

سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات (Whistleblower) (Protection Policy)

1. الغرض

كما هو مبين في مدونة قواعد السلوك العالمية وفي سلوكيات HEAR العالمية الخاصة بشركة Cochlear، تلتزم Cochlear بإنشاء بيئة عمل تتمثل للقوانين والمعايير الأخلاقية وتشجع سلوكيات تحمّل المسؤولية وتعزز الحوكمة الجيدة للشركة، والحفاظ على هذه البيئة. تتضمن سلوكيات HEAR العالمية "أطرح المسائل الصعبة والمهمة"، وتأخذ Cochlear على محمل الجد أي حالات سلوك يتم الإبلاغ عنها بموجب سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات. يتمثل الغرض من هذه السياسة في تفويض الأشخاص المؤهلين للحماية بالإبلاغ سرًا ومن دون ذكر الاسم إذا أرادوا ذلك عن أي سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها، سواء أكانت مشتبهًا بها أم فعلية، من دون الخوف من التعرض للانتقام أو الثأر أو الأذى.

يُقصد بالأشخاص المؤهلين للحماية أي مسؤول (بما في ذلك المدير)؛ أو موظف (بما في ذلك الموظف الدائم أو غير المتفرغ أو محدد المدة أو المؤقت)؛ أو مورد أو مقاول أو مستشار (بما في ذلك أي من موظفيهم) أو شريك حالي أو سابق في Cochlear، وأي قريب أو مُعال أو زوج حالي أو سابق لأي مما سبق.

يُقصد بمصطلح السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها أي سوء سلوك أو حالة غير مشروعة للشؤون أو الظروف، بما في ذلك أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي أو غير مسؤول، في ما يتعلق بشركة Cochlear. على سبيل المثال، الاحتيال أو الرشوة أو الفساد أو اختلاس الأموال أو المشاركة في سلوكيات ضارة ضد شخص مؤهل للحماية أو أي انتهاك آخر للقوانين أو اللوائح التنظيمية أو سياسة شركة Cochlear أو إجراءاتها.

2. الأهداف والمنافع

تهدف سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات إلى:

(أ) تعزيز ثقافة التصرف بشكل قانوني وأخلاقي ومسؤول؛

(ب) تحديد نوع سوء السلوك الذي يتم التشجيع على الإبلاغ عنه بوضوح؛

(ت) تمكين الأشخاص المؤهلين للحماية من الإبلاغ عن السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها المشتبه فيها أو الفعلية بكل ثقة، من خلال توفير عملية واضحة تحترم السرية، مع إمكانية عدم ذكر الاسم إذا اختار المبلّغ ذلك (وفقًا للقوانين واللوائح التنظيمية المحلية)؛

(ث) تحديد عملية التقدم بالبلاغات والتحقيق فيها؛

(ج) منع الاتهامات المضادة بحق أي من الأشخاص المؤهلين للحماية بسبب تقدمه بلاغ بموجب هذه السياسة.

قد يتمتع بعض الأشخاص بحقوق وأوجه حماية قانونية بصفتهم مبلّغين عن المخالفات بموجب القوانين المعمول بها في ولايتهم القضائية. ينص ملحق هذه السياسة على مزيد من المعلومات حول أوجه الحماية هذه. في بعض الأنظمة القضائية، تنطبق سياسة المبلّغين عن المخالفات المحلية أيضًا. وتتوفر هذه السياسات للعموم أيضًا في قسم حوكمة الشركات في cochlear.com على صفحة "Global Whistleblower Protection Policy" (سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات). يجب قراءة سياسات المبلّغين عن المخالفات المحلية هذه مع Whistleblower Protection Policy (سياسة حماية المبلّغين عن المخالفات).

3. السياسة

3.1 ما يجب الإبلاغ عنه

ننصح الأشخاص المؤهلين للحماية ممن لديهم أسباب معقولة للشك في أي سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها بتقديم بلاغ مع توفير كل المعلومات ذات الصلة، حيثما أمكن.

