

Cochlear Global Code of Conduct (Cochlears globala uppförandekod)



Innehåll

Meddelande från vår VD och ordförande2

Sätt att arbeta tillsammans.....3

Guide för beslutsfattande 4

Hur man säger ifrån och får stöd5

Så påverkar uppförandekoden dig 6

Vad är Cochlears globala uppförandekod? 6

01 Uppförande: vår verksamhet.....8

1.1 Arbete mot mutbrott och korruption 9

1.2 Konkurrens 11

1.3 Intressekonflikter..... 11

1.4 Extern kommunikation..... 12

1.5 Sociala medier 12

1.6 Handelsbegränsningar..... 12

1.7 Klinisk forskning 13

1.8 Mänskliga rättigheter 14

1.9 Miljömässig hållbarhet..... 14

1.10 Offentlig politik..... 14

1.11 Politisk verksamhet..... 14

1.12 Djuretik 14

02 Uppförande: våra tillgångar och vår information... 15

2.1 Kontinuerligt offentligt förhållande 16

2.2 Insiderhandel..... 16

2.3 Sekretess..... 16

2.4 Immateriell egendom..... 17

2.5 Sekretess..... 17

2.6 Affärshandlingar 17

2.7 Kvalitet och regelverk 18

03 Uppförande: våra medarbetare 19

3.1 Hälsa och säkerhet och uppförande på arbetsplatsen.... 20

3.2 Jämställdhet vid anställning och diskriminering 20

Ordlista 21

Versionskontroll22



Meddelande från vår CEO & President (VD och ordförande)

Om du läser detta är du en del av ett uppdrag som började för mer än 40 år sedan för att hjälpa människor att komma in i en värld av ljud. Professor Graeme Clark förändrade världen – han utvecklade ett nytt sätt att behandla hörselnedsättning. Från förverkligandet av en mans dröm för mer än fyra decennier sedan har hundratusentals människor upplevt livets möjligheter genom att höra. Även om mycket kan förändras på fyra decennier är vårt uppdrag och de värderingar som vägleder oss lika viktiga idag som de var i början.

Vårt mål är att leverera värde genom att hjälpa fler att höra, vilket bidrar till att bygga ett hälsosammare och mer produktivt samhälle. Vår förmåga att skapa värde beror på de starka och pålitliga relationer vi bygger med våra kandidater, mottagare, sjukvårdskunder och finansierare.

Med mer än 4 500 Cochlear-anställda, som hjälper människor i mer än 180 länder, ger Global Code of Conduct (den globala uppförandekoden) förväntningar på hur verksamheten ska bedrivas lagenligt, etiskt och ansvarsfullt. Både våra ord och handlingar visar för våra intressenter hur vi strävar efter att hjälpa personer med hörselnedsättning att uppleva ett liv fullt av hörsel.

Använd den globala uppförandekoden tillsammans med företagets policyer, procedurer, uppdrag och globala HEAR-beteenden i det dagliga arbetet som vägledning för att göra rätt val. Vi måste varje dag fatta svåra och komplexa beslut, och därför finns det här dokumentet för att ge stöd och vägledning. Tveka inte heller att kontakta din chef eller din nationella Compliance Officer (överensstämmelseansvarige), kontaktperson från People & Culture (personalavdelningen) eller en medlem i Global Legal Team (det globala juridiska teamet).

Tack för att du varje dag säkerställer högsta möjliga standard vad gäller ärlighet, rättvisa, professionalism och integritet, och för att du engagerar dig i att sätta våra kunder i centrum.

Dig Howitt
VD och ordförande

Sätt att arbeta tillsammans

Vår kultur understöds av en uppsättning värderingar och beteenden som möjliggör vårt uppdrag och stödjer vår strategi.

Våra **värderingar** är de grundläggande principer och övertygelser som styr beslutsfattande, beteende och interaktioner inom vår organisation. De ligger i linje med vårt uppdrag, stödjer vår kultur och fungerar som ett tillkännagivande av hur vi behandlar varandra, våra kunder och våra partner. Våra kärnvärderingar är:

- **Respekt:** Vi värdesätter alla individer, oavsett bakgrund eller tro.
- **Integritet:** Vi är ärliga, etiska och faktabaserade.
- **Ansvar:** Vi erkänner våra egna ansvar, handlingar och resultat.

Våra **HEAR-beteenden** reflekterar vad vi värdesätter som organisation och tillsammans med den globala uppförandekoden utgör de ett ramverk för hur vi arbetar och interagerar tillsammans.



Hear the customer (Hör kunden)

Fokusera på kunden i allt vi gör

- Jag ser det vi gör ur kundens synvinkel
- Jag tar hänsyn till vad kunden behöver när jag fattar beslut
- Jag för in kundens röst i våra samtal



Embrace change & innovate (Välkomna nyheter och förändring):

Tänk nytt för att förändras och växa

- Jag förenklar komplicerad information så att den blir lätt att förstå
- Jag söker efter den enklaste lösningen utan att tillföra komplexitet i framtiden
- Jag kan ändra mig när jag övertalas av en bättre idé



Aspire to win (Sikta på framgång)

Inspirera varandra att lyckas

- Jag driver teamet att vidta åtgärder för att uppnå våra utmanande mål
- Jag prioriterar mina åtgärder för att få saker gjorda
- Jag tar upp svåra och viktiga frågor
- Jag tar kalkylerade risker för att nå våra mål
- Jag vidtar åtgärder utan att någon säger vad jag ska göra



Remove boundaries (Riv murarna)

Var enade och agera som en enhet

- Jag utmanar andras åsikter på ett konstruktivt sätt
- Jag talar för att stödja beslut som fattas av andra utanför mitt närmaste team
- Jag försöker och använder synpunkter från andra delar av verksamheten när jag fattar beslut
- Jag sätter organisationens intressen framför mina egna eller mitt teams

Guide för beslutsfattande

Vår globala uppförandekod, tillsammans med företagets policyer, procedurer, uppdrag och globala HEAR-beteenden, vägleder oss för att göra rätt val i vårt dagliga arbete. Vi måste varje dag fatta svåra och komplexa beslut, och den globala uppförandekoden finns här för att ge stöd och vägledning.

Om du är osäker på rätt tillvägagångssätt hjälper frågorna nedan dig att välja att göra rätt. Om du svarar ”nej” eller ”osäker” på någon av dessa frågor, finns det en god chans att det inte är rätt beslut eller så bör du söka ytterligare råd och vägledning. Om du fortfarande är osäker, se [”Hur man säger ifrån eller får stöd”](#).

Är detta det rätta att göra?



Hur man säger ifrån

Cochlear-representanter kan säga ifrån och rapportera brott, misstänkta brott eller anklagelser om brott mot uppförandekoden på ett av följande sätt:

- a. till sin chef eller arbetsledare
- b. till den lokala medlemmen i det globala juridiska teamet
- c. till personalavdelningen
- d. särskilt vid allvarliga brott mot uppförandekoden:
 - i. till en medlem av Global Executive Team (den globala ledningsgruppen)
 - ii. till [Cochlear Whistleblower Service](#) (Cochlears tjänst för visselblåsare).

Cochlears tjänst för visselblåsare är en extern sekretesstjänst som är ständigt tillgänglig överallt i världen och dit rapporter kan lämnas in anonymt (i enlighet med lokala lagar och förordningar).

