

Whistleblower Protection Policy (Politik om beskyttelse af whistleblowere)

1. Formål

Som det afspejles i det globale adfærdskodeks og i Cochlears globale HEAR-adfærd, forpligter Cochlear sig til at skabe og opretholde et lovligt, etisk og ansvarligt arbejdsmiljø, der fremmer god virksomhedsledelse. Et punkt i den globale HEAR-adfærd er "Jeg stiller vanskelige og vigtige spørgsmål", og Cochlear tager alle hændelser i forbindelse med adfærd, der anmeldes i henhold til denne Politik om beskyttelse af whistleblowers, alvorligt. Formålet med denne politik er at give personer, der er berettiget til beskyttelse, mulighed for at anmelde enhver formodet eller faktisk indberetningspligtig adfærd fortroligt og - hvis det ønskes - anonymt uden frygt for repressalier, forulempelser eller ulemper.

Personer, der er berettiget til beskyttelse, betyder en hvilken som helst person, hvis nuværende eller tidligere forhold til Cochlear er som: leder (herunder en direktør), medarbejder (herunder en fastansat, deltidsansat, tidsbegrænset eller midlertidig ansat), leverandør, kontrahent eller konsulent (herunder en af deres medarbejdere), partner og nuværende eller tidligere slægtninge, familiemedlemmer, der er forsørgerligt overfor, eller ægtefælle til nogen af de ovennævnte.

Rapporterbar adfærd betyder enhver forsømmelse eller ethvert upassende forhold eller upassende omstændigheder, herunder ulovlig, uetisk eller uansvarlig adfærd i relation til Cochlear. Det kan f.eks. dreje sig om bedrageri, bestikkelse, korrupsion, uretmæssig tilegnelse af midler, skadelig adfærd over for en person, der er berettiget til beskyttelse, eller anden form for overtrædelse af love, forskrifter eller Cochlear-politikker eller -procedurer.

2. Mål og fordele

Denne Politik om beskyttelse af whistleblowere har til formål at:

- (a) fremme en kultur, hvor der ageres lovligt, etisk og ansvarligt
- (b) angive klart og tydeligt, hvilken type forseelse der tilskyndes til indberetning af
- (c) give personer, der er berettiget til beskyttelse, mulighed for at anmelde formodet eller faktisk rapporterbar adfærd på en sikker måde ved at angive en klar proces, der respekterer fortrolighed og, om ønsket, anonymitet (i henhold til lokale love og bestemmelser)
- (d) skitsere processen for afgivelse og behandling af rapporter
- (e) forebygge modbeskyldninger mod enhver person, der er berettiget til beskyttelse, på grund af en rapport, der er afgivet i henhold til denne politik.

Visse personer kan have juridiske rettigheder og beskyttelse som whistleblowere under de love, der gælder i deres jurisdiktion. Yderligere oplysninger om denne beskyttelse er beskrevet i bilaget til denne politik. I nogle jurisdiktioner gælder der desuden lokale whistleblower-politikker. Disse er også offentligt tilgængelige i afsnittet Virksomhedsstyring på cochlear.com på siden "Global politik om beskyttelse af whistleblowers". Disse lokale whistleblower-politikker skal læses sammen med denne Politik om beskyttelse af whistleblowers.

3. Politik

3.1 HVAD SKAL DU INDBERETTE

[Personer der er berettiget til beskyttelse](#) med rimelig formodning om [Rapporterbar adfærd](#) opfordres til at indgive en anmeldelse med al [Relevant information](#), hvor det er muligt.

Eventuelle [personlige arbejdsrelaterede klager](#) falder uden for denne politiks anvendelsesområde og skal behandles i overensstemmelse med den lokale klagepolitik og -procedure og/eller rapporteres til den lokale People & Culture Business Partner (Afdeling for medarbejdere og kultur).

Personer, der er berettiget til beskyttelse, behøver ikke at være sikre på, at rapporterbar adfærd er forekommet for at kunne afgive en rapport (f.eks. hvis de kun har nogle oplysninger, der kan give anledning til mistanke, men ikke har alle detaljer), og de vil blive beskyttet i overensstemmelse med denne politik, selv om rapporten viser sig at være grundløs. Personer, der er berettiget til beskyttelse, må dog ikke afgive en rapport, de ved er falsk. Hvis det konstateres, at en person bevidst har afgivet en falsk rapport, vil dette blive betragtet som en alvorlig sag og kan resultere i disciplinære sanktioner.

3.2 SÅDAN INDBERETTER DU

Personer, der er berettiget til beskyttelse, som har rimelig grund til mistanke om rapporterbar adfærd, opfordres til at rapportere den pågældende rapporterbare adfærd direkte til:

- (a) den eksterne, uafhængige [Cochlears whistleblowerservice](#) (se kontaktoplysninger herunder i afsnit 3.4), eller
- (b) et CLTD Executive Team member (CLTD's ledelsesmedlem) (**Berettigede modtagere**).

Den rolle, som de berettigede modtagere og Cochlears whistleblowerservice spiller, er at modtage oplysninger, der er berettiget til beskyttelse i henhold til denne politik.

