

# Whistleblower Protection Policy (Política de Proteção de Denunciantes)

## 1. Finalidade

Conforme especificado no Código de Conduta Global e nos comportamentos HEAR globais da Cochlear, a Cochlear está comprometida em criar e manter um ambiente de trabalho legal, ético e responsável que promova uma boa governança corporativa. Um dos comportamentos HEAR globais é “Abordo questões difíceis e importantes” e a Cochlear leva a sério todos os casos de conduta reportados nesta Política de Proteção de Denunciantes. A finalidade desta Política é capacitar as Pessoas Protegidas Elegíveis a denunciar de forma confidencial e anônima, se desejarem, qualquer Conduta Relatável suspeita ou real sem medo de represálias, vitimização ou desvantagem.

**Pessoas Protegidas Elegíveis** significa qualquer colaborador da Cochlear atual ou antigo: gestor (incluindo diretor); funcionário (incluindo funcionário permanente, de meio período, de período integral ou temporário); fornecedor, contratado ou consultor (incluindo qualquer um de seus funcionários), Associado e qualquer parente, dependente ou cônjuge atual ou antigo de qualquer um dos acima citados.

**Conduta Relatável** significa qualquer má conduta ou circunstâncias ou situações impróprias, incluindo qualquer comportamento ilegal, antiético ou irresponsável, em relação à Cochlear. Por exemplo, fraude, suborno, corrupção, apropriação indevida de fundos, envolvimento em conduta de retaliação contra uma Pessoa Protegida Elegível ou outra violação de lei, regulamento, política ou procedimento da Cochlear.

## 2. Metas e Benefícios

Esta Política de Proteção de Denunciantes visa:

- (a) promover uma cultura de ação legal, ética e responsável;
- (b) descrever claramente o tipo de conduta imprópria que é incentivado a ser relatado;
- (c) capacitar Pessoas Protegidas Elegíveis a denunciar qualquer Conduta Relatável suspeita ou real, de forma confidencial, fornecendo um processo claro que respeita a confidencialidade e, se desejarem, anonimato (sujeito às leis e regulamentos locais);
- (d) descrever o processo de criação e investigação de relatórios;
- (e) evitar a recriminação contra qualquer Pessoa Protegida Elegível por causa de um relatório feito sob os termos desta Política.

Algumas pessoas podem ter direitos legais e proteções como denunciantes de acordo com as leis aplicáveis em sua jurisdição. Mais informações sobre essas proteções estão definidas no Apêndice desta Política. Para algumas jurisdições, as Políticas de Denúncia Locais também se aplicam. Elas também estão disponíveis publicamente em [cochlear.com](http://cochlear.com), na seção de Governança Corporativa, na página “Política Global de Proteção de Denunciantes”. Estas Políticas de Denúncia Locais devem ser lidas em conjunto com esta Política de Proteção de Denunciantes.

## 3. Política

### 3.1 O QUE DENUNCIAR

[Pessoas Protegidas Elegíveis](#) com motivos razoáveis para suspeitar de qualquer [Conduta Relatável](#) são incentivadas a fazer um relatório, fornecendo todas as [Informações Relevantes](#), quando possível.

Qualquer [Reclamação Pessoal Relacionada ao Trabalho](#) está fora do âmbito desta Política e deve ser tratado em conformidade com a Política e Procedimento de Reclamações local e/ou relatada ao setor People & Culture Business Partner (Pessoas e Cultura) local.

Pessoas Protegidas Elegíveis não precisam ter certeza de que a Conduta Relatável ocorreu para fazer um relatório (por exemplo, se tiverem apenas algumas informações que levam a uma suspeita, mas não todos os detalhes) e elas serão protegidas de acordo com esta Política, mesmo que o relatório pareça estar incorreto. No entanto, as Pessoas Protegidas Elegíveis não devem fazer uma denúncia que elas saibam ser falsa. Quando for constatado que uma pessoa fez uma denúncia falsa conscientemente, isso será considerado uma questão grave e poderá resultar em ação disciplinar.

### 3.2 COMO DENUNCIAR

Pessoas Protegidas Elegíveis com motivos razoáveis para suspeitar que a Conduta Relatável ocorreu são incentivadas a relatar tal Conduta Relatável diretamente para:

- (a) o [Cochlear Whistleblower Service \(Serviço de Denúncia da Cochlear\)](#) externo e operado de forma independente (consulte os detalhes de contato abaixo na seção 3.4); ou
- (b) qualquer membro da CLTD Executive Team (Equipe Executiva CLTD) (**Destinatários Qualificados**).

A função dos Destinatários Qualificados e do Serviço de Denúncia da Cochlear é receber divulgações qualificadas para proteção nos termos desta Política.

