

Politique de protection des dénonciateurs

1. Objet

Conformément au Code de conduite international et aux comportements HEAR internationaux de Cochlear, Cochlear s'engage à créer et à préserver un environnement de travail respectueux de la loi, de l'éthique et responsable, qui favorise une gouvernance saine de l'entreprise. L'un des comportements HEAR internationaux est le suivant « Je soulève des questions difficiles et importantes ». Cochlear prend très au sérieux tout cas de comportement signalé dans le cadre de la présente Politique de protection des dénonciateurs. La présente Politique a pour objet de permettre aux Personnes éligibles à la protection de signaler, de manière confidentielle et anonyme, tout comportement devant être signalé, présumé ou avéré, sans craindre de subir des représailles, une persécution ou un préjudice.

Personnes éligibles à la protection désigne tout cadre (y compris le directeur), employé (y compris l'employé permanent, à temps partiel, en contrat déterminé ou temporaire), fournisseur, sous-traitant, contractant ou consultant (y compris leurs employés), associé de Cochlear, et tout parent, personne à charge ou conjoint, ancien ou actuel, de l'une des personnes ci-dessus.

Comportement devant être signalé désigne tout comportement répréhensible, toute situation ou toutes circonstances inappropriées, y compris tout comportement contraire à la loi, contraire à l'éthique ou irresponsable, en rapport avec Cochlear. Par exemple, la fraude, la corruption, le détournement de fonds, la conduite préjudiciable à l'encontre d'une Personne éligible à la protection ou toute autre violation de la loi, de la réglementation ou de la politique ou procédure de Cochlear.

2. Objectifs et avantages

La présente Politique de protection des dénonciateurs se fixe les objectifs suivants :

- (a) promouvoir une culture du respect de la loi, de l'éthique et de la responsabilité ;
- (b) définir clairement les types de comportements répréhensibles dont le signalement est encouragé ;
- (c) établir une procédure claire, respectant la confidentialité, destinée à permettre aux Personnes éligibles à la protection de signaler de manière confidentielle tout Comportement devant être signalé, qu'il soit suspecté ou avéré, et ce, tout en gardant l'anonymat, le cas échéant (conformément aux lois et réglementations locales) ;
- (d) préciser la procédure de signalement et d'enquête sur les cas signalés ;
- (e) empêcher qu'une Personne éligible à la protection ayant signalé un comportement répréhensible aux termes de cette politique ne fasse l'objet de récrimination.

Certaines personnes peuvent avoir des protections et des droits légaux en tant que dénonciateurs en vertu des lois applicables dans leur juridiction. De plus amples informations concernant lesdites protections figurent dans les Annexes de la présente Politique.

3. Politique

3.1 QUE SIGNALER

[Les Personnes éligibles à la protection](#) ayant des motifs raisonnables de suspecter tout [Comportement devant être signalé](#) sont encouragées à effectuer un signalement, en fournissant toutes les [Informations pertinentes](#), dans la mesure du possible.

Tous [les griefs personnels liés au travail](#) ne relèvent pas de la présente politique et doivent être traités conformément à la Politique et procédure de règlement des griefs locale et/ou être signalés à votre People & Culture Business Partner (Responsable du personnel et de la culture d'entreprise local).

Les Personnes éligibles à la protection n'ont pas à être certaines que le Comportement devant être signalé a eu lieu pour faire un signalement (par exemple, si elles disposent uniquement de certaines informations conduisant à un soupçon, mais pas de tous les détails) et elles seront protégées conformément à la présente politique, même si le signalement s'avère incorrect. Toutefois, les personnes éligibles à la protection ne doivent pas faire une déclaration qu'elles savent fausse. Lorsqu'il est constaté qu'une personne a procédé sciemment à un faux signalement, cela sera considéré comme une faute grave et pourra entraîner des mesures disciplinaires.

3.2 COMMENT SIGNALER

Les Personnes éligibles à la protection ayant des motifs raisonnables de suspecter un Comportement devant être signalé sont encouragées à en effectuer le signalement directement :

- (f) au [Cochlear Whistleblower Service \(Service de dénonciation tiers Cochlear\)](#) externe et indépendant (voir les coordonnées ci-dessous à la section 3.4) ; ou
- (g) à tout membre de CLTD Executive Team (équipe exécutive CLTD) (**Destinataires éligibles**).