تقع أي مظلّم شخصية مرتبطة بالعمل خارج نطاق هذه السياسة ويجب التعامل معها وفقاً للسياسة والإجراءات المحلية الخاصة بالمظلّم وإبلاغ People & Culture Business Partner (المختص المحلي بشؤون الأفراد والأعمال الثقافية).

لا يتعين على الأشخاص المؤهلين للحماية التأكد من حدوث سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها من أجل تقديم بلاغ (على سبيل المثال، إذا كان لديهم فقط بعض المعلومات المثيرة للشك، ولكن ليس كل التفاصيل)، وستتم حمايتهم وفقاً لهذه السياسة حتى لو تبين أن البلاغ غير صحيح. ومع ذلك، يجب على الأشخاص المؤهلين للحماية عدم تقديم بلاغ يعلمون أنه خاطئ. وإذا تبين أن شخصاً قد قدم بلاغاً ليس له أساس من الصحة عن قصد، فسيتم اعتبار ذلك مخالفة جسيمة وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

3.2 كيفية الإبلاغ

ننصح الأشخاص المؤهلين للحماية ممن لديهم أسباب معقولة للشك في حدوث سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها بتقديم بلاغ عن هذه السلوكيات مباشرةً إلى:

(أ) Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear) الخارجية التي تتم إدارتها بشكل مستقل (راجع تفاصيل الاتصال بالأسفل في صفحة 3.4)؛ أو

(ب) أي عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي) (متلقو البلاغات المؤهلون).

يتمثل دور متلقي البلاغات المؤهلين وخدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear في تلقي البلاغات المؤهلة للحماية بموجب هذه السياسة.

عند استلام البلاغ، سيقوم المتلقون المؤهلون بما يلي:

- (i) اتخاذ كل الخطوات الملائمة لحماية سرية البلاغ، بما في ذلك ضمان إجراء أي محادثة على انفراد، مع الاحتفاظ بأي سجلات إلكترونية وورقية للبلاغ في مكان آمن؛
- (ii) سؤال الشخص المؤهل للحماية عما إذا كان يوافق على السماح لمتلقي البلاغات المؤهل بالكشف عن هويته (وفقاً للقوانين واللوائح التنظيمية المحلية) ومعاودة الاتصال به في فترة لاحقة في إطار أي تحقيق؛
- (iii) وإحالة الشخص المؤهل للحماية فوراً إلى خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear إذا كان الشخص المؤهل للحماية لا يرغب في الكشف عن هويته، وذلك للمساعدة في الحفاظ على سريتها؛

أو

- (iv) تقديم البلاغ فوراً إلى Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) بالكامل، إذا كان الشخص المؤهل للحماية قد وافق على الكشف عن هويته ويوافق على أن يتم الاتصال به في إطار أي تحقيق.

إذا كنت ترغب في الحصول على مزيد من المعلومات قبل تقديم بلاغ عن السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها، فيُرجى الاتصال بـ Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة).

في حال إثارة مزاعم بتورط Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) في أي سلوك مُبلغ به، يجوز تقديم البلاغ إلى VP, Group Risk & Assurance (نائب رئيس المخاطر والضمان بالمجموعة) أو إخطاره به. إذا كنت تعتقد أو تشك في وجود انتهاك للسرية أو إذا كنت تعتقد أنك وقعت ضحية نتيجة تقديم بلاغ، وتمت إثارة مزاعم بتورط Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) في المسألة التي تثير مخاوفك، فيمكن مناقشة هذه المسائل مع المتلقي المؤهل أو Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear)، حسب الاقتضاء. وفي حال نشوء ظروف مشابهة، يجوز اعتبار الإشارات إلى Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) الواردة في هذه السياسة بمثابة إشارات إلى VP, Group Risk & Assurance (نائب رئيس المخاطر والضمان بالمجموعة)، أو المتلقي المؤهل ذي الصلة، أو Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear)، حسب الاقتضاء.