Ao receber a denúncia, os Destinatários Qualificados devem:

- (i) tomar medidas apropriadas para proteger a confidencialidade do relatório, incluindo garantir que qualquer conversa ocorra em particular e que todos os registros eletrônicos e impressos do relatório sejam mantidos seguros;
  - (ii) perguntar se a Pessoa Protegida Elegível concorda em permitir que o Destinatário Qualificado divulgue sua identidade (sujeito às leis e regulamentos locais) e seja contatada posteriormente como parte de qualquer investigação; e
  - (iii) encaminhar imediatamente a Pessoa Protegida Elegível para o Serviço de Denúncia da Cochlear se a Pessoa Protegida Elegível não quiser revelar sua identidade, de modo a preservar seu anonimato;
- OU
- (iv) fornecer prontamente o relatório integral da denúncia à Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo), caso a Pessoa Protegida Elegível tenha concordado em divulgar sua identidade e concordar em ser contatada como parte de qualquer investigação.

Se você quiser mais informações antes de fazer um relatório sobre Conduta Relatável, entre em contato com o Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo).

Se for alegado que o Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) está envolvido em qualquer conduta relatada, o relatório pode ser fornecido ou notificado ao VP, Group Risk & Assurance (Risco e Garantia do Grupo). Se você acredita ou suspeita que houve uma violação de confidencialidade ou se você acredita que foi vítima de uma denúncia, e se for alegado que o Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) está envolvido em sua preocupação, tais questões podem ser discutidas com o Destinatário Qualificado relevante ou com o Cochlear Whistleblower Service (Serviço de Denúncias da Cochlear), conforme aplicável. Quando tais circunstâncias surgirem, as referências nesta Política ao Group General Counsel (Conselho Geral do Grupo) poderão ser lidas como referências ao VP, Group Risk & Assurance (Risco e Garantia do Grupo) ou ao Destinatário Qualificado relevante ou ao Cochlear Whistleblower Service (Serviço de Denúncias da Cochlear), conforme aplicável.

### 3.3 QUANDO DENUNCIAR

Pessoas Protegidas Elegíveis são incentivadas a denunciar a Conduta Relatável assim que tiverem motivos razoáveis para suspeitar que houve conduta imprópria. Nunca é tarde demais para fazer um relatório, pois a conduta que ocorreu algum tempo no passado ainda pode causar um impacto significativo.

### 3.4 SERVIÇO DE DENÚNCIA DA COCHLEAR

A Cochlear indicou um terceiro independente para prestar o Cochlear Whistleblower Service (Serviço de Denúncia da Cochlear) que está disponível de qualquer lugar do mundo, 24 horas por dia e 7 dias por semana. Este serviço pode ser acessado clicando no link "Serviço de Denúncia da Cochlear" acima ou em [www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au](http://www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au).

Este serviço oferece a opção de fazer um relatório de uma entre quatro maneiras diferentes: por telefone, por e-mail, por correio ou através do envio de um relatório on-line. As informações de contato são definidas na página "Como denunciar" no site. O Serviço de Denúncia da Cochlear oferece ligações gratuitas e números de telefone com discagem direta para 27 países, em idiomas nativos onde aplicável, e um número de discagem direta em inglês para todos os outros países. O site está disponível em 19 idiomas diferentes.

A Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) é notificada de cada relatório enviado pelo Serviço de Denúncias da Cochlear.

### 3.5 PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES

#### (a) Anonimato

Para auxiliar em qualquer investigação que possa ser conduzida em um relatório preparado por você, incentivamos você a concordar em divulgar sua identidade para a Cochlear quando utilizar o Serviço de Denúncia da Cochlear ou ao fazer uma denúncia para um Destinatário Qualificado.

No entanto, se desejar, sujeito às leis e regulamentos locais em seu país, você poderá optar por permanecer anônimo, inclusive durante o curso de qualquer investigação e após a conclusão de qualquer investigação. A Cochlear avaliará o conteúdo da sua denúncia da mesma forma que se você tivesse revelado sua identidade. Seu consentimento deve ser obtido, seja do Serviço de Denúncia da Cochlear ou do Destinatário Qualificado, antes que sua identidade (e qualquer informação que possa levar à sua identidade) possa ser revelada a menos que permitido de outra forma por lei. Se você quiser permanecer anônimo, recomendamos que você faça a denúncia para o Serviço de Denúncia da Cochlear, que permite seu anonimato. Recomenda-se também que as denúncias anônimas feitas ao Serviço de Denúncia da Cochlear ou a um Destinatário Qualificado não sejam feitas de dentro da Cochlear (ou seja, utilizando instalações da Cochlear, como computadores ou telefones), pois essas atividades são geralmente registradas automaticamente e, portanto, o anonimato não pode ser garantido.