Ved modtagelsen af anmeldelsen vil de berettigede modtagere:

- (i) tage de nødvendige forholdsregler for at beskytte rapportens fortrolighed, herunder sikre, at enhver samtale finder sted i privat regi, og at alle elektroniske og trykte optegnelser af rapporten opbevares sikkert
- (ii) spørge, om personen, der er berettiget til beskyttelse, accepterer at tillade den berettigede modtager at oplyse vedkommendes identitet (i henhold til lokale love og bestemmelser) og blive kontaktet yderligere som led i en undersøgelse, og
- (iii) straks henvise personen, der er berettiget til beskyttelse, til Cochlears whistleblowerservice, hvis personen, der er berettiget til beskyttelse, ikke ønsker at oplyse sin identitet, for at hjælpe med at bevare vedkommendes anonymitet

ELLER

- (iv) straks videregive rapporten til Group General Counsel (Chefjuristen) i sin helhed, hvis personen, der er berettiget til beskyttelse, har indvilliget i at oplyse sin identitet og accepterer at blive kontaktet som led i en undersøgelse.

Hvis du ønsker yderligere oplysninger, før du afgiver en rapport om rapporterbar adfærd, skal du kontakte Group General Counsel (Chefjuristen).

Hvis Group General Counsel (Chefjuristen) påstås at være involveret i en anmeldt adfærd, kan anmeldelsen sendes til VP (Vicedirektør), Group Risk & Assurance. Hvis du mener eller har mistanke om, at der har været brud på fortroligheden, eller hvis du mener, at du er blevet forulempet som følge af en anmeldelse, og Group General Counsel (Chefjuristen) påstås at være en del af din bekymring, kan sådanne problemer drøftes med den relevante berettigede modtager eller Cochlears whistleblowerservice, hvis det er relevant. Hvis sådanne omstændigheder opstår, kan referencer i denne politik til Group General Counsel (Chefjuristen) læses som referencer til VP (Vicedirektøren), Group Risk & Assurance, eller den relevante berettigede modtager eller Cochlears whistleblowerservice, alt efter hvad der er relevant.

3.3 HVORNÅR SKAL DU INDBERETTE

Personer, der er berettiget til beskyttelse, opfordres til at rapportere rapporterbar adfærd, så snart de har rimelig grund til at formode, at forseelsen har fundet sted. Det er aldrig for sent at afgive en rapport, da en adfærd, der har fundet sted et stykke tid tidligere, stadig kan have en betydelig indvirkning.

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWERSERVICE

Cochlear har udpeget en uafhængig tredjepart til at stå for Cochlears whistleblowerservice, som er tilgængelig fra et hvilket som helst sted i verden 24 timer i døgnet og 7 dage om ugen. Du kan få adgang til denne service ved at klikke på linket "Cochlear Whistleblower Service" (Cochlears whistleblowerservice) ovenfor eller ved at besøge www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au.

Cochlears whistleblowerservice giver mulighed for at afgive en rapport på en af fire forskellige måder: pr. telefon, pr. e-mail, pr. post eller ved at indsende en onlinerapport. Kontaktoplysningerne fremgår af siden "How to Report" (Sådan indberetter du) på webstedet. Cochlears whistleblowerservice har gratis opkald og direkte opkald til telefonnumre for 27 lande på modersmålet, hvor det er relevant, og et direkte opkaldsnummer på engelsk for alle andre lande. Hjemmesiden er tilgængelig på 19 forskellige sprog.

Group General Counsel (Chefjuristen) underrettes om hver anmeldelse, der indsendes via Cochlears whistleblowerservice.

3.5 WHISTLEBLOWERBESKYTTELSE

(a) Anonymitet

For at hjælpe med eventuelle undersøgelser, der måtte blive foretaget i forbindelse med en rapport fra dig, opfordrer vi dig til at acceptere at oplyse din identitet til Cochlear, når du bruger Cochlears whistleblowerservice eller afgiver en rapport til en berettiget modtager.

Men hvis du ønsker det, kan du i henhold til lokale love og bestemmelser i dit land vælge at forblive anonym, herunder i løbet af en undersøgelse, og efter at en undersøgelse er afsluttet. Cochlear vil vurdere indholdet af din rapport på samme måde, som hvis du havde afsløret din identitet. Dit samtykke skal indhentes, enten fra Cochlears whistleblowerservice eller den berettigede modtager, før din identitet (og oplysninger, der sandsynligvis kan afsløre din identitet) kan videregives, medmindre andet er tilladt ved lov. Hvis du ønsker at forblive anonym, anbefales det, at du indgiver din anmeldelse til Cochlears whistleblowerservice, som giver dig mulighed for at foretage anonyme anmeldelser. Det anbefales også, at anonyme anmeldelser til Cochlears whistleblowerservice eller en berettiget modtager, ikke afgives internt i Cochlear (dvs. ved brug af Cochlear-faciliteter såsom computere eller telefoner), da disse aktiviteter normalt logges automatisk, og anonymitet derfor ikke kan garanteres.