Om Cochlear-representanter vill rapportera ett brott eller misstänkt brott mot uppförandekoden i enlighet med [Whistleblower Protection Policy](#) (policyn för skydd av visselblåsare) ska de välja alternativ d. ovan. Mer information om hur du gör en anmälan och vilka skydd som är tillgängliga för dem som anmäler något i enlighet med policyn för skydd av visselblåsare finns i policyn.

Alla Cochlear-representanter som har rimliga skäl att misstänka något brott eller potentiellt brott mot uppförandekoden har en skyldighet att säga ifrån och rapportera detta omgående med hjälp av ett av ovanstående alternativ. På så vis får Cochlear möjlighet att hantera problemet på lämpligt sätt. Cochlears möjlighet att i god tid förhindra eller upptäcka uppförande som strider mot uppförandekoden beror på insatserna från alla Cochlear-representanter. Alla rapporter tas på allvar.

Hur man får stöd

Om det uppstår komplicerade frågor, svåra affärsbeslut eller andra omständigheter som inte tas upp i uppförandekoden, uppmuntras Cochlear-representanter att ta upp dem och ställa frågor, söka råd och vägledning från något av följande alternativ:

Tillgång till Cochlears tjänst för visselblåsare



Det relevanta teamet

(t.ex. det lokala kvalitetsteamet för frågor som rör Cochlear Quality Manuals (Cochlears kvalitetsmanualer))



Chef eller arbetsledare



Överensstämmelseansvarig



Lokal medlem i det globala juridiska teamet



Personalansvarig



Medlem av den globala ledningsgruppen

Så påverkar uppförandekoden dig

Vad är Cochlears globala uppförandekod?

Cochlears globala uppförandekod (**uppförandekod**) beskriver det uppförande som krävs av alla representanter för Cochlear för att agera på ett sätt som är förenligt med att vara en god global företagsmedborgare. Uppförandekoden, tillsammans med våra globala HEAR-beteenden, fungerar som en länk mellan vårt företags uppdrag och våra strategiska mål genom att den sätter upp standarder för hur vi ska bedriva vår verksamhet. Uppförandekoden är en integrerad del av Cochlear Compliance Program (Cochlears program för överensstämmelse).

Varför måste vi följa uppförandekoden?

Cochlear strävar efter att bedriva sin verksamhet ärligt, lagligt och rättvist, oavsett var i världen den bedrivs. Uppförandekoden anger de grundläggande reglerna för uppförande inom företaget när verksamheten drivs framåt. Syftet är att behålla och förbättra vårt rykte som en organisation som tillverkar tillförlitliga produkter av hög kvalitet och erbjuder tjänster med integritet och professionalitet.

Vem måste följa uppförandekoden?

Uppförandekoden gäller alla:

- Cochlears anställda, tjänstemän och chefer, kontraktsanställda, underleverantörer och konsulter
- tredje parter som bedriver verksamhet för Cochlear eller för Cochlears räkning

(tillsammans kallade **Cochlear-representanter**).

Varje Cochlear-representants ansvar

Alla Cochlear-representanter är skyldiga att förstå och följa uppförandekoden. Cochlear förväntar sig att alla Cochlear-representanter:

- omgående rapporterar alla brott eller potentiella brott mot uppförandekoden
- följer alla tillämpliga lagar och föreskrifter i de länder där Cochlear Representative (Cochlear-representanten) arbetar
- agerar i enlighet med Cochlears värderingar och enligt Cochlears intressen
- agerar ärligt och med hög standard för personlig integritet
- inte ingår i något arrangemang eller deltar i någon aktivitet som skulle stå i konflikt med Cochlears intressen eller som sannolikt skulle påverka Cochlears rykte negativt
- inte utnyttjar egendom eller information tillhörande Cochlear eller dess kunder för personlig vinning eller för att skada Cochlear eller dess kunder
- inte utnyttjar sin position eller de möjligheter positionen kan ge för personlig vinning.



Varje chefs ansvar

Alla Cochlear-representanter i chefs- eller handledarposition har ett ytterligare ansvar att vara en positiv förebild för sina underordnade. Det är viktigt att chefer eller arbetsledare

- a. hjälper teammedlemmarna att bli medvetna om, förstå och tillämpa uppförandekoden
- b. skapar en miljö där teammedlemmarna känner sig bekväma med att säga ifrån.

Chefer eller arbetsledare från Cochlear som tolererar eller underlåter att förhindra olämpligt uppförande kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

Disciplinära åtgärder vid brott mot uppförandekoden

Brott mot uppförandekoden kan leda till att individen eller den berörda enheten blir föremål för disciplinära åtgärder såsom uppsägning av anställning eller affärsavtal. Brott mot lagar och förordningar kan också leda till betydande ekonomiska straff och, för brott som insiderhandel, potentiellt fängelsestraff.

Uppföranden som kan leda till disciplinära åtgärder är exempelvis om en Cochlear-representant:

- a. medvetet leder, deltar i eller godkänner ett brott mot lagstiftning, bestämmelser eller Cochlears policyer eller procedurer
- b. medvetet underlåter att rapportera att ett brott mot uppförandekoden inträffat eller undanhåller information om brottet
- c. vidtar motåtgärder mot någon som rapporterat ett brott eller potentiellt brott mot uppförandekoden
- d. gör avsiktligt felaktiga anmälningar gällande överensstämmelsebrott eller sådana anmälningar som inte görs i god tro

- e. i rollen som chef eller handledare inte vidtar rimliga åtgärder för att säkerställa att alla Cochlear-representanter under dennes tillsyn följer uppförandekoden, uppfyller sina rättsliga förpliktelser och följer Cochlears policyer eller procedurer
- f. visar likgiltighet inför sanningen och underlåter att rapportera kända eller misstänkta brott mot uppförandekoden.