Se optar por permanecer anônimo, você será incentivado a fazer a verificação e manter um diálogo contínuo para que quaisquer perguntas de acompanhamento possam ser feitas a você. Como parte disso, você pode recusar-se a responder qualquer pergunta que você achar que possa revelar sua identidade a qualquer momento.

#### (b) Confidencialidade

A Cochlear manterá a denúncia em sigilo e só divulgará informações relacionadas à sua identidade ou informações que possam identificá-lo de acordo com qualquer consentimento fornecido por você ou conforme permitido por lei. Os relatórios serão recebidos e tratados com confidencialidade e seriedade.

Além das medidas tomadas pelos Destinatários Qualificados em relação à proteção da sua confidencialidade, conforme estabelecido acima, a Cochlear também:

- (a) limita o acesso a informações relacionadas ao seu relatório; e
- (b) analisa com cuidado e potencialmente desidentifica certos aspectos do seu relatório.

Você tem o direito de abordar com a Cochlear qualquer problema que você tenha que enfrentar como resultado de fazer uma denúncia e solicitar que a Cochlear tome as medidas adequadas, inclusive se você acredita ou suspeita que houve uma violação da confidencialidade. Todas as questões devem ser discutidas diretamente com a [Group General Counsel \(Assessoria Jurídica Geral do Grupo\)](#) para garantir que suas preocupações sejam prontamente tratadas. Se você optou por permanecer anônimo ou se for aplicável de outra forma, de acordo com a seção 3.2, todas as questões devem ser discutidas com o Destinatário Qualificado relevante ou abordadas com o Serviço de Denúncia da Cochlear, conforme aplicável.

### (c) Recriminação

A Cochlear tem o compromisso de respeitar e proteger qualquer Pessoa Protegida Elegível que faça um relatório de acordo com esta Política ou que faça uma divulgação externa protegida de acordo com as leis relevantes.

A Cochlear não vitimizará, penalizará nem dispensará nenhuma pessoa por causa de um relatório feito sob essas circunstâncias. **Os funcionários, executivos, consultores e prestadores de serviços da Cochlear não devem vitimizar nenhuma pessoa ou fazer com que qualquer pessoa seja vitimizada, devido a um relatório que foi preparado de acordo com esta Política. A vitimização inclui intimidação, assédio, ameaças, coerção, ação que causa prejuízo, perda ou dano, discriminação, desvantagem, tratamento adverso em relação ao emprego, carreira, profissão, comércio ou negócios de uma pessoa. A Cochlear considerará qualquer tipo de vitimização com muita seriedade e tomará as medidas apropriadas, que podem incluir, no caso de funcionários, medidas disciplinares e demissão.**

A Cochlear tomará medidas apropriadas para avaliar o risco de prejuízo a uma Pessoa Protegida Elegível para que o suporte necessário possa ser fornecido. Se você puder ser contatado, a Cochlear procurará coletar informações sobre o risco de prejuízo para você, o que pode incluir:

- (a) o risco de sua identidade se tornar conhecida;
- (b) qualquer receio que você possa ter em relação a danos causados a você;
- (c) se há conflitos ou problemas existentes no local de trabalho; e
- (d) se houve alguma ameaça que possa ser prejudicial à você.

A Cochlear avaliará os riscos identificados e as possíveis consequências e desenvolverá e implementará estratégias quando apropriado para gerenciá-los.