Hvis du vælger at forblive anonym, opfordres du til at checke ind og opretholde en løbende dialog, så det er muligt at stille dig eventuelle opfølgende spørgsmål. Som en del af dette kan du til enhver tid afvise at besvare eventuelle spørgsmål, du mener kan afsløre din identitet.

(b) Fortrolighed

Cochlear vil holde din anmeldelse fortrolig og vil kun videregive oplysninger om din identitet eller oplysninger, som med en vis sandsynlighed vil kunne identificere dig, i overensstemmelse med din tilladelse eller som på anden måde tilladt i henhold til lovgivningen. Anmeldelserne vil blive modtaget og behandlet med stor følsomhed og alvor.

Ud over de foranstaltninger, som berettigede modtagere har truffet med henblik på at beskytte din fortrolighed, som beskrevet ovenfor, vil Cochlear også:

- (a) begrænse adgangen til oplysninger vedrørende din anmeldelse og
- (b) omhyggeligt gennemgå og muligvis afidentificere visse aspekter af din anmeldelse.

Du har ret til at gøre opmærksom på ethvert problem over for Cochlear, som du oplever som følge af at afgive en anmeldelse, og anmode om, at Cochlear træffer passende foranstaltninger, herunder hvis du mener eller har mistanke om, at der har været brud på fortroligheden. Alle spørgsmål skal drøftes direkte med [Group General Counsel](#) (Chefjuristen) for at sikre, at der hurtigt tages hånd om dine bekymringer. Hvis du valgte at forblive anonym, eller hvis det er relevant i henhold til afsnit 3.2, skal alle problemer drøftes med den relevante berettigede modtager eller hvis relevant rejses med Cochlears whistleblowerservice.

(c) Modbeskyldninger

Cochlear er forpligtet til at respektere og beskytte enhver person, der er berettiget til beskyttelse, som afgiver en anmeldelse i overensstemmelse med denne politik, eller som foretager en beskyttet ekstern offentliggørelse i henhold til relevante love.

Cochlear vil ikke forfølge, straffe eller afskedige nogen på grund af en anmeldelse, der er foretaget under disse omstændigheder. **Cochlears medarbejdere, funktionærer, konsulenter og kontrahenter må ikke forulempe nogen person eller lade nogen blive forulempet på grund af en anmeldelse, der er afgivet i henhold til denne politik. Forulempelse omfatter intimidering, chikane, trusler, tvang, handling, der forvolder personskade, tab eller skade, diskrimination, at sætte i ufordelagtig situation, ugunstig behandling i forhold til en persons beskæftigelse, karriere, erhverv, handel eller forretning. Cochlear vil tage enhver sådan forulempelse meget alvorligt og tage passende forholdsregler, som i tilfælde af medarbejdere kan omfatte disciplinære foranstaltninger og afskedigelse.**

Cochlear vil træffe foranstaltninger til at vurdere risikoen for skade på en person, der er berettiget til beskyttelse, så der kan ydes passende støtte. Hvis du kan kontaktes, vil Cochlear forsøge at indhente oplysninger fra dig om risikoen for skade for dig, hvilket kan omfatte:

- (a) risikoen for, at din identitet bliver kendt
- (b) enhver frygt, du måtte have i forbindelse med, at du kan lide skade
- (c) om der er eksisterende konflikter eller problemer på arbejdspladsen, og
- (d) om der har været nogen trusler om skade for dig.

Cochlear vil derefter evaluere eventuelle identificerede risici og potentielle konsekvenser og udvikle og implementere strategier, hvor det er relevant, til at håndtere dem.

Hvis du mener, at du er blevet forulempet som følge af en anmeldelse, bedes du straks anmelde dette til Group General Counsel (Chefjuristen). Cochlear søger at beskytte personer, der er berettiget til beskyttelse, mod skade på en række måder. Dette kan efter Cochlears skøn omfatte:

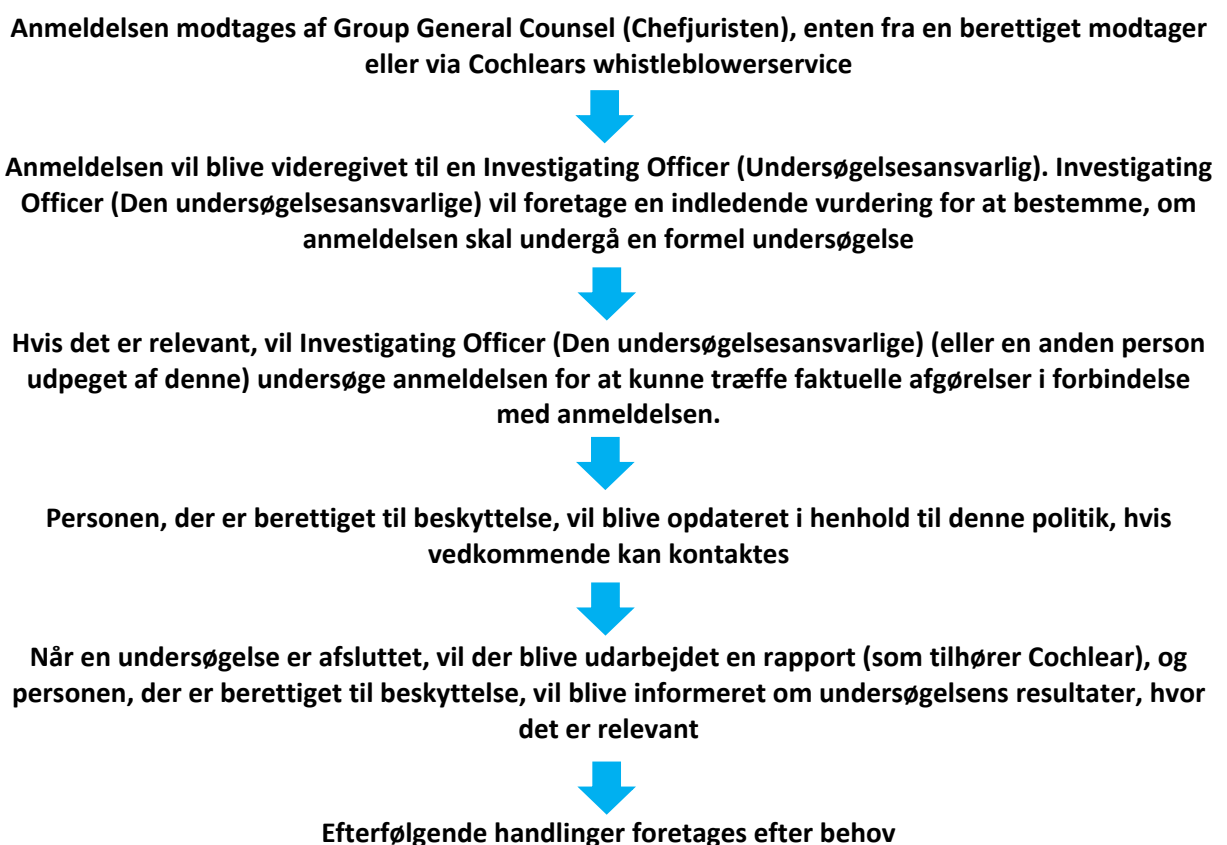
- (i) gennemførelse af undersøgelser, hvor det findes nødvendigt

- (ii) overvågning og regulering af andre Cochlear-ansattes adfærd
- (iii) at give en person mulighed for at udføre sine opgaver fra et andet sted
- (iv) at træffe disciplinære foranstaltninger, hvor det er relevant, for handlinger, der overtræder bestemmelserne om forulempelse eller fortrolighed i denne politik, og/eller
- (v) at stille støtteforanstaltninger til rådighed.

Cochlear vil søge at finde måder, hvorpå man kan støtte alle personer, der er berettiget til beskyttelse, der afgiver en anmeldelse i henhold til denne politik, men Cochlear vil ikke være i stand til at yde ikke-ansatte samme type og niveau af støtte, som Cochlear yder sine medarbejdere. Hvis denne politik ikke kan anvendes på ikke-ansatte, vil Cochlear fortsat søge at tilbyde så meget støtte som muligt. Cochlear vil til enhver tid kunne rejse og behandle spørgsmål, der opstår i forbindelse med personer, der er berettiget til beskyttelse, almindelige ansættelses- eller kontraktforhold med Cochlear (f.eks. enhver separat forkert opførsel eller problemer med præstationen) eller træffe passende foranstaltninger til at beskytte en person, der er berettiget til beskyttelse, og dette vil ikke være skadelig adfærd.

3.6 UNDERSØGELSE

Diagrammet nedenfor skitserer de trin på højt niveau, som Cochlear generelt vil tage, når en anmeldelse er blevet modtaget.



(a) Proces

Berettigede modtagere er forpligtede til at give Group General Counsel (Chefjuristen) enhver anmeldelse, de modtager, direkte i henhold til denne politik, under forudsætning af kravene til anonymitet og fortrolighed i henhold til afsnit 3.5. Ved modtagelse af en anmeldelse, enten direkte eller gennem Cochlears whistleblowerservice, vil Group General Counsel (Chefjuristen):

- (i) udpege en Investigating Officer (Undersøgelsesansvarlig) til at vurdere anmeldelsen og i givet fald til at undersøge anmeldelsen med henblik på at træffe faktuelle afgørelser i forbindelse med anmeldelsen under forbehold for eventuelle krav om fortrolighed og
- (ii) meddele personen, der er berettiget til beskyttelse, resultaterne af eventuelle undersøgelser vedrørende anmeldelsen, hvor det er relevant (dvs. om påstandene blev dokumenteret fuldt ud, delvis underbygget, ikke kunne underbygges eller ikke underbygges). Det er ikke altid muligt at få fuldstændige oplysninger om resultatet af hensyn til fortrolighed, beskyttelse af personoplysninger og de berørte personers juridiske rettigheder.

Cochlears reaktion på en anmeldelse varierer afhængigt af anmeldelsens art, herunder mængden af oplysninger, der afgives. Det er eventuelt ikke muligt at undersøge en anmeldelse, hvis Cochlear ikke er i stand til at kontakte personen, der er berettiget til beskyttelse (f.eks. hvis en anmeldelse er sket anonymt uden en måde at kontakte den person, der er berettiget til beskyttelse).