Lokala lagar

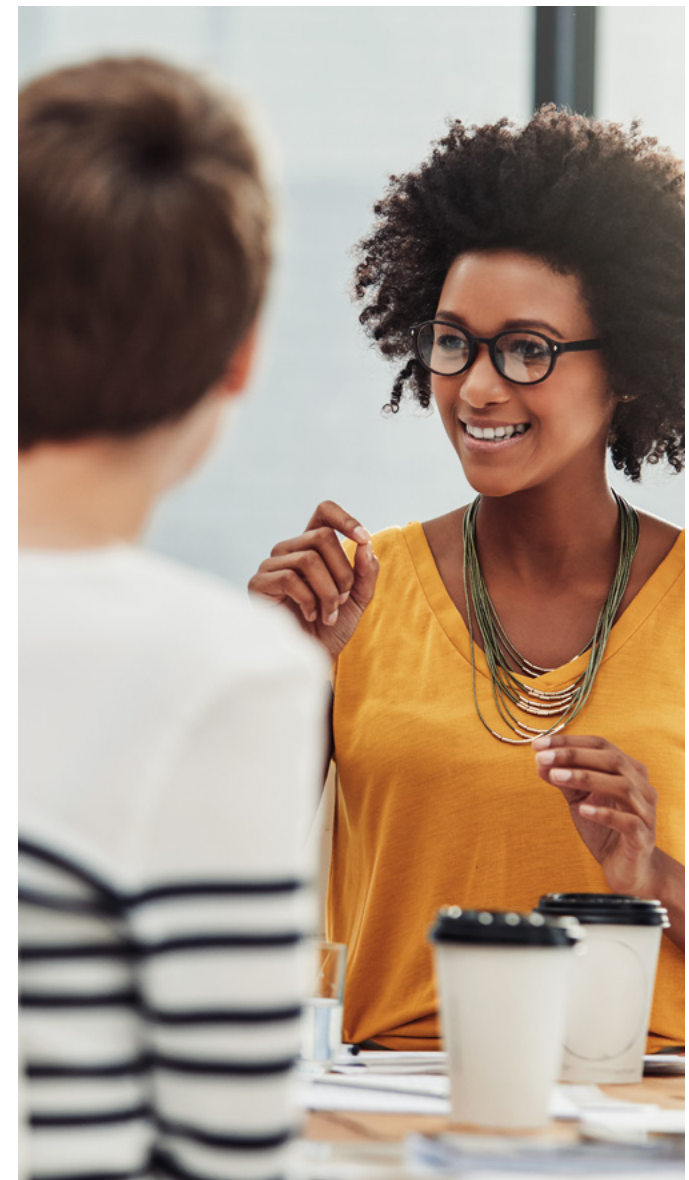
Om det råder konflikt mellan vår uppförandekod och en mer restriktiv gällande lag eller bestämmelse ska den gällande lagen eller bestämmelsen ha företräde. Om man som Cochlear-representant är osäker ska man kontakta sin lokala representant för det globala juridiska teamet.

Utbildning

Cochlear genomför årlig obligatorisk utbildning om uppförandekoden: introduktionsutbildning för nybörjare, "live"-utbildning för dem som inte har tillgång till vår onlineutbildningsplattform och onlineutbildning för resten av den globala organisationen.

Granskning av uppförandekoden

Uppförandekoden kommer att granskas årligen för att kontrollera att den fungerar på ett effektivt sätt och om några ändringar krävs.



01

Uppförande: vår verksamhet

1.1	Arbete mot mutbrott och korruption.....	9
1.2	Konkurrens	11
1.3	Intressekonflikter	11
1.4	Extern kommunikation	12
1.5	Sociala medier.....	12
1.6	Handelsbegränsningar	12
1.7	Klinisk forskning.....	13
1.8	Mänskliga rättigheter	14
1.9	Miljömässig hållbarhet	14
1.10	Offentlig politik	14
1.11	Politisk verksamhet	14
1.12	Djuretik.....	14

1.1 Arbete mot mutbrott och korruption

Cochlear strävar efter att skapa och upprätthålla en stark antikorrupsions- och antimutbrottskultur, helt i enlighet med våra värderingar. Cochlear förbjuder uttryckligen korruption och att direkt eller indirekt erbjuda, ge, be om eller ta emot en muta, otillåten provision eller någon annan otillbörlig förmån av en Cochlear-representant i någon form och under några omständigheter. Detta förbud gäller oavsett om en extern part är en offentlig tjänsteman eller verkar inom den privata sektorn och omfattar förmåner som tillhandahålls till en persons familj, vänner eller bekanta. Cochlear förbinder sig till att följa alla tillämpliga lagar och förordningar mot mutor och korruption i alla länder där vi bedriver verksamhet och ser till att våra affärsresultat baseras på korrekt uppförande och är fria från otillbörligt inflytande.

Offentliga tjänstemän

I många jurisdiktioner runt om i världen är bestickning eller försök på bestickning av en offentlig tjänsteman straffbart med särskild stränghetsgrad. Cochlear-representanter måste vara särskilt vaksamma vid kontakt med offentliga tjänstemän och får inte erbjuda, ge eller begära någon förmån till en offentlig tjänsteman. De får heller inte, direkt eller indirekt, ta emot en förmån som kan verka otillbörlig för andra, även om de bedöms vara lämpliga av Cochlear-representanten, från en offentlig tjänsteman.

Foreign Corrupt Practices Act (global antikorrupsionslag) i USA förbjuder korrupta betalningar (såsom mutor) till utländska tjänstemän i avsikt att uppnå eller behålla affärsverksamhet för eller med någon person eller leda affärsverksamhet till någon person. Böter som åläggs individer (medlemmar i arbetsgruppen) kan inte betalas av deras arbetsgivare eller uppdragsgivare. Företag som bryter mot lagen kan stängas av från att göra affärer med regeringen i USA och kan bedömas olämpliga att få exportlicens.

Sjukvårdspersonal

Cochlear värdesätter sina relationer med vårdpersonal och det arbete de utför för att ge våra kunder en god hörupplevelse. Cochlear upprätthåller högsta standard för etik och integritet i alla sina interaktioner med sjukvårdspersonal och påverkar aldrig på ett felaktigt sätt beslut som tas av sjukvårdspersonal.

Cochlear-representanter ska vara medvetna om att sjukvårdspersonal kan anses vara offentliga tjänstemän, till exempel om de arbetar för en offentlig organisation som ett sjukhus, ett universitet eller en myndighet.

Cochlear-representanter måste följa relevanta lokala och regionala Business Relationship Policies (policyer för affärsetik) när de interagerar med vårdpersonal. De ska dokumentera alla utgifter relaterade till gåvor, värdskap och representation enligt våra regler för kostnadsersättningar.

I vissa jurisdiktioner (t.ex. i USA) har regeringen infört lagstiftning mot bedrägeri och missbruk som utformats för att förhindra att företag eller individer missbrukar statliga medel. Cochlear-representanter måste vara särskilt uppmärksamma på sitt uppförande när de deltar i aktiviteter där det föreligger lagstiftning mot bedrägeri och missbruk. Det kan vara svårt att identifiera potentiella överträdelse av lagstiftningen mot bedrägeri och missbruk med avseende på förbudet mot att erbjuda, betala, kräva eller ta emot några pengar, gåvor eller tjänster i utbyte mot rekommendationer eller köp av varor eller tjänster.

Påskyndande betalningar

Cochlear-representanter får inte ge eller tillåta givande av någon betalning som inte är officiellt noterad som offentlig avgift till en offentlig tjänsteman för att påskynda en process eller rutinmässig administrativ åtgärd. Detta gäller även där underlättande betalningar inte är förbjudna enligt lag (till exempel utfärdande av ett dokument eller en licens).

Gåvor

Cochlear-representanter måste följa relevanta lokala och regionala [Business Relationship Policy](#) (policyer för affärsetik) med avseende på tillhandahållande av gåvor till och mottagande av gåvor från tredje part.

Leverantörer

Cochlear åtar sig att bekämpa mutor och korruption i sina kontakter med sina leverantörer, inklusive att kräva att leverantörerna följer alla lagar om mutor och korruption i [Supplier Code of Conduct](#) (uppförandekoden för leverantörer). Cochlears riktlinjer för Cochlear-representanter när det gäller inköp av varor och tjänster från Cochlear, inklusive bedrägeri, mutor, korruption och gåvor, finns angivna i vår [Global Procurement Policy](#) (globala upphandlingspolicy).