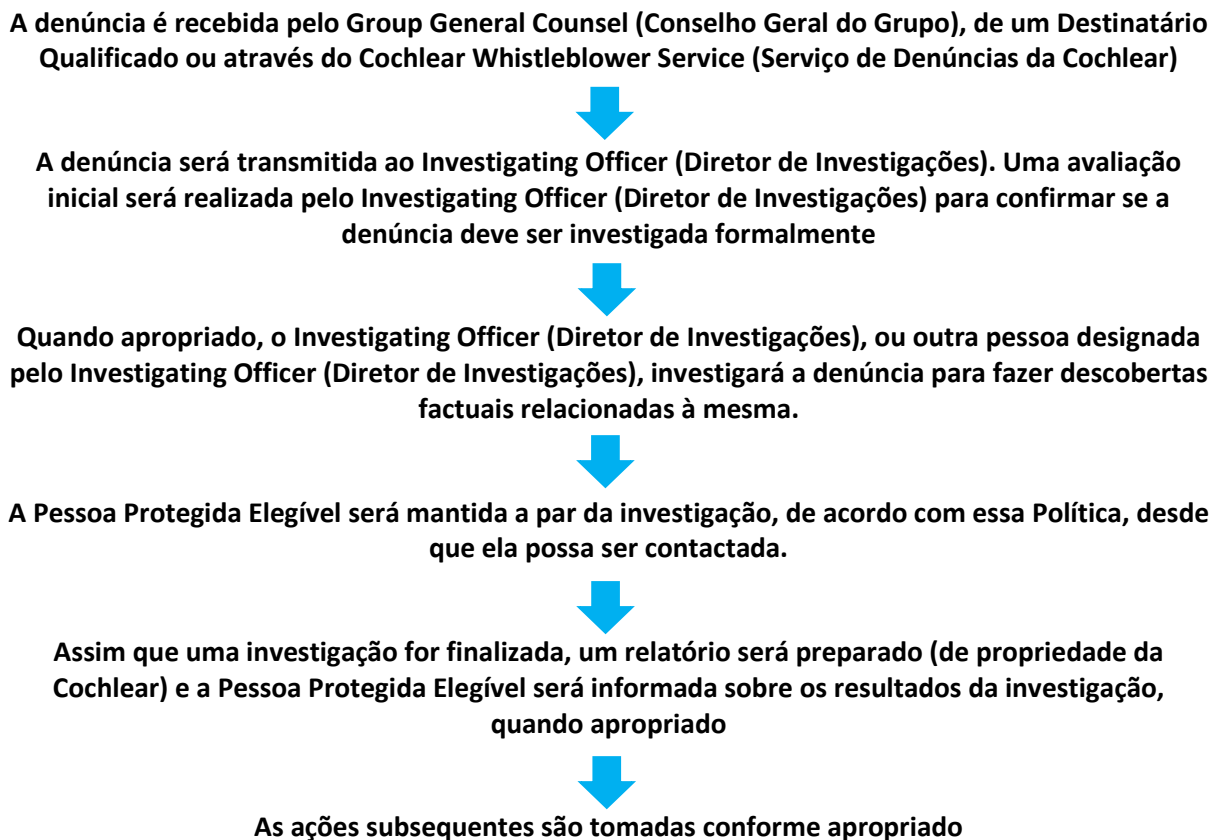
Se você acredita que foi vitimizado como resultado da elaboração de uma denúncia, informe isso imediatamente ao Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo). A Cochlear procura proteger as Pessoas Protegidas Elegíveis contra danos de várias formas. Isso pode incluir, a critério de Cochlear:

- (i) implementar processos de investigação quando apropriado;
- (ii) monitorar e gerenciar o comportamento de outras equipes da Cochlear;
- (iii) permitir que uma pessoa execute suas tarefas em um local diferente;
- (iv) adotar ações disciplinares quando apropriado para conduta que viole as disposições de vitimização ou confidencialidade desta Política; e/ou
- (v) disponibilizar serviços de suporte.

A Cochlear procurará maneiras de dar suporte a todas as Pessoas Protegidas Elegíveis que fizerem uma denúncia nos termos desta Política, mas não poderá fornecer à equipe o mesmo tipo e nível de suporte que ela fornece à sua equipe. Quando esta Política não puder ser aplicada a não funcionários, a Cochlear ainda tentará oferecer o máximo de apoio possível. A Cochlear sempre será capaz de levantar e lidar com uma Pessoa Protegida Elegível todas as questões que surgirem no curso normal de seu emprego ou relacionamento contratual com a Cochlear (por exemplo, qualquer má conduta ou preocupação com o desempenho) ou tomar as medidas apropriadas para proteger uma Pessoa Protegida Elegível, e isso não representará uma conduta prejudicial.

### 3.6 INVESTIGAÇÃO

O diagrama abaixo descreve os passos de alto nível que a Cochlear geralmente tomará quando uma denúncia for recebida.



#### (a) Processo

Os Destinatários Qualificados devem fornecer diretamente à Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) qualquer relatório que receberem nos termos desta Política, sujeito sempre aos requisitos de anonimato e confidencialidade estabelecidos na seção 3.5. Ao receber um relatório, diretamente ou por meio do Serviço de Denúncia da Cochlear, a Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo):

- (i) nomeará um Investigating Officer (Diretor de Investigações) para avaliar a denúncia e, se necessário, investigar para fazer descobertas factuais relacionadas à mesma, sujeito a quaisquer requisitos de confidencialidade aplicáveis; e
- (ii) notificará a Pessoa Protegida Elegível sobre as conclusões de qualquer investigação relacionada ao relatório, quando apropriado (ou seja, se as alegações foram substanciadas na íntegra, parcialmente substanciadas, incapazes de serem fundamentadas ou não fundamentadas). Detalhes completos do resultado podem nem sempre estar disponíveis por motivos relacionados à confidencialidade, privacidade e direitos legais dos envolvidos.