Hvis der foretages en undersøgelse, vil målet være at fastslå, om der er tilstrækkeligt bevismateriale til at underbygge de indberettede forhold. Undersøgelsen foretages af en person, der er uafhængig af personen, der er berettiget til beskyttelse, de personer, der er omfattet af anmeldelsen, og den involverede afdeling eller forretningsenhed.

Tidsrammen for en undersøgelse vil variere afhængigt af anmeldelsens karakter. Undersøgerne vil regelmæssigt give personer, der har afgivet anmeldelse, oplysninger om undersøgelsesstatus (herunder om tidsrammer), hvis de kan kontaktes. Hyppigheden og tidsrammen for opdateringer kan variere afhængigt af oplysningernes art.

Alle respondenter, der påstås at være involveret i en rapporterbar adfærd, vil få mulighed for at reagere på påstandene, når og hvis det kræves af principper om retfærdighed i proceduren, og med forbehold for gældende fortrolighedskrav. Alle sådanne medarbejdere såvel som kontrahenter og konsulenter (herunder alle deres medarbejdere) kan også få adgang til Cochlears rådgivningstjenester for Employee Assistance Programme (EAP – Program for assistance til medarbejdere).

Metoden til dokumentation og rapportering af resultaterne af en undersøgelse vil afhænge af anmeldelsens karakter. Ved afslutningen af undersøgelsen fremlægger Investigating Officer (den undersøgelsesansvarlige) normalt en skriftlig rapport om sine resultater for Group General Counsel (Chefjuristen), som derefter kan forelægge den for den relevante beslutningstager (med forbehold af eventuelle krav om fortrolighed). Enhver sådan rapport tilhører Cochlear og vil ikke blive givet til en person, der er berettiget til beskyttelse, eller nogen anden person, der er genstand for en anmeldelse.

Da undersøgelsesprocessen er diskret, er det måske ikke umiddelbart synligt på arbejdspladsen, at der bliver gjort noget som følge af en anmeldelse.

(b) Kommunikation

Group General Counsel (Chefjuristen) og Investigating Officer (Den undersøgelsesansvarlige) vil løbende holde personen, der er berettiget til beskyttelse, opdateret om undersøgelsen, alt efter hvad der er relevant.

4. Lokal lovgivning

Denne politik skal suppleres af og er underlagt lokal lovgivning.

5. Træning

Med jævne mellemrum vil der blive tilbudt kurser til Cochlear-funktionærer og -medarbejdere om denne politik, herunder arbejdstagerrettigheder og -forpligtelser i henhold til politikken, og for berettigede modtagere om, hvordan man reagerer på anmeldelser i henhold til denne politik.

6. Adgang til politik

Denne politik er offentligt tilgængelig i afsnittet Corporate Governance (Virksomhedsstyring) på [cochlear.com](https://www.cochlear.com), herunder for medarbejdere og funktionærer hos Cochlear.

Denne politik vil med jævne mellemrum blive gennemgået for at kontrollere, at den fungerer effektivt, og med henblik på eventuelle nødvendige ændringer.

7. Rapportering

Cochlears Board (bestyrelse) vil med jævne mellemrum modtage opsummerende oplysninger om de bekymringer, der rejses i henhold til denne politik, herunder relevante nøgletal for de angivne afsløringer. Board (bestyrelsen) kan også få yderligere oplysninger om eventuelle væsentlige hændelser. De oplysninger, Board (bestyrelsen) modtager, vil blive afidentificeret efter behov.

8. Vilkår og betingelser

Denne politik er ikke en del af nogen ansættelseskontrakt og kan til enhver tid ændres, erstattes eller tilbagekaldes af Cochlear efter eget skøn.

9. Definitioner og fortolkning

9.1 DEFINITIONER

Partner betyder en direktør eller sekretær hos Cochlear, en person, som Cochlear handler eller påtænker at handle i fællesskab med, eller en person, som Cochlear er eller påtænker at blive forbundet med (formelt eller uformelt) på nogen anden måde.

Cochlear står for Cochlear Limited og hver af deres relaterede virksomheder.

Personlig arbejdsrelateret klage betyder en klage i enhver forbindelse med ansættelse eller tidligere ansættelse af en person, der er berettiget til beskyttelse, med personlige konsekvenser for personen, der er berettiget til beskyttelse, men som ikke har nogen anden væsentlig betydning for Cochlear eller har relation til nogen faktisk eller påstået rapporterbar adfærd. En personlig arbejdsrelateret klage vil f.eks. omfatte en interpersonel konflikt mellem en person, der er berettiget til beskyttelse, og en anden medarbejder, en beslutning om ansættelsen, overførslen eller forfremmelsen af en person, der er berettiget til beskyttelse, eller en beslutning om at suspendere eller opsiges ansættelsesforholdet for en person, der er berettiget til beskyttelse, eller på anden måde disciplinering af vedkommende. Det omfatter dog **ikke** klager over rapporterbar adfærd eller et spørgsmål, der kan indebære en forseelse vedrørende Cochlear eller andre personer ud over en person, der er berettiget til beskyttelse, personligt, et brud på ansættelsesforhold eller andre love, der kan straffes med 12 måneders fængsel eller mere eller et klagepunkt, der vedrører en skade, som en person, der er berettiget til beskyttelse, har lidt eller er truet af, fordi vedkommende har afgivet en rapport om rapporterbar adfærd. Sådanne klager bør rejses i henhold til denne politik.