Det är varje Cochlear-representants ansvar att:

- a. undvika mutor och korruption
- b. förebygga, upptäcka och rapportera en Cochlear-representants eller någon annans eventuella handlingar eller misstänkta handlingar eller anklagelser om mutor eller korruption till en medlem av den globala ledningsgruppen eller [Cochlears tjänst för visselblåsare](#)
- c. vara mycket noggrann vid alla affärer med tredje parter som levererar till Cochlear eller agerar för Cochlears räkning.

Konsekvenser

Mutor och korruption är mycket allvarliga brott och kan resultera i betydande böter, att Cochlear utesluts från att lämna in anbud och att anseendet skadas. De personliga konsekvenserna kan bli straff- och civilrättsligt ansvar, långt frihetsberövande och dryga böter. Cochlear behandlar alla brott mot mut- och korruptionslagar som en allvarlig fråga och vidtar disciplinära åtgärder, vilket kan leda till uppsägning eller avslutade affärsavtal och att händelsen rapporteras till berörda myndigheter.

Cochlear-representanter med eventuella frågor ska kontakta medlemmen av den globala ledningsgruppen. För att få råd eller vägledning om hur man undviker mutor och korruption ska Cochlear-representanter kontakta sin överensstämelseansvarige eller den lokala medlemmen i den globala juridiska teamet.



Det är allas ansvar att undvika mutor och korruption samt att förhindra, upptäcka och rapportera eventuella handlingar till medlemmen i den globala ledningsgruppen eller [Cochlears tjänst för visselblåsare](#). När du arbetar med tredje parter som tillhandahåller eller agerar för Cochlears räkning är det viktigt att alltid vara noggrann.



Cochlear stöder fri konkurrens och strävar efter att följa lagar och regler gällande konkurrens- och konsumentskydd i alla de länder där företaget är verksamt.

1.2 Konkurrens

Cochlear stöder fri och ärlig konkurrens. Som ett företag med affärsverksamhet över hela världen är Cochlear fast beslutna att följa den antitrustlagstiftning, antimonopollagstiftning och de lagar och bestämmelser om handelsbruk, konkurrens och konsumentskydd som gäller i de länder där företaget verkar.



Cochlear-representanter måste:

- självständigt och ensidigt välja och avsluta affärsrelationer
- självständigt och ensidigt fastställa priser och försäljningsvillkor för Cochlears produkter och tjänster
- avstå från att berätta kommersiellt känslig information för konkurrenter, inklusive men inte begränsat till information om priser, produkter, försäljning, strategi, bud, vinster, kostnader och distributionsmetoder (om inte det är tillåtet av VD:n och Group General Counsel (koncernens bolagsjurist))
- avstå från att godkänna, avslöja eller använda konfidentiell konkurrensinformation såvida det inte är nödvändigt på grund av etiska skäl eller i enlighet med alla lagar och förordningar
- avstå från att föreslå eller ingå avtal eller överenskommelse med konkurrenter som på något sätt berör Cochlear, dess produkter, tjänster, priser eller distribution av produkter eller tjänster
- avstå från att tillhandahålla våra produkter eller tjänster till tredje part under förutsättning att de endast får leverera dem till andra för ett visst pris eller prisintervall.

Cochlear-representanter måste vara särskilt uppmärksamma på ovanstående krav under mässor, möten med kundassociationer, kongresser eller andra offentliga möten som konkurrenter kan delta i.

Om det föreslås att Cochlear ska ingå eller på annat sätt delta i någon bransch- eller handelsorganisation för att informera regeringen om den hälsoekonomiska analysen för cochleaimplantation i avsikt att stödja statlig och federal ersättning för våra produkter krävs först ett skriftligt godkännande från en behörig medlem av den globala ledningsgruppen. Cochlear respekterar alla konkurrenter, och Cochlear-representanter måste säkerställa att uttalanden som gjorts till andra parter om våra konkurrenter begränsas till ytliga jämförelser av produkt- eller serviceprestanda.

Cochlear-representanter ska läsa relevant [Business Relationship Policy](#) (policyer för affärsetik), lokala och regionala handböcker för konkurrens efterlevnad och [Global Competitive Intelligence Guidelines](#) (Globala riktlinjer om konkurrensinformation) för att få ytterligare vägledning om konkurrenter och konkurrentunderrättelser.

1.3 Intressekonflikter

På Cochlear är vi stolta över att hålla högsta nivå av professionalitet och integritet i vår verksamhet. Våra affärsbeslut fattas med fokus på Cochlears och våra kunders intresse och inte för personlig vinning.

Cochlear-representanter är skyldiga att kontakta sin chef, arbetsledare eller personalansvarig om de kan ha något personligt intresse eller vill engagera sig i någon bisyssla som kan ge upphov till en intressekonflikt.

Vid varje potentiell intressekonflikt ska Cochlear-representanter ställa sig följande frågor:

- a. Kan mina personliga intressen kollidera med Cochlears intressen?
- b. Kan det framstå på så vis, inom Cochlear eller utanför Cochlear?



För Cochlear-representanter gäller villkoren nedan.

- a. Cochlear-representanter får inte missbruka Cochlears namn, resurser, inflytande eller rykte för att nå personliga fördelar vid något tillfälle. Dessutom bör alla finansiella eller andra bisysslor eller externa intressen uppges som kan innebära en möjlig eller potentiell intressekonflikt eller ge intryck av en intressekonflikt.
- b. Cochlear-representanter har rätt att delta i finansiell verksamhet, affärsverksamhet och andra aktiviteter utanför sitt arbete, under förutsättning att aktiviteterna inte innebär en intressekonflikt.
- c. Cochlear-representanter måste proaktivt och omgående meddela Cochlear om alla potentiella intressekonflikter och måste vara villiga att lösa konflikterna på det sätt som krävs.

Cochlear-representanter måste vara extra försiktiga om de ansvarar för att välja eller hantera en leverantör av varor eller tjänster på uppdrag av Cochlear, och de ska alltid göra detta i enlighet med gällande Cochlear-riktlinjer och [Global Procurement Policy](#) (Global upphandlingspolicy).

1.4 Extern kommunikation

Cochlear-representanter får inte göra något offentligt uttalande som på något sätt ger intryck av att vara ett officiellt uttalande från företaget, utan att ha fått ett lämpligt godkännande. Offentliga uttalanden inbegriper även kommentarer under föredrag, konferenser eller andra sammankomster för personer som inte är Cochlear-representanter.

Se även [Global External Communications and Media Policy](#) (global policy för extern kommunikation och media).

1.5 Sociala medier

Sociala medier är ett viktigt verktyg för Cochlear för att interagera med samhället och dess intressenter. Cochlear-representanter är personligen ansvariga för innehåll de publicerar och förväntas utöva gott omdöme och sunt förnuft när de kommunicerar online.

Cochlear-representanter måste hänvisa till [Global Guidelines for Employee Personal Use of Social Media](#) (globala riktlinjer om privat användning av sociala medier för anställda) när de använder sociala medier, både privat och på uppdrag av Cochlear.

1.6 Handelsbegränsningar

Cochlear strävar efter att importera, exportera och delta i alla andra former av handel i överensstämmelse med alla tillämpliga lagar som reglerar handelsbegränsningar, inklusive lagar om sanktioner, regler, bestämmelser, exportkontrollåtgärder och antibojkottlagar.