A resposta da Cochlear a uma denúncia variará dependendo da natureza da mesma, incluindo a quantidade de informações que são divulgadas. Pode não ser possível investigar uma divulgação se a Cochlear não puder entrar em contato com a Pessoa Protegida Elegível (por exemplo, se uma divulgação tiver sido feita anonimamente sem um meio de entrar em contato com a Pessoa Protegida Elegível).

Quando uma investigação for realizada, o objetivo será determinar se há evidências suficientes para sustentar as questões relatadas. A investigação será realizada por alguém independente da Pessoa Protegida Elegível, dos indivíduos que são o assunto do relatório e do departamento ou da unidade de negócios envolvido.

O prazo para uma investigação varia de acordo com a natureza da denúncia. Os investigadores fornecerão aos repórteres atualizações regulares sobre o status da investigação (inclusive em relação aos prazos), caso possam ser contatados. A frequência e o prazo de atualização podem variar dependendo da natureza da divulgação.

Qualquer entrevistado que supostamente esteja envolvido em qualquer Conduta Relatável terá a oportunidade de responder às alegações conforme e quando exigido pelos princípios de justiça processual e estará sujeito a quaisquer requisitos de confidencialidade aplicáveis. Tais funcionários, bem como profissionais contratados e consultores (incluindo qualquer um de seus funcionários), também podem acessar os serviços de aconselhamento do Employee Assistance Program (EAP, Programa de Assistência ao Funcionário) da Cochlear.

O método para documentar e relatar os resultados de uma investigação dependerá da natureza da denúncia. Geralmente, ao concluir a investigação, o Investigating Officer (Diretor de Investigações) enviará um relatório por escrito de suas descobertas ao Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) que, por sua vez, poderá fornecê-lo ao respectivo tomador de decisão (sujeito a quaisquer requisitos de confidencialidade aplicáveis). Esses relatórios são de propriedade da Cochlear e não serão fornecidos a uma Pessoa Protegida Elegível ou a qualquer outro indivíduo objeto de denúncia.

Como o processo de investigação é discreto, pode não ser imediatamente evidente no local de trabalho que a ação está sendo tomada como resultado de um relatório.

#### **(b) Comunicação**

A Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) e o Investigating Officer (Diretor de Investigações) manterão a Pessoa Protegida Elegível regularmente a par da investigação, conforme apropriado.

## **4. Leis locais**

Esta Política deve ser lida em conjunto com as leis locais e está sujeita a elas.

## **5. Treinamento**

Periodicamente, será fornecido treinamento aos executivos e funcionários da Cochlear sobre esta Política, incluindo direitos e obrigações dos funcionários nos termos da Política e, para Destinatários Qualificados, como responder a denúncias nos termos desta Política.

## 6. Acesso à política

Esta Política está disponível publicamente na seção Corporate Governance (Governança Corporativa) em [cochlear.com](https://www.cochlear.com), inclusive para funcionários e diretores da Cochlear.

Esta Política será analisada periodicamente para verificar se está funcionando de forma eficaz e se alguma alteração será necessária.

## 7. Denúncia

O Cochlear Board (Conselho) receberá informações resumidas sobre as preocupações levantadas periodicamente de acordo com esta política, incluindo métricas apropriadas sobre as divulgações feitas. O Board (Conselho) também pode receber informações adicionais sobre quaisquer incidentes materiais levantados. As informações recebidas pelo Board (Conselho) serão desidentificadas conforme necessário.

## 8. Termos e Condições

Esta Política não faz parte de nenhum contrato de trabalho ou contrato de compromisso e pode ser alterada, substituída ou revogada a qualquer momento pela Cochlear a seu critério absoluto.

## 9. Definições e interpretação

### 9.1 DEFINIÇÕES

**Associado** significa um diretor ou secretário da Cochlear, uma pessoa com quem a Cochlear atua ou propõe agir em conjunto, ou uma pessoa com quem a Cochlear está ou propõe se tornar associada (formal ou informalmente) de qualquer outra forma.

**Cochlear** significa Cochlear Limited e cada um de suas entidades corporativas relacionadas.

**Reclamação Pessoal Relacionada ao Trabalho** significa uma reclamação sobre qualquer assunto em relação ao emprego de uma Pessoa Protegida Elegível, ou emprego anterior, com implicações pessoais para essa Pessoa Protegida Elegível, mas que não tem outras implicações significativas para a Cochlear nem se relacionam a qualquer conduta relatável real ou alegada. Por exemplo, uma Reclamação Pessoal Relacionada ao Trabalho incluiria um conflito interpessoal entre uma Pessoa Protegida Elegível e outro funcionário, uma decisão sobre o compromisso, a transferência ou a promoção de uma Pessoa Protegida Elegível, ou uma decisão de suspender ou encerrar o compromisso de uma Pessoa Protegida Elegível ou de outra forma discipliná-la. No entanto, isso **não** inclui uma reclamação sobre Conduta Relatável ou um assunto que possa envolver má conduta relacionada à Cochlear ou a outros indivíduos além de uma Pessoa Protegida Elegível pessoalmente, uma quebra de contrato de emprego ou outras leis puníveis com pena de prisão de 12 meses ou mais, ou uma reclamação relacionada à retaliação que uma Pessoa Protegida Elegível tenha sofrido ou tenha sido ameaçada por ter feito uma denúncia sobre Conduta Relatável; tais reclamações deverão ser feitas segundo os termos desta Política.