Relevant information betyder alle oplysninger, der kan angives, herunder:

- (a) navn og stilling på hver af de personer, der er involveret i rapporterbar adfærd, samt eventuelle vidner
- (b) detaljeret beskrivelse af rapporterbar adfærd, herunder oplysninger om den påståede adfærd, datoer, tidspunkter, steder, hvordan den blev observeret (f.eks. på første hånd, overhørt), i hvilken form (f.eks. personligt, over telefonen, e-mails) og
- (c) alle de skridt, du har taget for at anmelde sagen et andet sted.

Personer, der er berettiget til beskyttelse, opfordres til at fremlægge enhver form for fysisk dokumentation, de måtte have, men dette er ikke et obligatorisk krav ved afgivelse af en rapport.

10. Versionskontrol

Politikkens anvendelse	Global
Politikkens godkender	Board of Directors (Bestyrelse)
Politikkens ejer	Group General Counsel (Chefjurist)
Politikkens repræsentant	Global Compliance Officer (Global compliance-funktion)
Politikkens versionsnummer	7.1
Politikkens versionsdato	
Cyklus for politikgennemgang	Årligt
Tilknyttede dokumenter	<p>Globalt adfærdskodeks</p> <p>Lokal belgisk whistleblower-politik</p> <p>Lokal fransk whistleblower-politik</p> <p>Lokal tysk whistleblower-politik</p> <p>Lokal svensk whistleblower-politik</p>
Tilknyttede branchedokumenter	<p>ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (ASX-virksomhedsstyringsrådets principper og anbefalinger, 4. udgave)</p> <p>Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Ændring af skattelovgivning (Forbedring af Whistleblower-beskyttelsesforanstaltninger) Lov 2018 (Cth))</p> <p>ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) (ASIC-oplysningsark 238 (Whistleblower-rettigheder og beskyttelsesforanstaltninger) og Oplysningsark 239 (Sådan håndterer ASIC whistleblower-rapporter))</p> <p>ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (ASIC juridisk vejledning 270 – Whistleblower-politikker)</p>
Windchill-nummer	<p>D1883605-V4</p> <p>Danish translation of D1176925-V7 2024-04</p>

Bilag 1

Beskyttelse af whistleblowere, herunder i henhold til australsk lovgivning

Hvordan vil jeg blive beskyttet, hvis jeg giver gør opmærksom på et forhold, der giver anledning til bekymring?

Som det fremgår af denne politik, er Cochlear forpligtet til at beskytte personer, der er berettiget til beskyttelse, der afgiver en rapport om rapporterbar adfærd.

To afgørende former for beskyttelse rummer alle aspekter af denne politik, idet de beskytter fortroligheden af personer, der er berettiget til beskyttelse, der afgiver sådanne rapporter, og beskytter personer mod, at det vil være til ugunst for dem at afgive sådanne rapporter. Yderligere oplysninger om denne beskyttelse findes nedenfor.

Beskyttelse kan også pålægges i henhold til lovgivningen. For rapporter, der knyttes til Cochlears australske virksomhed eller driften af deres australske juridiske personer, beskytter *Corporations Act 2001* (Cth) (**Selskabsloven**) og *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (**Skattelovgivningen**) personer, der er berettiget til beskyttelse, når de angiver oplysninger om en "sag til offentliggørelse" til en person, der er specificeret i henhold til disse love.

Der vil opstå en "sag til offentliggørelse" i henhold til Selskabsloven, når en person, der er berettiget til beskyttelse, indgiver anmeldelse i tilfælde, hvor vedkommende har rimelig grund til at formode, at oplysningerne vedrører forsømmelse eller upassende forhold i relation til et Cochlear-selskab, herunder, men ikke begrænset til, adfærd, der:

- udgør en lovovertrædelse mod en række love om selskabs- og finanssektoren, som er fastsat i Selskabsloven
- udgør en lovovertrædelse mod enhver lov i Commonwealth, som kan straffes med fængsel i en periode på 12 måneder eller derover
- udgør en fare for offentligheden eller det finansielle system eller
- på anden måde er fastsat ved love og bestemmelser.

Desuden kan en offentliggørelse også være beskyttet som en "sag til offentliggørelse" i henhold til Skattelovgivningen, hvor en rapport vedrører et brud på australsk skattelovgivning eller en skattefejl.

En rapport om en "sag til offentliggørelse" afgivet af en person, der er berettiget til beskyttelse, vil blive beskyttet i henhold til Selskabsloven og Skattelovgivningen, hvis den er afgivet til Cochlears whistleblowerservice eller et medlem af CLTD Executive Team (CLTD's ledelsesteam). Disse beskyttelsesforanstaltninger er også tilgængelige i forbindelse med videregivelse til en anden person, der er angivet under disse lovmæssige bestemmelser, som beskrevet nærmere nedenfor.