Le rôle des Destinataires éligibles et du Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) est de recevoir des déclarations bénéficiant de la protection en vertu de la présente Politique.

À la réception du signalement, les Destinataires éligibles doivent :

- (a) prendre les mesures appropriées pour protéger la confidentialité du signalement, y compris s'assurer que toute conversation a lieu en privé et que tous les enregistrements électroniques et papier relatifs au signalement sont conservés en lieu sûr ;
 - (b) demander à la Personne éligible à la protection si elle autorise le Destinataire éligible à communiquer son identité (conformément aux lois et réglementations locales) et si elle accepte d'être contactée dans le cadre d'une enquête ; et
 - (c) orienter rapidement la Personne éligible à la protection vers le Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) si elle ne souhaite pas communiquer son identité, afin d'obtenir de l'aide pour protéger son anonymat ;
- OU
- (d) effectuer rapidement le signalement détaillé auprès du Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) si la Personne éligible à la protection a accepté de communiquer son identité et qu'elle accepte d'être contactée dans le cadre d'une enquête.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples informations avant de signaler un Comportement devant être signalé, veuillez contacter le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe).

Si le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) est accusé d'être impliqué dans un comportement signalé, le signalement peut être communiqué ou notifié au VP, Group Risk & Assurance (Vice-président du service Risque et assurance du groupe). Si vous pensez ou suspectez qu'il y a eu une violation de la confidentialité ou si vous pensez avoir été persécuté à la suite d'un signalement, et que le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) est accusé d'être impliqué dans votre problème, lesdits problèmes peuvent être discutés avec le Destinataire éligible concerné ou le Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), le cas échéant. Dans de telles circonstances, les références mentionnées dans la présente Politique au Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) peuvent être interprétées comme des références au VP, Group Risk & Assurance (Vice-président du service Risque et assurance du groupe), au Destinataire éligible concerné ou au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), le cas échéant.

3.3 QUAND SIGNALER

Les Personnes éligibles à la protection sont encouragées à signaler le Comportement devant être signalé dès lors qu'elles ont des motifs raisonnables de suspecter un comportement répréhensible. Il n'est jamais trop tard pour faire un signalement car un comportement qui s'est produit précédemment peut encore avoir des conséquences graves.

3.4 SERVICE DE DÉNONCIATION TIERS COCHLEAR

Cochlear a confié le Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) à un organisme tiers indépendant ; ce service est disponible partout dans le monde 24h/24 et 7j/7. Vous pouvez accéder à ce service en cliquant sur le lien « Cochlear Whistleblower Service » (Service de dénonciation tiers Cochlear) ci-dessus ou en consultant le site www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au.

Il existe quatre méthodes pour faire un signalement au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) : par téléphone, par courriel, par courrier ou en ligne. Vous trouverez les coordonnées du service sur la page « Comment signaler » du site Web. Le Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) est joignable via un numéro de téléphone gratuit et une ligne directe dans 27 pays où, le cas échéant, les opérateurs parlent la langue du pays. Dans tous les autres pays, une ligne directe en anglais est proposée. Le site Web est disponible en 19 langues.

Le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) est informé de chaque signalement effectué par l'intermédiaire du Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear).

3.5 PROTECTION DES DÉNONCIATEURS

(a) Anonymat

Pour contribuer à tout avancement de l'enquête liée à un signalement que vous avez fait, nous vous encourageons à accepter de communiquer votre identité à Cochlear lorsque vous utilisez le Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) ou d'effectuer tout signalement à un Destinataire éligible.

Néanmoins, dans le respect des lois et des réglementations locales de votre pays, vous pouvez, si vous le souhaitez, choisir de garder l'anonymat, notamment pendant toute la durée de l'enquête et également une fois que l'enquête est terminée. Cochlear évaluera le contenu de votre signalement de la même manière que si vous aviez révélé votre identité. Votre consentement doit être obtenu par le Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) ou le Destinataire éligible avant que votre identité (et toute information susceptible de mener à votre identité) ne puisse être communiquée, sauf si la loi en dispose autrement. Si vous souhaitez rester anonyme, il est recommandé de faire un signalement au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), qui vous permet de faire des signalements de manière anonyme. Il est

également conseillé de ne pas effectuer de signalement anonyme au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) ou au Destinataire éligible depuis le site même de Cochlear (c'est-à-dire sur des équipements de Cochlear, tels que des ordinateurs ou téléphones), car ces activités sont généralement enregistrées automatiquement, ce qui ne permet donc pas de garantir votre anonymat.