**Informações Relevantes** significa qualquer informação que possa ser fornecida, incluindo:

- (a) nome e cargo de cada pessoa envolvida na Conduta Relatável e testemunhas;
- (b) descrição detalhada da Conduta Relatável incluindo detalhes da conduta alegada, datas, horários, locais, como observado (por exemplo, em primeira mão, ouvir por acaso), em que meio (por exemplo, pessoalmente, por telefone, e-mails); e
- (c) quaisquer medidas que você tomou para relatar o problema em outro lugar.

Pessoas Protegidas Elegíveis são incentivadas a fornecer qualquer evidência física que possam ter, mas isso não é um requisito obrigatório para se preparar um relatório.

## 10. Controle de Versão

<b>Aplicação da política</b>	Global
<b>Aprovação da política</b>	Board of Directors (Diretoria)
<b>Nome do proprietário da política</b>	Group General Counsel (Conselho Geral do Grupo)
<b>Nome do representante da política</b>	Global Compliance Officer (Diretor Global de Conformidade)
<b>Número de versão da política</b>	7.0
<b>Data da versão da política</b>	1º de dezembro de 2023
<b>Ciclo de revisão da política</b>	Anual
<b>Documentos vinculados</b>	Código de Conduta Global Política de Denúncia Local (Bélgica) Política de Denúncia Local (Alemanha) Política de Denúncia Local (Suécia)
<b>Documentos vinculados do setor</b>	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (Princípios e recomendações do Conselho de Governança Corporativa ASX, 4ª edição) Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Alteração das Leis do Tesouro (Aumento das Proteções de Denunciantes) Lei 2018 (Cth)) ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) [Ficha de Informações ASIC 238 (Direitos e proteções dos denunciantes) e Ficha de Informações 239 (Como a ASIC lida com denúncias)] ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (Guia de Regulamentação ASIC 270 - Políticas de Denúncia)
<b>Número Windchill</b>	<b>D1633346 V5</b> <b>Brazilian Portuguese translation of D1176925 V6 2023-09</b>



# Apêndice 1

## Proteções para denunciante, incluindo termos sob a lei australiana

### Como estarei protegido se eu levantar uma preocupação?

Conforme estabelecido nesta Política, a Cochlear está empenhada em proteger as Pessoas Protegidas Elegíveis que fazem denúncias sobre Condutas Relatáveis.

Dois proteções principais informam todos os aspectos desta Política, a saber, proteger a confidencialidade de Pessoas Protegidas Elegíveis que fazem essas denúncias e proteger as pessoas contra retaliação devido à apresentação da denúncia. Mais detalhes sobre essas proteções estão definidos abaixo.

As proteções também podem surgir de acordo com a lei. Por exemplo, para relatórios que surgem em conexão com as operações australianas da Cochlear, ou as operações de suas entidades que operam na Austrália, a *Corporations Act 2001* (Cth) (**Lei das Sociedades Anônimas**) e a *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (**Lei da Administração Tributária**) protegem as Pessoas Protegidas Elegíveis quando elas fazem revelar algo sobre um "assunto divulgável" para uma pessoa especificada nos termos dessas Leis.

Um "assunto divulgável" sob a Lei das Sociedades Anônimas surgirá quando uma Pessoa Protegida Elegível fizer uma denúncia em circunstâncias em que ela tenha motivos razoáveis para suspeitar que as informações se referem a má conduta ou estado inadequado de assuntos relacionados à conduta de uma empresa Cochlear, incluindo, entre outros, algo que:

- constitua uma infração contra uma variedade de legislações corporativas e financeiras especificadas na Lei das Sociedades Anônimas;
- constitua uma infração contra qualquer lei do Commonwealth que seja passível de prisão por um período de 12 meses ou mais;
- represente perigo para o sistema público ou financeiro; ou
- esteja de outra forma regulamentada.

Além disso, uma divulgação também pode ser protegida como um "assunto divulgável" sob a Lei de Administração Tributária, na qual um relatório se refere a uma violação da lei fiscal australiana ou má conduta relacionada a impostos.