Hvis du videregiver oplysninger til en advokat med henblik på at opnå juridisk rådgivning eller juridisk repræsentation, vil din offentliggørelse også være beskyttet, selvom den ikke vedrører en "sag til offentliggørelse".

Rapporterbar adfærd, der ikke udgør en "sag til offentliggørelse" i henhold til Selskabsloven eller Skattelovgivningen, vil ikke blive beskyttet i henhold til disse love, men vil blive beskyttet i overensstemmelse med denne politik.

De vigtigste beskyttelsesforanstaltninger i henhold til denne politik og gældende australske love er følgende:

Fortrolighed: Cochlear beskytter fortroligheden af personer, som gør opmærksom på forhold, der vækker bekymring, ved at begrænse, hvordan både din identitet og oplysninger, der sandsynligvis vil føre til identifikation af dig, deles. Din identitet vil blive behandlet fortroligt i videst muligt omfang og kun delt som tilladt af dig eller loven.

I henhold til Selskabsloven (og Skattelovgivningen, hvor det er relevant), hvor der er afgivet en rapport om en "sag til offentliggørelse" af en person, der er berettiget til beskyttelse, af Cochlears whistleblowerservice, af et medlem af CLTD Executive Team (CLTD's ledelsesteam) eller en anden person, der er specificeret i denne lovgivning (som anført nedenfor), kan identiteten (og oplysninger, der kan identificere vedkommende) af denne person, der er berettiget til beskyttelse, kun videregives uden vedkommendes samtykke, hvis oplysningerne videregives til:

- Australian Securities and Investments Commission (Den australske investeringsmyndighed) eller Australian Prudential Regulation Authority (Det australske finanstilsyn)
- Australian Federal Police (det australske føderale politi)
- Australian Commissioner of Taxation (De australske skattemyndigheder) i forbindelse med skatteforseelser eller
- en advokat med henblik på at opnå juridisk rådgivning eller juridisk repræsentation,

eller hvis det med rimelighed er nødvendigt at videregive oplysninger med henblik på en undersøgelse, forudsat at vedkommendes identitet ikke afsløres, og alle rimelige foranstaltninger træffes af Cochlear for at mindske risikoen for, at vedkommende vil blive identificeret.

Det er ulovligt for en person at identificere en person, der er berettiget til beskyttelse, eller videregive oplysninger i en rapport om en "sag til offentliggørelse", som vedkommende har afgivet, og som sandsynligvis vil føre til identifikation af denne person, ud over som beskrevet ovenfor. Rapporter kan også afgives anonymt og stadig være beskyttet i henhold til Selskabsloven.

Beskyttelse mod forulempelse: Cochlear beskytter folk mod skade, der skyldes, at de har gjort opmærksom på et forhold, der vækker bekymring, eller har planer om at gøre det. Cochlear tolererer ikke, at nogen truer med at skade eller skader dig på grund af dit ønske eller din beslutning om at gøre opmærksom på et forhold, der vækker bekymring. Dette tages alvorligt af Cochlear og kan føre til disciplinære sanktioner.

Under visse omstændigheder vil denne beskyttelse også være retsdydig i henhold til Selskabsloven eller Skattelovgivningen (hvis en rapport vedrører skatteforseelser). I henhold til denne lovgivning er det ulovligt for en person at udvise (eller true med at udvise) adfærd, der skader dig (eller en anden person), hvis:

- denne person tror eller har mistanke om, at du (eller en anden person) har foretaget, har fremsat, foreslår at foretage eller kan foretage en offentliggørelse, der er berettiget til beskyttelse, og
- denne overbevisning eller mistanke er årsagen (eller en del af årsagen) til den pågældende adfærd.

Når disse beskyttelsesforanstaltninger gælder, er du også beskyttet mod ansvaret for at afgive anmeldelsen (enten i form af civile, strafferetlige eller administrative retssager eller kontraktuelle eller andre retslige foranstaltninger mod dig). Yderligere oplysninger, som du angiver i en rapport til en regulerende myndighed eller Commonwealth-myndighed, kan ikke bruges i retssager mod dig (undtagen i sager vedrørende afgivelse af urigtige oplysninger). Du vil dog ikke blive fritaget for konsekvenserne af eventuelle fejl, du har begået, som fremgår af din rapport (herunder, men ikke begrænset til, eventuelle disciplinære handlinger).

Hvornår bliver jeg beskyttet?

Cochlear yder beskyttelse til personer, der gør opmærksom på forhold, der vækker bekymring, i henhold til denne politik, og som beskrevet i den.