3.3 وقت الإبلاغ

ننصح الأشخاص المؤهلين للحماية بالإبلاغ عن السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها بمجرد أن تكون لديهم أسباب معقولة للشك في حدوث سوء سلوك. لا يفوت أوان الإبلاغ مطلقًا، إذ يمكن أن يظل للسلوك الذي حدث في وقت سابق تأثير كبير.

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear)

قامت شركة Cochlear بتعيين جهة خارجية مستقلة لتقديم Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear) المتوفرة من أي مكان في العالم، على مدار 24 ساعة في اليوم وطوال 7 أيام في الأسبوع. يمكن الوصول إلى هذه الخدمة من خلال النقر فوق رابط "خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear" أعلاه أو زيارة الموقع www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au.

توفر لك خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear إمكانية الإبلاغ بأربع طرق مختلفة، وهي: عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني أو البريد العادي أو إرسال بلاغ عبر الإنترنت. تم توضيح تفاصيل الاتصال في صفحة "كيفية الإبلاغ" على موقع الشبكة. تشتمل خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear على أرقام اتصال مجانية وأرقام هاتف للطلب المباشر تغطي 27 بلدًا، باللغات الأصلية متى أمكن، ورقم طلب مباشر بالإنجليزية لكل البلدان الأخرى. يتوفر موقع الشبكة بـ 19 لغة مختلفة.

يتم إعلام Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) بكل بلاغ يتم إرساله من خلال خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear.

3.5 حماية المبلّغين عن المخالفات

(أ) عدم ذكر الاسم

للمساعدة بخصوص أي تحقيق قد يُجرى في بلاغ قمت بتقديمه، ننصحك بالموافقة على الإفصاح عن هويتك لشركة Cochlear عند الاستعانة بخدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear أو تقديم بلاغ إلى متلقي بلاغ مؤهل.

ولكن إذا كنت ترغب في ذلك، ووفقًا للقوانين واللوائح المحلية في بلدك، يمكنك اختيار أن تظل مجهول الهوية، ويشمل ذلك في أثناء سير أي تحقيق وبعد الانتهاء منه. ستقوم شركة Cochlear بتقييم مضمون بلاغك بالطريقة نفسها كما لو كنت قد كشفت عن هويتك. يجب الحصول على موافقتك، سواء من Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear) أم من المتلقي المؤهل قبل الكشف عن هويتك (وعن أي معلومات من المرجح أن تؤدي إلى الكشف عن هويتك)، باستثناء الحالات التي يسمح بها القانون. إذا كنت ترغب في البقاء مجهول الهوية، فيُوصى بتقديم بلاغ إلى Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear) التي تتيح لك تقديم البلاغات من دون الإفصاح عن الهوية. ويُنصح أيضًا بعدم تقديم البلاغات المجهولة الهوية إلى Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear) أو المتلقي المؤهل من داخل شركة Cochlear (أي باستخدام معدات Cochlear، مثل أجهزة الكمبيوتر أو الهواتف) إذ يتم تسجيل هذه الأنشطة تلقائيًا بشكل عام، ومن ثمّ فلا يمكن ضمان بقاء هويتك مجهولة. إذا اخترت أن تظل مجهول الهوية، فنحن نشجعك على الدخول في حوار مستمر والبقاء فيه لكي يتسنى لك طرح أي أسئلة متابعة. وفي إطار هذا، يمكنك رفض الإجابة عن أي أسئلة تشعر أنها قد تكشف عن هويتك في أي وقت.

(ب) السرية

ستحافظ شركة Cochlear على سرية بلاغك وستفصح فقط عن المعلومات المتعلقة بهويتك أو المعلومات التي من المحتمل أن تكشف هويتك بما يتماشى مع أي موافقة تمنحها أو باستثناء ما يسمح به القانون. سيتم تلقي البلاغات والتعامل معها بحساسية وجدية.