Uma denúncia sobre um "assunto divulgável" por uma Pessoa Protegida Elegível será protegido de acordo com a Lei da Sociedade Anônima e a Lei de Administração Tributária se for criado para o Serviço de Denúncia da Cochlear ou qualquer membro da CLTD Executive Team (Equipe Executiva CLTD). Essas proteções também estão disponíveis em relação às divulgações feitas a outra pessoa especificada nas Leis acima mencionadas, conforme estabelecido abaixo.

Se você fizer uma divulgação a um médico para fins de obtenção de aconselhamento jurídico ou representação legal, sua divulgação também será protegida, mesmo que não esteja relacionada a um "assunto divulgável".

Uma Conduta Relatável que não seja um "assunto divulgável" de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas ou a Lei de Administração Tributária não será protegida sob os termos dessas Leis, mas será protegida de acordo com esta Política.

As principais proteções nos termos desta Política e das leis australianas aplicáveis são as seguintes:

**Confidencialidade:** A Cochlear protege a confidencialidade das pessoas que levantam questões, limitando a forma como sua identidade e as informações que podem levar à sua identificação são compartilhadas. Sua identidade será mantida em sigilo na medida do possível e compartilhada apenas conforme permitido por você ou por lei.

De acordo com a Lei das Sociedades Anônimas (e a Lei de Administração Tributária, onde relevante), quando é feita uma denúncia sobre um "assunto divulgável" por uma Pessoa Protegida Elegível para o Serviço de Denúncia da Cochlear, um membro da CLTD Executive Team (Equipe Executiva CLTD) ou outra pessoa especificada sob os termos dessas Leis (conforme estabelecido abaixo), a identidade daquela Pessoa Protegida Elegível (e as informações que provavelmente irão identificá-la) só pode ser divulgada sem o seu consentimento, se a divulgação for para:

- a Australian Securities and Investments Commission (Comissão Australiana de Valores Mobiliários e Investimentos) ou a Australian Prudential Regulation Authority (Autoridade Australiana de Regulamentação Prudencial);
- a Australian Federal Police (Polícia Federal Australiana);
- o Australian Commissioner of Taxation (Comissário Australiano de Tributação) em relação a má conduta relacionada à tributação; ou
- um médico com a finalidade de obter aconselhamento jurídico ou representação legal,

ou, se for razoavelmente necessário divulgar informações para fins de investigação, desde que sua identidade não seja revelada e todas as medidas razoáveis sejam tomadas pela Cochlear para reduzir o risco de serem identificadas.

É considerado uma ofensa que uma pessoa identifique uma Pessoa Protegida Elegível ou divulgue informações em um relatório sobre um "assunto divulgável" feito por ela que provavelmente levará à sua identificação, diferente do estabelecido acima. As denúncias também podem ser feitas anonimamente e ainda estar protegidas de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas.

**Não vitimização:** A Cochlear protege as pessoas contra retaliação causada porque elas levantaram uma questão ou planejam fazê-lo. A Cochlear não tolerará nenhuma ameaça de retaliação a você devido ao seu desejo ou decisão de levantar uma questão. Isso é levado muito a sério pela Cochlear e pode conduzir a ações disciplinares.

Em determinadas circunstâncias, essas proteções também serão aplicáveis de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas ou a Lei de Administração Tributária (onde um relatório está relacionado à conduta imprópria relacionada a impostos). Sob esta legislação, é considerado uma ofensa uma pessoa não se envolver em conduta (ou ameaçar se envolver em conduta) que possa ser prejudicial a você (ou a outra pessoa) se:

- essa pessoa acredita ou suspeita que você (ou outra pessoa) fez, pode ter feito, propõe fazer ou poderia fazer uma divulgação que se qualifique para proteção e
- a crença ou suspeita é o motivo (ou parte do motivo) da conduta.

Nos casos em que essas proteções se aplicam, você também ficará protegido da responsabilidade de fazer a denúncia (seja por meio de processos judiciais civis, criminais ou administrativos ou por recursos contratuais ou outros que estejam sendo promovidos contra você). Além disso, as informações que você divulga em um relatório feito a um órgão regulador ou autoridade da Commonwealth não podem ser usadas em processos legais contra você (exceto para procedimentos em relação a fornecimento de informações falsas). No entanto, você não receberá imunidade das consequências de qualquer má conduta que tenha participado e que seja revelada por seu relatório (incluindo, mas não se limitando a, qualquer ação disciplinar).

#### **Quando serei protegido?**

A Cochlear concede proteções às pessoas que levantam preocupações de acordo com esta Política, conforme estabelecido na mesma.