Ekonomiska sanktioner förbjuder de flesta kommersiella och finansiella transaktioner med sanktionerade länder, regioner, regeringar, enheter och individer utan rätt licens eller godkännande. Cochlear kommer, i enlighet med sitt uppdrag, att försöka maximera spridningen av företagets produkter och tjänster över hela världen, samtidigt som alla tillämpliga sanktioner efterlevs. Vid tvivel beträffande sanktionerade länder, regioner, regeringar, enheter eller individer bör Cochlear-representanter kontakta sin överensstämelseansvarige, Finance Manager (ekonomichef) eller en lokal medlem i det globala juridiska teamet.

Exportkontrollåtgärder förändras regelbundet. Alla Cochlear-representanter som är inblandade i försäljning eller frakt av våra produkter över gränser måste känna till och följa de relevanta reglerna och ska vid behov rådgöra med en lokal medlem i det globala juridiska teamet.

Cochlear förbjuder bojkottaktiviteter. Cochlears policy tillåter inte överensstämmelse med av några krav gällande utländska regeringars bojkotter eller embargo i en del av världen för att öka affärsmöjligheterna i en annan del.

Brott mot handelsbegränsningar kan vara allvarliga för både Cochlear och individen och kan inkludera straffrättsliga påföljder. Cochlear kan förbjudas att delta i viss näringsverksamhet. Om Cochlear-representanter blir ombudda att ha kontakt med sanktionerade eller begränsade länder, enheter eller individer bör de omedelbart kontakta sin överensstämelseansvarige, ekonomichef eller en lokal medlem i det globala juridiska teamet.

Mer information finns i vår [Sanctions and Export Control Policy](#) (policy om sanktioner och exportkontroll).

1.7 Klinisk forskning

Cochlear strävar efter att garantera säkerhet, sekretess och välbefinnande för alla patienter och volontärer som deltar i våra kliniska prövningar världen över. Cochlear genomför alla forskningsinitiativ enligt högsta etiska, vetenskapliga och kliniska standarder och i enlighet med alla relevanta lagar och förordningar.

Cochlear-representanter som ansvarar för kliniska undersökningar som sponsras av Cochlear måste följa alla Cochlears standardrutiner och etiska uppförande vid kliniska studier och forskning. Cochlear-representanter som ansvarar för internt genomförda kliniska undersökningar måste följa Cochlear [Clinical Investigational Site Governance Policy](#) (övervakningspolicy för kliniska forskningsanläggningar).



Cochlear kommer att försöka maximera spridningen av företagets produkter och tjänster över hela världen, samtidigt som alla tillämpliga sanktioner efterlevs.

1.8 Mänskliga rättigheter

Cochlear respekterar de mänskliga rättigheterna och strävar efter att bedriva vår verksamhet i linje med rättigheterna och principerna i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, FN:s vägledande principer för företag och de mänskliga rättigheterna och Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen.

Cochlear bidrar till FN:s mål för hållbar utveckling och stöder som en undertecknare av FN:s Global Compact (UNGC) Cochlear UNGC:s tio principer inom mänskliga rättigheter, arbete, miljö och antikorrupktion i vår verksamhet.

Cochlear strävar efter att säkerställa att modernt slaveri inte förekommer i vår verksamhet och våra leveranskedjor. Cochlear kräver att leverantörerna följer standarderna i [uppförandekoden för leverantörer](#), inklusive om arbetspraxis.

Cochlear förväntar sig att alla Cochlear-representanter omedelbart tar kontakt och ställer frågor om de identifierar eller underrättas om några incidenter rörande misstänkta problem med de mänskliga rättigheterna, inklusive modernt slaveri.

1.9 Miljömässig hållbarhet

Cochlears [Environmental Policy](#) (miljöpolicy) anger Cochlears åtagande att hantera och minska vår påverkan på den globala miljön.

Cochlear sätter upp mål för att främja miljömässig hållbarhet och övervakar noga våra miljömässiga prestationer över hela vår verksamhet och leveranskedja.

1.10 Offentlig politik

Cochlear anser att vi har en viktig roll att spela i utvecklingen av offentlig politik i frågor som påverkar vår verksamhet och där vi kan erbjuda expertis och insikt.

Genom att engagera oss med myndigheter och andra intressenter i linje med vårt uppdrag och våra värderingar kan Cochlear bättre betjäna patienter, deras familjer, sjukvårdspersonal, mottagare, kandidater och andra kunder samt våra Cochlear-representanter och samhällen.

1.11 Politisk verksamhet

Cochlear samarbetar med politiska och statliga intressenter både direkt och genom medlemskap i branschorganisationer och andra organ, inklusive genom att delta i konferenser, policyworkshoppar, rundabordssamtal och andra formella och informella evenemang.

Cochlear-representanter får endast delta i dessa evenemang med lämpliga interna godkännanden och i enlighet med alla tillämpliga lagar.

Cochlear ger inte donationer till vare sig enskilda individer eller politiska partier (och förmåner får inte erbjudas eller ges till politiska kandidater), förutom att Cochlear-representanter får betala en avgift för att delta i sådana evenemang som beskrivs ovan, vilket kan omfatta en politisk insamlingsdel.

Cochlear stöder alla Cochlear-representanters rättigheter att delta i samhällslivet inklusive den politiska processen. Personligt deltagande i politiska aktiviteter får dock inte ses som ett uttalande eller en åtgärd för Cochlears räkning, föregå under arbetstid eller skapa en potentiell intressekonflikt. Cochlear-representanter får inte använda Cochlears namn eller tillgångar för att främja personliga politiska frågor. Här ingår användning av Cochlears anläggningar, kontorsutrustning, leveranser och inventarier.

1.12 Djuretik

Cochlear strävar efter respektfull och human användning av djur när så krävs för användning i vetenskaplig forskning och utveckling av medicinsk utrustning. Cochlear använder 3R-principerna, Replacement (ersätta), Reduction (minska) and Refinement (förfinna), i vår djurforskning för att minimera påverkan på djurens välbefinnande.

Mer information finns i vår [Animal Ethics Policy](#) (djurrättspolicy).

02

Uppförande: våra tillgångar och vår information

2.1	Kontinuerligt offentligt öppnande	16
2.2	Insiderhandel	16
2.3	Sekretess	16
2.4	Immateriell egendom	17
2.5	Sekretess	17
2.6	Affärshandlingar	17
2.7	Kvalitet och regelverk	18

2.1 Kontinuerligt offentligtgörande

Cochlear Limited är ett företag som är börsnoterat i Australien och har skyldigheter enligt Australian Securities Exchange Listing Rules (reglerna för Australian Securities Exchange) och den australiska lagen att hålla marknaden välinformerad genom att ge sådan information om Cochlear som rimligen kan en väsentlig inverkan på priset eller värdet hos Cochlears värdepapper.

I Cochlears [Continuous Disclosure Policy](#) (policy för kontinuerligt offentligtgörande) anges vilka åtgärder som krävs när man får information som eventuellt ska offentliggöras, för att säkerställa att Cochlear uppfyller sina förpliktelser om kontinuerligt offentligtgörande.

2.2 Insiderhandel

Under sitt arbete kan Cochlear-representanter stöta på information om Cochlear som av någon anledning inte ännu offentliggjorts. Icke offentlig information som, om den kommer till någons kännedom, rimligen kan anses ha en väsentlig inverkan på priset eller värdet hos en juridisk persons värdepapper kallas insiderinformation eller känslig marknadsinformation.