Si vous choisissez de rester anonyme, nous vous encourageons à vous enregistrer et à maintenir un dialogue continu afin que nous puissions vous poser des questions complémentaires. Vous pouvez alors refuser à tout moment de répondre à toutes les questions que vous pensez être susceptibles de révéler votre identité.

(b) Confidentialité

Cochlear traitera votre signalement de manière confidentielle et ne communiquera des informations sur votre identité ou toute information susceptible de mener à votre identité qu'avec votre consentement ou conformément à la loi. Les signalements seront reçus et traités avec sensibilité et sérieux.

Outre les mesures prises par les Destinataires éligibles en matière de protection de votre confidentialité, telles que définies ci-dessus, Cochlear :

- (a) limite l'accès aux informations relatives à votre signalement ; et
- (b) examine attentivement et anonymise éventuellement certains aspects de votre signalement.

Vous avez le droit de soumettre à Cochlear tout problème que vous pourriez rencontrer en conséquence de votre signalement et de demander à Cochlear de prendre des mesures concrètes pour y remédier, notamment si vous pensez ou suspectez qu'il y a eu une violation de la confidentialité.

Tous les problèmes doivent être abordés directement avec le [Group General Counsel \(Directeur juridique du groupe\)](#) pour permettre un traitement rapide du problème qui vous préoccupe. Si vous avez choisi de garder l'anonymat ou si la section 3.2 l'exige, tous les problèmes doivent être abordés avec le Destinataire éligible concerné ou être signalés au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), le cas échéant.

(c) Récrimination

Cochlear s'engage à respecter et à protéger toute Personne éligible à la protection qui effectue un signalement conformément à la présente politique ou une déclaration externe protégée conformément aux lois applicables.

Cochlear ne persécutera, ne pénalisera et ne licenciera quiconque à la suite d'un signalement effectué dans ces conditions. **Les employés, cadres, consultants et sous-traitants de Cochlear ne doivent persécuter, ni causer la victimisation de quiconque en conséquence d'un signalement effectué conformément à la présente politique. La persécution inclut l'intimidation, le harcèlement, les menaces, les contraintes, les actions entraînant des blessures, des pertes ou des dommages, la discrimination, les désavantages, le traitement défavorable en lien avec l'emploi, la carrière, la profession, les activités commerciales ou l'entreprise d'une personne. Toute persécution de ce type sera prise très au sérieux par Cochlear, qui adoptera des mesures appropriées pouvant aller, pour les employés, jusqu'aux mesures disciplinaires et au licenciement.**

Cochlear prendra des mesures pour évaluer le risque de préjudice envers une Personne éligible à la protection afin de pouvoir fournir une assistance appropriée. Si vous pouvez être contacté, Cochlear cherchera à recueillir des informations auprès de vous sur le risque de préjudice pour

vous, notamment :

- (a) le risque que votre identité soit révélée ;
- (b) toute crainte que vous pourriez avoir concernant les préjudices qui pourraient vous être causés ;
- (c) s'il existe des conflits ou des problèmes sur le lieu de travail ; et
- (d) s'il y a eu des menaces pour vous causer du tort.

Cochlear évaluera ensuite tous les risques identifiés et conséquences potentielles et développera et mettra en œuvre des stratégies pour les traiter, le cas échéant.

Si vous pensez avoir été persécuté à la suite d'un signalement, veuillez le signaler immédiatement au Group General Counsel (Directeur juridique du groupe). Cochlear s'efforce de protéger les Personnes éligibles à la protection de tout préjudice de diverses manières. Cela peut inclure, à la discrétion de Cochlear :

- (a) mettre en œuvre les processus d'enquête, le cas échéant ;
- (b) assurer le suivi et la gestion du comportement des autres membres du personnel Cochlear ;
- (c) permettre à une personne d'exercer ses fonctions depuis un autre lieu ;
- (d) prendre des mesures disciplinaires, le cas échéant, en cas de conduite enfreignant les dispositions liées à la victimisation ou la confidentialité de la présente Politique ; et/ou
- (e) mettre à disposition les services d'assistance.