بالإضافة إلى الخطوات التي اتخذها متلقو البلاغات المؤهلون فيما يتعلق بحماية السرية، كما هو موضح أعلاه، قامت شركة Cochlear أيضًا بما يلي:

(أ) الحد من الوصول إلى المعلومات المتعلقة ببلاغك؛

(ب) وتوخي العناية في مراجعة جوانب معينة من بلاغك والحذف المحتمل لكل ما يوضح هويتك منها.

لديك الحق في طرح أي مشكلة تواجهها كنتيجة للتقدم بالبلاغ إلى شركة Cochlear ومطالبة شركة Cochlear باتخاذ إجراءات إيجابية، بما في ذلك إذا كنت تعتقد أو تشك في وجود انتهاك للسرية. يجب مناقشة كل المشاكل مع [Group General Counsel](#) (المستشار العام للمجموعة) مباشرة، لضمان معالجة مخاوفك بشكل فوري. إذا اخترت أن تظل مجهول الهوية أو إذا كان ما يلي منطبقاً بموجب القسم 3.2، فيجب مناقشة كل المشاكل مع المتلقي المؤهل المختص أو الإبلاغ عنها إلى Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear)، حسب الاقتضاء.

(ت) الاتهام المضاد

تلتزم شركة Cochlear باحترام أي شخص مؤهل للحماية بتقديم بلاغ وفقاً لهذه السياسة أو يقوم بكشف معلومات لجهة خارجية محمية بموجب القوانين ذات الصلة، وحماية هذا الشخص.

لن تُقدم شركة Cochlear على الانتقام من أي شخص أو طرده بسبب التقدم ببلاغ في ظل هذه الظروف. لا يجوز لموظفي شركة Cochlear ومسؤوليها ومستشاريها ومقاوليها الانتقام من أي شخص أو أن يتسببوا في الانتقام من أي شخص، بسبب التقدم ببلاغ بموجب هذه السياسة. يتضمن الثأر أعمال التهيب أو المضايقة أو التهديدات أو الإكراه أو الأفعال التي تتسبب في وقوع إصابات أو خسائر أو أضرار، أو التمييز أو الأذى أو المعاملة السيئة في ما يتعلق بوظيفة الشخص أو مهنته أو تجارته أو أعماله. ستأخذ شركة Cochlear أيًا من هذه الأعمال الانتقامية على محمل الجد وستتخذ الإجراءات المناسبة التي يمكن أن تتضمن في حالة الموظفين، الإجراءات التأديبية والفصل.

ستتخذ Cochlear الخطوات اللازمة لتقييم خطر إلحاق الضرر بشخص مؤهل خاضع للحماية بهدف التمكن من توفير الدعم المناسب. إذا أمكن الاتصال بك، فستسعى Cochlear إلى جمع المعلومات منك حول خطر إلحاق الضرر بك، وقد يشمل ذلك ما يلي:

(أ) خطر معرفة هويتك.

(ب) أي مخاوف قد تراودك بشأن إلحاق الضرر بك.

(ت) ما إذا كانت أي نزاعات أو مشاكل موجودة في مكان العمل.

(ث) ما إذا كانت هناك أي تهديدات بإلحاق الضرر بك.

بعد ذلك، ستعمل Cochlear على تقييم أي مخاطر مُحددة وعواقب محتملة ووضع الاستراتيجيات وتنفيذها عند الاقتضاء بهدف إدارتها.

إذا كنت تعتقد أنك كنت ضحية للانتقام نتيجة تقديم بلاغ، فُيرجى الإبلاغ بذلك على الفور إلى [Group General Counsel](#) (المستشار العام للمجموعة). تسعى شركة Cochlear لحماية الأشخاص المؤهلين للحماية من الضرر بعدة طرق. قد يشمل ذلك، حسب تقدير شركة Cochlear:

(أ) اتخاذ إجراءات تحقيق عند اللزوم؛ أو

(ب) مراقبة سلوكيات موظفي شركة Cochlear الآخرين وإدارتها؛ أو

(ت) السماح للشخص بالقيام بواجباته من موقع مختلف؛ أو

(ث) اتخاذ إجراءات تأديبية عند اللزوم عن السلوكيات التي تنتهك أحكام الثأر أو السرية الواردة في هذه السياسة؛ أو

(ج) إتاحة خدمات الدعم أو جميع ما سبق.