Cochlear-representanter som innehar insiderinformation får inte genomföra en affär, anlita en annan för att genomföra en affär eller berätta insiderinformationen för någon annan som den förra rimligen känner till ska genomföra en affär i relation till Cochlear eller något annat företag.

Mer information finns i vår [Trading Policy](#) (handelspolicy), som innehåller ytterligare information om rättsliga förpliktelser, Cochlears handelsfönster och krav för "Designated Persons" (utsedda personer) och "Key Designated Persons" (utsedda personer i viktiga roller).

2.3 Sekretess

Cochlear tar sekretessen gällande våra implantatanvändare, hälso- och sjukvårdspersonal och alla våra Cochlear-representanter på största allvar. Det är viktigt att våra metoder för att samla in och använda personuppgifter och känslig information, samt säkerheten kring detta, uppfyller internationella standarder och följer all gällande sekretesslagstiftning.

Obehörigt avslöjande av eller obehörig tillgång till personuppgifter och känslig information kan skada både den berörda individen och Cochlears rykte.

Cochlear är bundna av integritets- och dataskyddslagstiftning, som sätter en hög skyddsstandard. En Cochlear-representant kan också som individ bli föremål för civil- och straffrättsligt åtal enligt denna lagstiftning. Cochlear anser att en korrekt hantering av personuppgifter och känslig information som, samlats in och som innehas av Cochlear eller som samlats in för Cochlears räkning, är avgörande för att främja den känsla av säkerhet och tillit som är nödvändig för Cochlears framgångar.



Cochlear-representanter:

- får inte använda personuppgifter och känslig information för något ändamål som är oförenligt med det syfte för vilket informationen ursprungligen samlades in och för vilket individen givit sitt samtycke eller för vilket Cochlear har någon annan laglig grund som motiverar användningen
- måste omgående korrigera alla personuppgifter och känslig information som inte är aktuell eller korrekt
- måste vidta alla rimliga åtgärder för att skydda säkerheten för och sekretessen kring personuppgifter och känslig information och

förhindra att informationen missbrukas, förloras eller utsätts för obehörig åtkomst, modifiering eller utlämnande

- tillämpa sekretess genom design för utvecklingen av alla nya projekt eller initiativ som involverar personlig och känslig information, inklusive att genomföra en sekretesskonsekvensbedömning
- behålla personlig och känslig information endast under den tid som krävs för att uppnå det syfte för vilket informationen har samlats in
- meddela den globala dataskyddsavdelningen eller den lokala medlemmen i det globala juridiska teamet när du får information om eller misstänker incidenter som involverar personlig och känslig information.

Om det föreligger omständigheter som kan stå i strid med ovanstående villkor eller uppstår frågor kring ett handlande bör Cochlear-representanter kontakta Cochlears Chief Privacy Officer (högste integritetsansvarige) eller den lokala medlemmen i det globala juridiska teamet för att rådgöra om hur man ska gå till väga.

Cochlear-representanter måste följa Cochlears [Privacy Standard](#) (sekretesspolicy), relaterade sekretesspolicyer och regelverk samt [Global Privacy Notice](#) (globalt sekretessmeddelande), [Acceptable Use of Information Technology Policy](#) (policy för godtagbar användning av informationsteknik), [Information Asset Classification Policy](#) (policy för klassificering av informationstillgångar) och eventuella ytterligare regionala förpliktelser i [Business Relationship Policy](#) (policyer för affärsetik) samt andra interna riktlinjer kring sekretess.



Alla Cochlear-representanter har ansvar att säkerställa att vår immateriella egendom alltid är skyddad och säker.

2.4 Immateriell egendom

Vår immateriella egendom är ofta det som skiljer oss från våra konkurrenter. Vår immateriella egendom kan skapas av Cochlear-representanter i den ordinarie verksamheten, inklusive tillsammans med tredje parter, eller på annat sätt när Cochlears utrustning, material eller information används.

Alla Cochlear-representanter har ansvar att säkerställa att vår immateriella egendom alltid är skyddad och säker. Cochlear-representanter som får en patenterbar idé eller utvecklar ett patenterbart koncept bör ta upp idén eller konceptet med Intellectual Property Department (avdelningen för immateriell egendom) innan informationen lämnas ut för att säkerställa att den är tillräckligt skyddad.

2.5 Sekretess

Cochlears konfidentiella information är en värdefull tillgång och Cochlear-representanter har ett viktigt ansvar för att alltid upprätthålla sekretessen kring Cochlears konfidentiella information, i enlighet med både uppförandekoden och lagen. Om en Cochlear-representant inte uppfyller sina skyldigheter enligt uppförandekoden och därigenom orsakar en förlust för Cochlear kan Cochlear ha rätt enligt lag att få den förlorade summan ersatt av den berörda Cochlear-representanten.

Cochlear-representanter får inte internt eller externt, direkt eller indirekt, lämna ut icke offentlig konfidentiell information om en tredje part som tillhandahållits Cochlear med undantag för om det finns en behovslenig behörighet eller ingår i uppgifterna som utförs för Cochlears räkning (enligt villkoren i respektive sekretessavtal).

Cochlear-representanter får aldrig lämna ut Cochlears egen konfidentiella information eller företagshemligheter externt till:

- en konkurrent till Cochlear, om det inte godkänts av koncernens bolagsjurist och den medlem av den globala ledningsgruppen som ansvarar för att skydda Cochlears konfidentiella information
- alla andra, såvida det inte har godkänts av en Band 2-avdelningschef (eller någon på högre nivå) som ansvarar för att skydda Cochlears konfidentiella information.

Sådan utlämning ska regleras av ett lämpligt sekretessavtal undertecknat av den godkännande medlemmen av den globala ledningsgruppen eller Band 2-avdelningschef (eller högre) som ansvarar för att skydda den konfidentiella informationen som berörs.

För att undvika att oavsiktligt frångå sekretessen mellan advokat och klient ska dokument som innehåller kommunikation till och från advokater eller patentjurister (internt eller externt) inte vidarebefordras.

Vid osäkerhet om någon information är konfidentiell ska det antas att den är konfidentiell till dess en chef eller arbetsledare bekräftar att den inte är det.

2.6 Affärshandlingar

Alla Cochlear-representanter ansvarar för att alla affärshandlingar är korrekta, fullständiga och tillförlitliga. Dessa affärshandlingar ligger till grund för avgörande affärsmässiga och strategiska beslut och offentliggöranden för vilka strikta lagar gäller.

Cochlear-representanter måste undvika att använda ett oförsiktigt och olämpligt språk som kan anses som olämpligt uppförande eller leda till en olämplig överenskommelse och som kan få ett lagligt och etiskt handlande att se misstänkt ut. Detta gäller i synnerhet för e-postmeddelanden och anteckningar. Cochlear-representanter bör förutsätta att alla affärshandlingar en dag offentliggörs och blir föremål för granskning.