A Cochlear também concede essas proteções para qualquer Pessoa Protegida Elegível que faça uma divulgação de Conduta Relatável que seja um "assunto divulgável" de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas (ou Lei de Administração Tributária, onde relevante) para o Serviço de Denúncia da Cochlear, um membro da CLTD Executive Team (Equipe Executiva CLTD) ou outro "destinatário elegível" de acordo com a lei, que inclui:

- um diretor, executivo ou gerente sênior da Cochlear;
- um auditor ou um membro da equipe de auditoria que realiza uma auditoria da Cochlear;
- um atuário da Cochlear;
- ASIC, APRA ou, no caso de má conduta relacionada a impostos, o Australian Commissioner of Taxation (Comissário Australiano de Tributação); ou
- um médico com a finalidade de obter aconselhamento jurídico ou representação legal relacionada à sua preocupação

Em circunstâncias limitadas, certas divulgações de "interesse público" ou "emergência" feitas a jornalistas ou parlamentares também são protegidas por lei. É importante que você compreenda os critérios para fazer uma divulgação "de interesse público" ou "de emergência" antes de fazê-la. Por exemplo, você deve ter feito uma divulgação anteriormente para ASIC, APRA ou outro órgão prescrito antes de poder fazer uma divulgação de "interesse público" ou "emergência" e, no caso de uma divulgação de "interesse público", pelo menos 90 dias devem ter se passado desde a divulgação anterior. Entre em contato com o Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) se quiser mais informações sobre isso.

Incentivamos você a fazer uma divulgação com um membro da CLTD Executive Team (Equipe Executiva CLTD) ou o Serviço de Denúncia da Cochlear em primeira instância, para que a Cochlear possa estar em posição de identificar e resolver qualquer irregularidade o mais rápido possível. No entanto, você pode se qualificar para proteção, independentemente de quais dos Destinatários Qualificados acima você escolher para realizar uma denúncia. Um advogado independente também pode ser capaz de fornecer mais informações antes de fazer uma denúncia. Conforme estabelecido nesta Política, a Cochlear leva a sério quaisquer denúncias de Conduta Relatável e tratará essas denúncias de forma sensível e confidencial.

#### **O que devo fazer se uma proteção for violada?**

A Cochlear leva a sério qualquer violação dessas proteções. Caso acredite que ocorreu uma violação, você deve comunicar isso ao Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) ou, se o Group General Counsel (Assessoria Jurídica Geral do Grupo) estiver envolvido em sua denúncia, a um membro da Equipe Executiva da CLTD ou ao Cochlear Whistleblower Service).

Se você sofrer retaliação porque uma pessoa acredita ou suspeita que você ou outra pessoa fez, propõe fazer ou pode fazer uma denúncia que se qualifique para proteção de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas, você também pode buscar compensação e outros recursos através dos tribunais se sofrer perda, danos ou prejuízos causados pela divulgação, incluindo se a Cochlear não tomar as precauções razoáveis e realizar a devida diligência para evitar a conduta prejudicial. Você deve buscar aconselhamento jurídico se estiver pensando em buscar esses recursos.

#### **O que abrange a Política de Proteção de Denunciantes?**

A Política e as proteções em conformidade com a lei (incluindo a Lei das Sociedades Anônimas) geralmente não se aplicam a reclamações pessoais relacionadas ao trabalho. Essas são denúncias relacionadas ao seu emprego na Cochlear e só têm implicações pessoais para você. Por exemplo, uma reclamação pessoal relacionada ao trabalho incluiria um conflito interpessoal entre uma Pessoa Protegida Elegível e outro funcionário, uma decisão sobre o compromisso, a transferência ou a promoção de uma Pessoa Protegida Elegível, ou uma decisão de suspender ou encerrar o compromisso de uma Pessoa Protegida Elegível ou de outra forma discipliná-la. Em vez disso, essas questões devem ser relatadas de acordo com a Política e Procedimento de Reclamação local e/ou relatadas ao setor People & Culture Business Partner (Pessoas e Cultura) local.

No entanto, esta Política e a lei ainda podem se aplicar em algumas circunstâncias, como quando sua preocupação:

- refere-se a um "assunto divulgável" (veja acima);
- tem implicações significativas para a Cochlear;
- se relaciona a qualquer retaliação sofrida por você, ou com a qual você está ameaçado, por levantar uma preocupação; ou
- está relacionado a má conduta além de suas circunstâncias pessoais.

Se você procurar aconselhamento jurídico ou representação legal em relação à operação das disposições de denúncia sob a Lei das Sociedades Anônimas, sua divulgação também permanecerá protegida conforme estabelecido acima e não constituirá uma reclamação pessoal relacionada ao trabalho.

Em caso de dúvida, você deve encaminhar sua denúncia a um membro da CLTD Executive Team (Equipe Executiva CLTD) ou ao Serviço de Denúncia da Cochlear e ela será tratada de acordo com a política correta.