ستبحث شركة Cochlear عن طرق لدعم جميع الأشخاص المؤهلين للحماية الذين يقدمون بلاغاً بموجب هذه السياسة، ولكن لن يكون بإمكانها تزويد غير الموظفين بنفس نوع الدعم الذي تقدمه إلى موظفيها ومستواه. وعندما يتعذر تطبيق هذه السياسة على غير الموظفين، ستسعى شركة Cochlear إلى توفير أكبر قدر ممكن من الدعم المعقول. ستتمكن شركة Cochlear في كل الأوقات من إثارة ومعالجة أي مسائل مع الشخص المؤهل للحماية والتي تنشأ في إطار العمل العادي أو العلاقة التعاقدية مع شركة Cochlear (على سبيل المثال، أي مخاوف منفصلة حول سوء السلوك أو الأداء) أو اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية الشخص المؤهل للحماية، وهذا لن يبلغ مستوى السلوكيات الضارة.

3.6 التحقيق

يوضح الرسم البياني أدناه الخطوات عالية المستوى التي ستتخذها شركة Cochlear بشكل عام فور تلقي بلاغ.

يتلقى البلاغ Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة)، سواء من متلقي مؤهل أو من خلال Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear)

سيتم نقل البلاغ إلى Investigating Officer (المحقق). يجري Investigating Officer (المحقق) تقييمًا أوليًا للتأكد مما إذا كان ينبغي التحقيق في البلاغ رسميًا

وعند الاقتضاء، يقوم Investigating Officer (المحقق) (أو شخص آخر يعينه هذا المحقق) بالتحقيق في البلاغ من أجل التوصل إلى نتائج واقعية في ما يتعلق بالبلاغ.

وسيتم إعلام الشخص المؤهل الخاضع للحماية وفقًا لهذه السياسة إذا أمكن الاتصال به

فور الانتهاء من التحقيق، يتم إعداد تقرير بالأمر (والذي يُعد ملكية خاصة بشركة Cochlear)، وسيتم إعلام الشخص المؤهل الخاضع للحماية بنتائج التحقيق، عند الاقتضاء

يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة حسب الاقتضاء

(أ) العملية

يلتزم متلقي البلاغات المؤهلون بتقديم أي بلاغات يستلمونها بموجب هذه السياسة إلى Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) مباشرة، ويخضع ذلك دائمًا لمتطلبات عدم ذكر الاسم والسرية الواردة في القسم 3.5. عند استلام بلاغ، سواء بشكل مباشر أم من خلال خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear، ينجز Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) المهام التالية:

- (i) تعيين Investigating Officer (مسؤول التحقيق)، والتحقيق، عند اللزوم، في البلاغ من أجل التوصل إلى نتائج واقعية فيما يتعلق بالبلاغ، مع مراعاة أي متطلبات معمول بها تتعلق بالسرية؛
- (ii) وإخطار الشخص المؤهل للحماية، عند اللزوم، بنتائج أي تحقيق يتعلق بالبلاغ (أي ما إذا كانت الادعاءات قد تم إثباتها كليًا أو جزئيًا أو تعذر إثباتها أو ثبت أنها لا أساس لها من الصحة). قد لا تتوفر دائمًا التفاصيل الكاملة للنتائج لأسباب تتعلق بالسرية والخصوصية والحقوق القانونية للأشخاص المعنيين.