Det är alla Cochlear-representanters ansvar att:

- a. se till att alla affärshandlingar är korrekta, fullständiga och tillförlitliga i alla viktiga hänseenden, inklusive de som är relaterade till samröre med och betalningar till tredje part
- b. följa Cochlears gruppredovisningspolicyer, regionala redovisningspolicyer och allmänt accepterade redovisningspolicyer för att säkerställa att transaktioner registreras och rapporteras korrekt
- c. aldrig inkludera någon felaktig eller vilseledande information i affärshandlingar.

Cochlear-representanter som har frågor eller funderingar om affärshandlingar bör kontakta sin chef eller arbetsledare, ekonomichefen, överensstämmelseansvarig eller den lokala medlemmen i det globala juridiska teamet.

2.7 Kvalitet och regelverk

Cochlear är föremål för omfattande produkt- och kvalitetsbestämmelser. Överensstämmelse med sådana bestämmelser bidrar till företagets prestationer genom att stärka patientsäkerheten och förbättra prestandan hos våra produkter och tjänster. Cochlear-representanter måste följa Cochlears kvalitetsmanualer och alla Cochlears procedurer när arbetsuppgifter kopplade till kvalitetsstyrningssystemet utförs.

Mer information finns i [Cochlear Quality Policy](#) (Cochlears kvalitetspolicy).



03

Uppförande: våra medarbetare

- 3.1 Hälsa och säkerhet och
uppförande på arbetsplatsen 20
- 3.2 Jämställdhet vid anställning
och diskriminering..... 20

3.1 Hälsa och säkerhet och uppförande på arbetsplatsen

Cochlear strävar efter att tillhandahålla en hälsosam, säker, inkluderande arbetsmiljö för alla våra medarbetare, där alla känner sig trygga och uppskattade. Vi främjar en förtroendefull, samarbetande och respektfull arbetsplats för alla.

Våra säkra arbetssystem och rutiner hjälper till att säkerställa att hälsan och välbefinnandet för Cochlears anställda, konsulter, entreprenörer, kunder och andra besökare skyddas. Vi inser värdet av en sund balans mellan arbete och fritid och stödjer flexibla arbetsarrangemang för våra anställda där verksamheten tillåter det.

Vi stödjer att alla som arbetar med oss ska känna sig stärkta att identifiera och kontrollera risker i sitt arbete. Vi förväntar oss att våra chefer aktivt tar ledningen när det gäller säkerhet genom att stödja och samarbeta med sina team för att skapa säkra arbetsplatser och uppmuntra tidig rapportering av allt som utgör en hälso- eller säkerhetsrisk.

Att vara proaktiv när det gäller säkerhet innebär att främja en säker miljö där alla uppmuntras och stöds att säga ifrån när något inte står rätt till, samt att rapportera och agera när det gäller allt som utgör en hälso- och säkerhetsrisk.

Cochlear-representanter har också ett ansvar att vara proaktiva med sin personliga hälsa och säkerhet och bör endast återgå till arbetet efter sjukdom eller skada när det är lämpligt.

Ingen som utför arbete för Cochlear får vara påverkad av droger eller alkohol.

Cochlear-representanter måste följa och tillämpa de globala HEAR-beteendena både inom och utanför Cochlear-arbetsplatsen. Cochlear värdesätter positiva och respektfulla interaktioner med alla personer. Vi tolererar eller överser inte med någon form av våld, hot om våld, pennalism, mobbning, trakasserande beteende eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Vi strävar efter att skapa säkra och stödjande arbetsplatser där ingen utsätts för skador. Cochlear tillåter inte att någon form av vapen bärs eller förvaras vid någon fastighet tillhörande Cochlear.

Cochlear-representanter bör ta hänsyn till alla nationella och globala policyer från personalavdelningen med avseende på uppförande på arbetsplatsen.

3.2 Jämställdhet vid anställning och diskriminering

Vi har alla ett ansvar att göra Cochlear till en rättvis och inkluderande arbetsplats där Cochlear-representanter kan känna sig engagerade och stärkta.

Cochlear är stolta över att vara en jämställd arbetsgivare. Vår [Diversity and Inclusion Policy](#) (policy om mångfald och inkludering) återspeglas i alla våra personalprocesser.

Vi fattar våra personalbeslut inklusive rekrytering, prestationsutvärdering, ersättning och möjligheter till karriärutveckling baserat på meriter, kvalifikationer, prestationer och beteenden, och vi använder system och processer utformade för att säkerställa att dessa beslut fattas med integritet, fria från partiskhet och intressekonflikter.

Vi diskriminerar inte anställda, sökande, konsulter eller underleverantörer baserat på ras, hudfärg, religion eller övertygelse, nationellt ursprung, kultur, etnicitet, funktionshinder, kön, ålder, sexuell läggning, veteranstatus, civilstånd eller familjestatus, socio-ekonomisk bakgrund, familje- eller vårdnadshavaransvar eller annan rättsligt skyddad klassificering. Vi tolererar inte någon form av diskriminering. Alla sådana åtgärder kommer att utredas och kan bli föremål för disciplinära åtgärder som även kan innebära uppsägning.



Cochlear-representanter:

- omedelbart rapportera osäkra eller farliga förhållanden och eventuella arbetsrelaterade tillbud, skador eller sjukdomar till sin chef eller arbetsledare
- följa Cochlears tillämpliga nationella policyer och procedurer för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- följa alla tillämpliga arbetsmiljölagar och -bestämmelser.

Ordlista

Förmån betyder någonting av faktiskt eller uppfattat värde, inklusive (men inte begränsat till) kontanter eller likvida tillgångar (såsom checkar eller presentkort), gåvor av något slag, favörer, underhållning, mat och dryck, boende, transport, donationer, tjänster och andra vänligheter.

Bestickning betyder att direkt eller indirekt erbjuda, ge eller lova att ge någon förmån som inte är legitim för att behålla eller erhålla en otillbörlig fördel.

Affärshandlingar avser all information som skapas, tas emot eller behålls under arbetet med att bedriva verksamhet hos Cochlear, inklusive data, kommunikation, dokument eller filer, i vilken som helst form.

Policy för affärsetik innebär någon av Cochlears gällande regionala eller lokala policyer som ger vägledning till Cochlear-representanter vid möten med tredje part, som hälso- och sjukvårdspersonal.

Cochlear betyder Cochlear Limited ABN 96 002 618 073 och var och en av dess enheter.

Cochlears program för överensstämmelse är det interna program som implementerats vid Cochlears globala huvudkontor och i alla Cochlears regioner för att öka medvetenheten, utbilda, undervisa, rapportera, övervaka och certifiera överensstämmelse om den uppförandestandard som krävs av alla Cochlear-representanter och som skapar en kultur av lagenligt, etiskt och ansvarsfullt uppförande inom Cochlear.

Cochlears konfidentiella information innebär all information som angår Cochlears verksamhet, produkter och tjänster, eller som erhålls eller skapas av en Cochlear-representant under arbetet för Cochlear, och som inte är känd för allmänheten.

Cochlear-representanter innefattar alla Cochlear-medarbetare, tjänstemän och chefer, kontraktsanställda, underleverantörer och konsulter, samt tredje parter som är verksamma inom Cochlear eller för Cochlears räkning.

Cochlears kvalitetsmanualer utgörs av Cochlear Limiteds kvalitetsmanual, kvalitetsmanual för Bone Anchored Solutions AB, kvalitetsmanual för Cochlear Chengdu, kvalitetsmanual för APAC, kvalitetsmanual för EMEA, kvalitetsmanual för CLA och kvalitetsmanual för CAM.