Cochlear recherchera des moyens d'aider toutes les Personnes éligibles à la protection qui feront un signalement dans le cadre de la présente Politique, mais ne sera pas en mesure de fournir aux non-membres du personnel le même type et le même niveau d'assistance que ceux qu'elle fournit à son personnel. Lorsque la présente Politique ne peut s'appliquer à des personnes non membres du personnel, Cochlear s'efforcera toujours d'offrir autant d'assistance que possible. Cochlear sera en mesure de soulever et de traiter à tout moment avec une Personne éligible à la protection tout problème survenant dans le cadre de son emploi ou de sa relation contractuelle avec Cochlear (par exemple, tout comportement répréhensible ou problème de performance distinct), ou de prendre les mesures appropriées pour protéger une Personne éligible à la protection, et cela ne sera pas considéré comme une action préjudiciable.

3.6 ENQUÊTE

Le schéma ci-dessous décrit les étapes de niveaux élevés que Cochlear met en œuvre généralement une fois qu'un signalement a été reçu.

Le signalement est reçu par le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) et émis soit par un Destinataire éligible, soit par le biais du Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear)



Le signalement sera transmis à l'Investigating Officer (Chargé d'enquête). Une évaluation initiale sera effectuée par l'Investigating Officer (Chargé d'enquête) pour confirmer si le signalement doit faire l'objet d'une enquête formelle



Le cas échéant, l'Investigating Officer (Chargé d'enquête) (ou une autre personne désignée par ce dernier) enquêtera sur le signalement afin d'arriver à des conclusions factuelles en rapport avec le signalement



La Personne éligible à la protection sera informée conformément à la présente Politique si elle peut être contactée



Une fois l'enquête terminée, un rapport sera préparé (propriété de Cochlear) et la Personne éligible à la protection sera informée des conclusions de l'enquête, le cas échéant



Des mesures sont prises en conséquence, le cas échéant

(a) Procédure

Les Destinataires éligibles sont tenus de communiquer directement au Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) tout signalement qu'ils reçoivent conformément à la présente Politique et aux exigences en matière d'anonymat et de confidentialité de la section 3.5. Dès réception d'un signalement, qu'il soit effectué directement ou par l'intermédiaire du Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) :

- (i) nommera un Investigating Officer (Chargé d'enquête) pour évaluer le signalement et, le cas échéant, pour enquêter sur le signalement afin d'établir des conclusions factuelles en rapport avec le signalement, sous réserve de toute exigence de confidentialité applicable ; et
- (ii) informera la Personne éligible à la protection des conclusions de toute enquête relative au signalement, le cas échéant (c'est-à-dire, si les allégations étaient totalement fondées, partiellement fondées, ne peuvent pas être confirmées ou réfutées). Les détails complets du résultat peuvent ne pas toujours être disponibles pour des raisons de confidentialité, de vie privée et de droits légaux des personnes concernées.

La réponse de Cochlear à un signalement variera en fonction de la nature du signalement, notamment le nombre d'informations divulguées. Il peut être impossible d'enquêter sur une déclaration si Cochlear n'est pas en mesure de contacter la Personne éligible à la protection (par exemple, si une déclaration a été effectuée de manière anonyme et qu'il n'existe aucun moyen de contacter la Personne éligible à la protection).

Lorsqu'une enquête est menée, l'objectif sera de déterminer s'il existe suffisamment de preuves pour étayer les problèmes signalés. L'enquête sera menée par une personne indépendante de la Personne éligible à la protection, des personnes faisant l'objet du signalement et du service ou de l'unité commerciale concerné.

Le délai d'une enquête varie en fonction de la nature du signalement. Les enquêteurs présenteront aux personnes ayant effectué un signalement des mises à jour régulières sur le statut de l'enquête (notamment en ce qui concerne les délais) si ces personnes peuvent être contactées. La fréquence et le délai des mises à jour peuvent varier en fonction de la nature de la déclaration.

Toute personne interrogée qui serait impliquée dans un Comportement devant être signalé aura la possibilité de répondre aux allégations, conformément aux principes d'équité procédurale et sous réserve des exigences de confidentialité applicables. Ces employés, ainsi que les sous-traitants et

consultants (y compris leurs employés), peuvent également accéder aux services de conseil du Programme Employee Assistance Program (EAP, Programme d'aide aux employés) de Cochlear.