سوف تختلف استجابة شركة Cochlear لأي بلاغ باختلاف طبيعة البلاغ، بما في ذلك مقدار المعلومات التي يتم الكشف عنها. فقد لا يكون من الممكن التحقيق في أي كشف عن معلومات إذا لم تتمكن شركة Cochlear من الاتصال بالشخص المؤهل للحماية (على سبيل المثال، إذا كان الكشف عن المعلومات قد وقع من الشخص المؤهل للحماية الذي أصر على أن تظل هويته مجهولة دون تقديم وسيلة للاتصال به).

إذا تم إجراء تحقيق، فسيكون الهدف هو تحديد ما إذا كانت هناك أدلة كافية لإثبات المسائل التي تم الإبلاغ عنها. سيتم إجراء التحقيق بواسطة شخص غير الشخص المؤهل للحماية، والأفراد موضوع البلاغ، والقسم أو وحدة الأعمال المعنية.

سيختلف الإطار الزمني للتحقيق باختلاف طبيعة البلاغ. سيقوم المحققون بشكل منتظم بإخبار المبلّغين بآخر المستجدات فيما يتعلق بحالة التحقيق (بما في ذلك المتعلقة بالإطار الزمني) إن أمكن الاتصال بهم. قد يختلف معدل تكرار تقديم آخر المستجدات وإطاره الزمني وذلك باختلاف طبيعة المعلومات التي جرى الكشف عنها.

سيتم منح أي مُدعى عليه أثبت مزاعم بتورطه في أي سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها فرصة الرد على الادعاءات عند الاقتضاء وفقاً لمبادئ النزاهة الإجرائية وخضوعاً لأي متطلبات معمول بها تتعلق بالسرية. يمكن لأي من هؤلاء الموظفين وكذلك المقاولين والاستشاريين (بما في ذلك أي من موظفيهم) الوصول أيضاً إلى الخدمات الاستشارية Cochlear Employee Assistance Program (EAP) (برنامج مساعدة الموظفين) من Cochlear.

تعتمد طريقة توثيق نتائج التحقيق وإعداد تقارير عنها على طبيعة البلاغ. وبشكل عام، سوف يرسل Investigating Officer (مسؤول التحقيق) في نهاية التحقيق تقريراً مكتوباً بالنتائج التي توصل إليها إلى Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) الذي بدوره سيقدمها إلى من بيده اتخاذ القرار (مع مراعاة أي متطلبات مطبقة تتعلق بالسرية). أي تقرير من هذا القبيل هو ملك لشركة Cochlear ولن يتم تقديمه إلى أي شخص مؤهل للحماية أو أي شخص آخر موضوع البلاغ. نظراً إلى سرية عملية التحقيق، قد لا يظهر بشكل فوري في مكان العمل أنه تم اتخاذ إجراءات كنتيجة للإبلاغ عن حادثة محدّدة.

(ب) التواصل

يلتزم Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) و Investigating Officer (مسؤول التحقيق) بإبلاغ الشخص المؤهل للحماية بمجريات التحقيق بانتظام، حسب الاقتضاء.

4. القوانين المحلية

يجب قراءة هذه السياسة إلى جانب القوانين المحلية المعمول بها وهي خاضعة لها.

5. التدريب

سوف يتم توفير تدريب دوري إلى مسؤولي شركة Cochlear وموظفيها بخصوص هذه السياسة، بما في ذلك حقوق الموظفين وواجباتهم بموجب السياسة، وسيتم إطلاع متلقي البلاغات المؤهلين على كيفية التجاوب مع البلاغات المقدمة بموجب هذه السياسة.

6. الوصول إلى السياسة

تتوفر هذه السياسة للعموم في قسم Corporate Governance (حوكمة الشركات) في cochlear.com، بما في ذلك للموظفين والمسؤولين في Cochlear.

ستتم مراجعة هذه السياسة بشكل دوري للتأكد من فعاليتها وما إذا كانت تحتاج إلى أي تغيير أم لا.