Cochlear yder også denne beskyttelse til enhver person, der er berettiget til beskyttelse, der afslører rapporterbar adfærd, som er en "sag til offentliggørelse" i henhold til Selskabsloven (eller Skattelovgivningen), hvor det er relevant) til Cochlears whistleblowerservice, et medlem af CLTD Executive Team (CLTD's ledelsesteam) eller en anden "berettiget modtager" i henhold til loven, som omfatter:

- en direktør, et direktionsmedlem eller en ledende medarbejder i Cochlear
- en auditør eller et medlem af auditeringsteamet, der foretager en auditering af Cochlear
- en aktuar hos Cochlear
- ASIC, APRA eller, i tilfælde af skatteforseelse, Australian Commissioner of Taxation (De australske skattemyndigheder), eller
- en advokat med henblik på at opnå juridisk rådgivning eller juridisk repræsentation i forbindelse med det forhold, der giver anledning til bekymring.

I begrænsede tilfælde er visse offentliggørelser, der af hensyn til "den offentlige interesse" eller "i en nødsituation" videregives til journalister eller parlamentarikere, også beskyttet ved lov. Det er vigtigt, at du forstår kriterierne for at foretage offentliggørelser af "offentlig interesse" eller "i nødsituationer", før du gør dette. Du skal f.eks. tidligere have offentliggjort en meddelelse til ASIC, APRA eller et andet ordineret organ, før du kan foretage en offentliggørelse af hensyn til "offentlig interesse" eller "nødsituation", og i tilfælde af offentliggørelse af hensyn til "offentlig interesse" skal der være gået mindst 90 dage siden den tidligere offentliggørelse. Kontakt venligst Group General Counsel (Chefjuristen), hvis du ønsker yderligere oplysninger om dette.

Du opfordres til at offentliggøre oplysninger via et medlem af CLTD Executive Team (CLTD's ledelsesteam) eller Cochlears whistleblowerservice i første omgang, så Cochlear kan identificere og håndtere eventuelle lovbrud så tidligt som muligt. Du kan dog være berettiget til beskyttelse, uanset hvilke af de ovennævnte berettigede modtagere du vælger at indgive en anmeldelse til. En uafhængig advokat kan også rådgive dig yderligere, før du foretager en anmeldelse. Som det fremgår af denne politik, tager Cochlear alle rapporter om rapporterbar adfærd alvorligt og behandler sådanne rapporter med følsomhed og fortrolighed.

Hvad skal jeg gøre, hvis en beskyttelse overtrædes?

Cochlear tager ethvert brud på denne beskyttelse alvorligt. Hvis du mener, at der er sket et brud, skal du kontakte Group General Counsel (Chefjuristen) (eller hvis denne er involveret i din bekymring), et CLTD Executive Team member (CLTD's ledelsesmedlem) eller Cochlears whistleblowerservice).

Hvis du lider skade, fordi en person mener eller har mistanke om, at du eller en anden person har afgivet, foreslår at afgive, eventuelt afgiver eller kan afgive en rapport, der er berettiget til beskyttelse i henhold til Selskabsloven, kan du også søge erstatning og andre retsmidler gennem domstolene, hvis du lider tab eller skade som følge af afsløringen, herunder hvis Cochlear ikke tager rimelige forholdsregler og udviser behørig omhu for at forhindre den skadelige adfærd. Du bør søge juridisk rådgivning, hvis du overvejer at søge sådanne retsmidler.

Er der noget, der ikke er dækket af Whistleblower Protection Policy (Politik om beskyttelse af whistleblowers)?

Politikken og beskyttelsen i henhold til loven (herunder Selskabsloven) gælder generelt ikke for personlige arbejdsrelaterede klager. Det er rapporter, der vedrører din beskæftigelse hos Cochlear og kun har konsekvenser for dig personligt. En personlig arbejdsrelateret klage vil f.eks. omfatte en interpersonel konflikt mellem en person, der er berettiget til beskyttelse, og en anden medarbejder, en beslutning om ansættelse, overførsel eller forfremmelse af en person, der er berettiget til beskyttelse, eller en beslutning om at suspendere eller opsiges ansættelsesforholdet for en person, der er berettiget til beskyttelse, eller på anden måde disciplinering af vedkommende. I stedet skal disse forhold rapporteres i overensstemmelse med den lokale klagepolitik og -procedure og/eller rapporteres til den lokale People & Culture Business Partner (Afdeling for medarbejdere og kultur).

Denne politik og loven kan dog stadig gælde i visse tilfælde, f.eks. hvor det forhold, der giver anledning til bekymring:

- vedrører en "sag til offentliggørelse" (se ovenfor)
- har betydelige konsekvenser for Cochlear
- vedrører enhver skade, som du udsættes for, eller som du er truet af, fordi du har gjort opmærksom på et forhold, der giver anledning til bekymring, eller
- relaterer til forsømmelse ud over dine personlige omstændigheder.

Hvis du søger juridisk rådgivning eller juridisk repræsentation i forbindelse med whistleblower-bestemmelserne i Selskabsloven, vil din offentliggørelse også forblive beskyttet som beskrevet ovenfor og ikke udgøre et personligt arbejdsrelateret klagepunkt.

Hvis du er i tvivl, skal du rapportere til et medlem af CLTD Executive Team (CLTD's ledelsesteam) eller Cochlears whistleblowerservice, og din anmeldelse vil blive behandlet i henhold til den rette politik.