La méthode de documentation et de compte rendu des conclusions d'une enquête dépend de la nature du signalement. En règle générale, à la fin de l'enquête, l'Investigating Officer (Chargé d'enquête) doit soumettre un rapport écrit de ses conclusions au Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) qui peut à son tour le fournir au décideur concerné (sous réserve de toute exigence de confidentialité applicable). Ce rapport est la propriété de Cochlear et ne sera pas remis à une Personne éligible à la protection ou à une personne faisant l'objet d'un signalement.

La procédure d'enquête étant discrète, il est possible que les mesures prises à la suite du signalement ne se remarquent pas tout de suite sur le lieu de travail.

(b) Communication

Le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) et l'Investigating Officer (Chargé d'enquête) doivent régulièrement informer la Personne éligible à la protection de l'évolution de l'enquête, si nécessaire.

4. Législation locale

La présente Politique doit être interprétée conformément à la législation locale et y reste soumise.

5. Formation

Des formations seront régulièrement dispensées aux responsables et aux employés de Cochlear au sujet de cette Politique, y compris les droits et obligations des employés en vertu de la Politique et, pour les Destinataires éligibles, la manière de répondre aux signalements en vertu de la présente Politique.

6. Accès à la politique

La présente Politique est accessible au public dans la section Corporate Governance (Gouvernement d'entreprise) de [cochlear.com](https://www.cochlear.com), y compris aux employés et responsables de Cochlear.

La présente Politique sera révisée régulièrement afin de s'assurer qu'elle fonctionne efficacement et de vérifier si des modifications sont nécessaires.

7. Signalement

Le Board (Conseil de direction) de Cochlear recevra régulièrement des informations récapitulatives concernant les problèmes soulevés dans le cadre de cette politique, y compris des mesures appropriées sur les déclarations faites. Le Board (Conseil de direction) peut également recevoir des informations supplémentaires sur les incidents matériels soulevés. Les informations reçues par le Board (Conseil de direction) seront rendues anonymes au besoin.

8. Conditions générales

La présente Politique ne fait partie d'aucun contrat d'emploi ou de contrat d'engagement et peut être modifiée, remplacée ou révoquée à tout moment par Cochlear à sa discrétion absolue.

9. Définitions et interprétation

9.1 DÉFINITIONS

Associé désigne un directeur ou un secrétaire de Cochlear, une personne avec laquelle Cochlear agit ou propose d'agir de concert, ou une personne avec laquelle Cochlear est associée ou propose de s'associer (officiellement ou officieusement) de toute autre manière.

Cochlear désigne Cochlear Limited et chacune de ses sociétés associées.

Grief personnel lié au travail désigne un grief portant sur toute question relative à la profession ou la profession antérieure d'une Personne éligible à la protection et ayant des répercussions pour cette personne. Ce type de grief n'a toutefois aucune répercussion significative pour Cochlear et ne fait référence à aucun comportement réel ou supposé devant être signalé. Par exemple, un grief personnel lié au travail inclura un conflit interpersonnel entre une Personne éligible à la protection et un autre employé, une décision concernant l'embauche, le transfert ou la promotion d'une Personne éligible à la protection, ou une décision de suspendre ou de mettre fin au contrat d'une Personne éligible à la protection ou de prendre des mesures disciplinaires. Toutefois, cela n'inclut **pas** les griefs portant sur un Comportement devant être signalé ou pouvant impliquer un comportement répréhensible en rapport avec Cochlear ou toute personne autre que la Personne éligible à la protection elle-même, une violation du contrat de travail ou de toute autre loi passible de 12 mois d'emprisonnement ou plus, ou les griefs liés à une menace de préjudice proférée à l'encontre d'une Personne éligible à la protection ou à un préjudice subi par une Personne éligible à la protection suite au signalement d'un Comportement devant être signalé. Ces griefs doivent être signalés dans le cadre de la présente Politique.

Informations pertinentes désigne toutes les informations que vous êtes en mesure de fournir, notamment en ce qui concerne :

- (a) les nom et fonction de chaque personne impliquée dans le Comportement devant être signalé et de tout témoin ;
- (b) la description détaillée du Comportement devant être signalé incluant les détails du comportement supposé, la date et l'heure des faits, le lieu, comment vous en avez eu connaissance (par exemple, directement ou à la suite du récit d'une autre personne) et par quel biais (par exemple, en personne, par téléphone, dans des courriels) ; et
- (c) toutes les mesures que vous avez prises pour signaler le problème.