Uppförandekod innebär vår globala uppförandekod.

Överensstämmelseansvarig är den överensstämmelseansvarige som ansvarar för utveckling, implementering, drift och modifiering av Cochlears program för överensstämmelse i varje region. En överensstämmelseansvarig kan bistå Cochlear-representanter i alla frågor om federal lagstiftning och delstatslagstiftning, hantering av program för överensstämmelse, utbildning av och kommunikation med anställda samt revision och övervakning. Vissa regioner, exempelvis Cochlear North Americas, har en Compliance Committee (överensstämmelsekommitté) bestående av verkställande ledamöter från Cochlear som arbetar och rådgör med en överensstämmelseansvarig samt delar ansvaret för att övervaka överensstämmelse.

Intressekonflikt kan uppstå när en Cochlear-representants personliga aktiviteter och relationer stör eller förefaller störa Cochlear-representantens förmåga att fatta objektiva beslut i sin roll som Cochlear-representant. En intressekonflikt kan också föreligga om kraven från någon bisyssla begränsar en Cochlear-representants förmåga att utföra sitt arbete eller leder till att Cochlear-representanten använder Cochlears resurser för ändamål som inte är kopplade till Cochlear.

Korruption är ett olämpligt och vanligen olagligt uppförande som är avsett att säkra en förmån för sig själv eller någon annan.

Sjukvårdspersonal omfattar alla individer (kliniska eller icke-kliniska, inklusive men inte begränsat till läkare, sjuksköterskor, tekniker, audionomer och forskningspersonal/samordnare) eller enheter (t.ex. sjukhus, kliniker eller inköpsavdelning) som är involverade i tillhandahållandet av sjukvårdstjänster eller objekt till patienter och som direkt eller indirekt köper, leasar, rekommenderar, använder, ordnar med köp eller leasing av eller föreskriver Cochlears produkter och/eller tjänster.

För uppförandekodens syfte omfattar definitionen av **sjukvårdspersonal** inte en person som är Cochlear-representant.

Immateriell egendom innebär intellektuella skapelser som omfattar men inte begränsas till alla typer av sakkunskap, uppfinningar, industridesign, upphovsrättsskyddat material, patent, varumärken, design, affärshemligheter, konstverk, bilder, skrifter och namn.

Otillåten provision innebär någonting av värde som ges direkt eller indirekt till en annan part i syfte att erhålla eller ersätta hänvisningar eller rekommendationer för produkter eller tjänster.

Personuppgifter och känslig information innebär all information som innehas av Cochlear avseende en identifierad eller identifierbar person, vilken omfattar men inte begränsas till en persons namn, kontaktuppgifter, födelsedatum och uppgifter om medicinska tillstånd, medicinska behandlingar eller patientjournaler.

Offentlig tjänsteman är en person som är anställd av, arbetar för eller anser sig själv vara en behörig person för en myndighet eller ett offentligt organ. Detta inkluderar sjukvårdspersonal som arbetar i eller på ett offentligt sjukhus.

Versionskontroll

Tillämplighet	Global	Versionsnummer	6.1
Godkännare	Board of Directors (Styrelse)	Versionsdatum	14 november 2023
Policyägarens namn	Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist)	Revideringscykel	En gång per år
Policydelegatens namn	Global Compliance Officer (Global överensställelseansvarig)		
Refererade dokument	Externt tillgängliga: <ul style="list-style-type: none"> Continuous Disclosure Policy (Kontinuerlig policy för offentliggörande av information) Diversity and Inclusion Policy (Policy om mångfald och inkludering) Environmental Policy (Miljöpolicy) Privacy Notice (Sekretessinformation) Supplier Code of Conduct (Uppförandekod för leverantörer) Trading Policy (Handelspolicy) Whistleblower Protection Policy (Policy för skydd av visselblåsare) 		Internt tillgängliga: <ul style="list-style-type: none"> Acceptable Use of Information Technology Policy (Policy för godtagbar användning av informationsteknik) Business Relationship Policies (Policyer för affäretik) Clinical Investigational Site Governance Policy (Övervakningspolicy för kliniska forskningsanläggningar) Cochlear Privacy Standard (Cochlears sekretesspolicy) Cochlear Quality Policy (Cochlears kvalitetspolicy) Cochlear Quality Manuals (Cochlears kvalitetsmanualer) Global Competitive Intelligence Guidelines (Globala riktlinjer för konkurrensinformation) Global Guidelines for Employee Personal Use of Social Media (Globala riktlinjer om privat användning av sociala medier för anställda) Global External Communications and Media Policy (Global policy för extern kommunikation och media) Global Procurement Policy (Global upphandlingspolicy) Information Asset Classification Policy (Policy för klassificering av informationstillgångar) Sanctions and Export Control Policy (Policy om sanktioner och exportkontroll) Standard Operating Procedures (Standardrutiner)

Hear now. And always

Cochlears målsättning är att hjälpa människor med måttlig till grav hörselnedsättning att få uppleva ett liv med hörsel. Vi är världsledande inom implanterbara hörsellösningar och har levererat fler än 700 000 implanterbara enheter och hjälpt människor i alla åldrar att höra och ta del av livets alla möjligheter.

Vår målsättning är att ge människor bästa möjliga hörupplevelse genom hela livet och tillgång till nästa generations teknik. Vi samarbetar med ledande kliniska nätverk, forskningsnätverk och supportnätverk för att främja hörselvetenskapen och förbättra vården.

Det är anledningen till att fler människor väljer Cochlear än något annat hörselimplantatföretag.

 Cochlear Ltd (ABN 96 002 618 073) 1 University Avenue, Macquarie University, NSW 2109, Australia Tel: +61 2 9428 6555 Fax: +61 2 9428 6352

www.cochlear.com

Prata med din öronläkare eller audionom om olika behandlingar för hörselnedsättning. Resultaten kan variera. Din öronläkare eller audionom informerar dig om de faktorer som kan påverka resultatet. Läs alltid bruksanvisningen. Alla produkter är inte tillgängliga i alla länder. Kontakta din lokala Cochlear-representant för produktinformation.

ACE, Advance Off-Stylet, AOS, AutoNRT, Autosensitivity, Beam, Bring Back the Beat, Button, Carina, Cochlear, 科利耳, コクレア, 코클리어, Cochlear SoftWear, Contour, 콘트우아, Contour Advance, Custom Sound, ESPrit, Freedom, Hear now. And always, Hugfit, Hybrid, Invisible Hearing, Kanso, MET, MicroDrive, MP3000, myCochlear, mySmartSound, NRT, Nucleus, Osia, Outcome Focused Fitting, Off-Stylet, Profile, Slimline, SmartSound, Softip, SPrint, True Wireless, den ellipsformade logotypen och Whisper är antingen varumärken eller registrerade varumärken som tillhör Cochlear Limited. Ardium, Baha, Baha SoftWear, BCDrive, DermaLock, Human Design, Piezo Power, SoundArc, Vistafix och WindShield är antingen varumärken eller registrerade varumärken som tillhör Cochlear Bone Anchored Solutions AB.

© Cochlear Limited 2023.

D1235891-V8

Swedish translation of D1235880-V14 2023-11