 「開示対象行為」（上記参照）に関連する場合。
- コクレアに重要な関連性がある場合。
- 懸念を提起したことが原因で通報者が被った、または被る恐れのある不当な取り扱いに関連する場合。
- 通報者の個人的な状況の範囲を超えた不正行為に関連する場合。

会社法に基づく内部告発規定の運用に関して法的助言または法的代理人を求めた場合、通報者の開示は上記のとおり引き続き保護され、仕事上の個人的な苦情とはみなされません。

疑問が生じた場合は、CLTD Executive Team（コクレアエグゼクティブチーム）メンバー、またはコクレア内部告発サービスに対して通報を行う必要があります。これにより、通報は適切なポリシーに基づいて処理されます。