Les Personnes éligibles à la protection sont encouragées à fournir toute preuve matérielle dont elles pourraient disposer mais ce n'est pas une obligation pour effectuer un signalement.

10. Contrôle des versions

Champ d'application de la politique	International
Approbateur de la politique	Conseil de direction
Responsable de la politique	Directeur juridique du groupe
Responsable délégué de la politique	Agent de conformité globale
Version de la politique	6.0
Date de la version de la politique	24 octobre 2022
Fréquence de révision de la politique	Révision annuelle
Documents liés	Code de conduite international

<p>Documents sectoriels liés</p>	<p>ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (Principes et recommandations du Conseil sur la gouvernance d'entreprise ASX, 4e édition)</p> <p>Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Amendement aux lois du Trésor (Renforcement des mesures de protection des dénonciateurs) Loi 2018 (Cth))</p> <p>ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) (Feuille d'information ASIC 238 (Droits et protection des dénonciateurs) et Feuille d'information ASIC 239 (Comment ASIC traite les signalements des dénonciateurs))</p> <p>ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (Guide de réglementation ASIC 270 – Politiques relative aux dénonciateurs)</p>
<p>Numéro Windchill</p>	<p>D1176930 V5</p> <p>French translation of D1176925 V5 2022-08</p>

Annexe 1

Protections pour les dénonciateurs, notamment en vertu de la loi australienne

Comment serai-je protégé si je signale un problème ?

Conformément à la présente Politique, Cochlear s'engage à protéger les Personnes éligibles à la protection qui effectuent un signalement concernant un Comportement devant être signalé.

Deux principales protections informent tous les aspects de la présente Politique, à savoir la protection de la confidentialité des Personnes éligibles à la protection à l'origine de ces signalements et la protection des personnes contre les préjudices qui leur sont causés du fait de ces signalements. Des détails supplémentaires sur ces protections sont présentés ci-dessous.

Des protections peuvent également être prévues par la loi. Par exemple, pour les signalements qui découlent des activités australiennes de Cochlear ou des activités de ses entités constituées en Australie, la Loi *Corporations Act 2001* (Cth) (**Loi sur les sociétés**) et la Loi *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (**Loi sur l'administration fiscale**) protègent les Personnes éligibles à la protection lorsqu'elles font une déclaration sur un « sujet divulgable » à une personne spécifiée en vertu de ces Lois.

Un « **sujet divulgable** » en vertu du *Corporations Act* surviendra lorsqu'une Personne éligible à la protection fera un signalement dans des circonstances où elle dispose de motifs raisonnables de soupçonner que les informations concernent un comportement répréhensible ou une situation inappropriée en rapport avec une société Cochlear, y compris, mais sans s'y limiter, un comportement qui :

- constitue une infraction à toute une série de lois sectorielles financières et d'entreprise spécifiées par le *Corporations Act* ;
- constitue une infraction à toute loi du Commonwealth passible d'une peine d'emprisonnement pendant une période de 12 mois ou plus ;
- représente un danger pour le public ou le système financier ; ou
- est de toute autre manière prescrit par la réglementation.

En outre, une déclaration peut également être protégée sous la forme d'un « sujet divulgable » en vertu du *Taxation Administration Act* lorsqu'un signalement porte sur une violation de la législation fiscale australienne ou une inconduite fiscale.

Un signalement relatif à un « sujet divulgable » par une Personne éligible à la protection sera protégé en vertu du *Corporations Act* et du *Loi Taxation Administration Act* s'il est adressé au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) ou à tout membre de CLTD Executive Team (équipe exécutive CLTD). Ces protections sont également disponibles en ce qui concerne les déclarations faites à une autre personne spécifiée en vertu de ces Lois, comme indiqué ci-dessous.

Si vous faites une déclaration à un juriste pour obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique, votre déclaration sera également protégée même si elle n'est pas en rapport avec un « sujet divulgable ».

Un Comportement devant être signalé qui ne s'impute pas à un « sujet divulgable » en vertu du *Corporations Act* ou du *Taxation Administration Act* ne sera pas protégé en vertu de ces Lois, mais sera protégé conformément à la présente Politique.

Les principales protections prévues par la présente Politique et les lois australiennes applicables sont les suivantes :

Confidentialité : Cochlear protège la confidentialité des personnes qui signalent une situation en limitant la manière dont votre identité et vos informations susceptibles d'entraîner votre identification sont partagées. Votre identité restera confidentielle dans toute la mesure du possible et ne sera divulguée que comme vous ou la loi l'y autorisez.

En vertu du *Corporations Act* (et du *Tax Administration Act*, le cas échéant), lorsqu'un signalement est effectué sur un « sujet divulgable » par une Personne éligible à la protection au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), à un membre de l'équipe CLTD Executive Team (équipe exécutive CLTD) ou à une autre personne spécifiée en vertu de ces Lois (tel que décrit ci-dessous), l'identité de la Personne éligible à la protection (et les informations susceptibles de l'identifier) peut être divulguée sans son consentement uniquement si la divulgation est faite à :

- l'Australian Securities and Investments Commission (Commission australienne des valeurs mobilières et des investissements) ou l'Australian Prudential Regulation Authority (Autorité de régulation prudentielle) ;
- l'Australian Federal Police (Police fédérale australienne) ;
- l'Australian Commissioner of Taxation (Commissaire australien à la fiscalité) pour ce qui est des inconduites fiscales ; ou
- un juriste dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique,

ou s'il est raisonnablement nécessaire de divulguer des informations aux fins d'une enquête, à condition que leur identité ne soit pas divulguée et que toutes les mesures raisonnables soient prises par Cochlear pour réduire le risque qu'elles soient identifiées.

Il est illégal pour une personne d'identifier une Personne éligible à la protection ou de divulguer des informations dans un signalement sur un « sujet divulgable » qu'elle a effectué et qui est susceptible de l'identifier, autrement que tel que décrit ci-dessus. Les signalements peuvent également être rendus de manière anonyme et être protégés par le Corporations Act.

Non-persécution : Cochlear protège les personnes contre les préjudices causés par le fait qu'elles ont signalé une situation ou qu'elles ont l'intention de la signaler. Cochlear ne tolère pas qu'une personne menace de vous causer ou vous cause un préjudice en raison de votre souhait ou de votre décision de signaler une situation. Cet agissement est pris au sérieux par Cochlear et peut entraîner des mesures disciplinaires.

Dans certaines circonstances, ces protections seront également applicables en vertu du Corporations Act ou du Tax Administration Act (lorsque le signalement concerne une inconduite fiscale). En vertu de cette législation, il est illégal pour une personne d'engager une action (ou menacer d'engager une action) qui peut vous nuire (ou nuire à une autre personne) si :

- cette personne pense ou soupçonne que vous (ou une autre personne) avez fait, avez peut-être fait, propose de faire ou pourrait faire une déclaration qui remplit les conditions de protection, et
- la croyance ou la suspicion est la raison (ou une partie de la raison) de cet agissement.

Lorsque ces protections s'appliquent, vous êtes également protégé de toute responsabilité en cas de signalement (par le biais de procédures civiles, pénales ou administratives en justice, ou de recours contractuels ou autres à votre encontre). En outre, les informations que vous divulguez dans un signalement adressé à un organisme de réglementation ou une autorité du Commonwealth ne peuvent être utilisées dans le cadre de procédures judiciaires à votre encontre (à l'exception des procédures relatives à la transmission de fausses informations). Cependant, vous ne serez pas protégé contre les conséquences d'une faute que vous avez commise et qui est révélée par votre signalement (y compris, mais sans s'y limiter, toute action disciplinaire).

Quand serai-je protégé ?

Cochlear fournit des protections aux personnes qui signalent une situation en vertu de la présente Politique, comme indiqué dans la présente Politique.

Cochlear fournit également ces protections à toute Personne éligible à la protection qui effectue une déclaration de comportement devant être signalé constituant un « sujet divulgable » en vertu du Corporations Act (ou du Tax Administration Act, le cas échéant) au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear), à un membre de l'équipe CLTD Executive Team (équipe exécutive CLTD) ou à un autre « Destinataire éligible » en vertu de la loi, qui comprend :

- un directeur, responsable ou cadre supérieur de Cochlear ;
- un auditeur ou un membre de l'équipe d'audit qui réalise un audit de Cochlear ;
- un actuaire de Cochlear ;
- l'ASIC, APRA ou, en cas d'inconduite fiscale, l'Australian Commissioner of Taxation (Commissaire australien à la fiscalité) ; ou
- un juriste, dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique en rapport avec votre situation.

Dans certaines circonstances limitées, certaines déclarations d'« intérêt public » ou d'« urgence » communiquées aux journalistes ou parlementaires sont également protégées par la loi. Il est important que vous compreniez avant cela les critères d'une déclaration « d'intérêt public » ou « d'urgence ». Par exemple, vous devez avoir préalablement effectué une déclaration auprès de l'ASIC, APRA ou à un autre organisme prescrit avant de pouvoir faire une déclaration « d'intérêt public » ou « d'urgence » et, dans le cas d'une déclaration « d'intérêt public », au moins 90 jours doivent s'être écoulés depuis la précédente déclaration. Veuillez contacter le Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) si vous souhaitez obtenir plus d'informations à ce sujet.

Nous vous encourageons à faire une déclaration auprès d'un membre de l'équipe CLTD Executive Team (équipe exécutive CLTD) ou du Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) dans un premier temps, afin que Cochlear soit en mesure d'identifier et de traiter tout acte répréhensible le plus tôt possible. Toutefois, vous pouvez bénéficier d'une protection, quel que soit le destinataire éligible ci-dessus auprès duquel vous avez choisi d'effectuer une déclaration. Un juriste indépendant peut également vous fournir de plus amples informations avant d'effectuer un signalement. Comme indiqué dans la présente Politique, Cochlear prend très au sérieux tout signalement de Comportement devant être signalé et traitera ces signalements de manière sensible et confidentielle.

Que dois-je faire en cas de violation d'une protection ?

Cochlear prend très au sérieux toute violation de ces protections. Si vous pensez qu'une violation s'est produite, vous devez en faire part au Group General Counsel (Directeur juridique du groupe) (ou, si ce dernier est impliqué dans votre problème, à un membre de l'équipe CLTD Executive Team [équipe exécutive CLTD] ou au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear)).

Si vous souffrez d'un préjudice parce qu'une personne estime ou soupçonne que vous ou une autre personne a, propose de faire, pourrait faire ou peut faire un signalement qui remplit les conditions de protection prévues par le Corporations Act, vous pouvez également demander une compensation et d'autres recours par l'intermédiaire des tribunaux en cas de perte, dommages ou blessures dus à la déclaration, y compris si Cochlear ne prend pas les précautions raisonnables et n'exerce pas de diligence appropriée pour empêcher l'action préjudiciable. Vous devez demander des conseils juridiques si vous envisagez d'exercer de tels recours.

Y a-t-il quelque chose que la Politique de protection des dénonciateurs ne couvre pas ?

La Politique et les protections prévues par la loi (y compris la Loi sur les sociétés) ne s'appliquent généralement pas aux griefs personnels liés au travail. Il s'agit de signalements relatifs à votre emploi chez Cochlear et qui n'ont des implications que pour vous à titre personnel. Par exemple, un grief personnel lié au travail pourrait inclure un conflit interpersonnel entre une Personne éligible à la protection et un autre employé, une décision concernant l'embauche, le transfert ou la promotion d'une Personne éligible à la protection, ou une décision de suspendre ou de mettre fin au contrat d'une Personne éligible à la protection ou de prendre d'autres mesures disciplinaires. En effet, ces situations doivent être signalées conformément à la Politique et procédure de règlement des griefs locale et/ou être signalés au People & Culture Business Partner (Responsable du personnel et de la culture d'entreprise).

Toutefois, la présente Politique et la loi peuvent toujours s'appliquer dans certaines circonstances, par exemple lorsque votre problème :

- se rapporte à un « sujet divulgable » (cf. ci-dessus) ;
- présente des implications significatives pour Cochlear ;
- concerne tout préjudice que vous avez subi ou qui vous menace, pour avoir signalé un problème ; ou
- qui concerne des fautes professionnelles au-delà de votre situation personnelle.

Si vous recherchez des conseils juridiques ou une représentation juridique concernant le fonctionnement des dispositions de dénonciation en vertu du Corporations Act, votre déclaration restera également protégée comme indiqué ci-dessus et ne constituera pas un grief personnel lié au travail.

En cas de doute, vous devez signaler votre problème à un membre de l'équipe CLTD Executive Team (équipe exécutive CLTD) ou au Cochlear Whistleblower Service (Service de dénonciation tiers Cochlear) et votre signalement sera traité conformément à la politique appropriée.