7. الإبلاغ

سيتلقي Board (المجلس) من Cochlear بشكل دوري معلومات موجزة تتعلق بالمخاوف التي تثار بموجب هذه السياسة، بما في ذلك المقاييس المناسبة بشأن حالات الإفصاح عن المعلومات التي تحدث. قد يتم تزويد Board (المجلس) أيضاً بمعلومات إضافية حول أي حوادث مادية جرى الإبلاغ عنها. سيتم حذف البيانات المحدّدة للهوية من المعلومات التي يتلقاها Board (المجلس) حسب الاقتضاء.

8. الشروط والأحكام

لا تشكل هذه السياسة جزءًا من أي عقد عمل أو عقد ارتباط، ويمكن لشركة Cochlear تعديلها أو استبدالها أو إلغاؤها في أي وقت وفقًا لتقديرها المطلق.

9. التعريفات والتفسير

9.1 التعريفات

الشريك يُقصد به مدير أو سكرتير في شركة Cochlear، أو شخص تتعامل معه Cochlear أو تقترح عليه التعامل بشكل متضافر، أو شخص تجمعه علاقة بشركة Cochlear أو تقترح الشركة علاقة به (سواءً بشكل رسمي أو غير رسمي) بأي طريقة أخرى.

يشير المصطلح **Cochlear** إلى شركة Cochlear Limited وجميع الهيئات الاعتبارية المرتبطة بها.

يشير مصطلح **المظالم الشخصية المرتبطة بالعمل** إلى أي مظالم خاصة بأي مسألة متعلقة بوظيفة شخص مؤهل للحماية أو وظيفته السابقة، مع ما يترتب عليها من آثار شخصية على هذا الشخص المؤهل للحماية ولكن ليس لها أي آثار كبيرة أخرى على شركة Cochlear أو تتعلق بأي سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها، فعليه كانت أو مزعومة. على سبيل المثال، قد تشمل المظالم الشخصية المرتبطة بالعمل نزاعًا شخصيًا بين شخص مؤهل للحماية وموظف آخر أو قرارًا بشأن مشاركة شخص مؤهل للحماية أو نقله أو ترقبته أو قرارًا بإيقاف توظيف شخص مؤهل للحماية مؤقتًا أو إنهاء خدمته أو تعريضه للتأديب بأي طريقة أخرى. إلا أن المصطلح لا يشمل المظالم المتعلقة بسلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها أو مسألة تتضمن سوء سلوك يرتبط بشركة Cochlear أو أشخاص آخرين غير الشخص المؤهل للحماية نفسه أو انتهاك لقوانين العمل أو غيرها التي يُعاقب عليها بالسجن لمدة 12 شهرًا أو أكثر أو المظالم المتعلقة بضرر لحق بشخص مؤهل للحماية أو يُهدد به بسبب تقديمه بلاغ عن السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها، علمًا أن هذه المظالم ينبغي الإبلاغ عنها بموجب هذه السياسة.

يشير مصطلح **المعلومات ذات الصلة** إلى أي معلومات يمكن تقديمها، بما في ذلك:

- (أ) اسم ومنصب كل شخص متورط في السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها وأي شهود؛
- (ب) ووصف تفصيلي للسلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها بما في ذلك تفاصيل السلوكيات المزعومة، والتواريخ، والأوقات، والمواقع، وكيفية الملاحظة (على سبيل المثال، مباشرة أو بالسماع مصادفة)، وعبر أي وسيط (على سبيل المثال، شخصيًا أو عبر الهاتف أو رسائل البريد الإلكتروني)؛
- (ت) وأي خطوات اتخذتها للإبلاغ عن المسألة في مكان آخر.

ننصح الأشخاص المؤهلين للحماية بتقديم أي دليل مادي قد يكون بحوزتهم، إلا أن ذلك ليس شرطًا إلزاميًا للتقدم ببلاغ.

10. التحكم في الإصدار

| | |
|--|---------------------------|
| على مستوى العالم | تطبيق السياسة |
| Board of Directors (مجلس الإدارة) | جهة اعتماد السياسة |
| Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) | اسم الجهة المالكة للسياسة |
| Global Compliance Officer (المسؤول العالمي عن الامتثال) | اسم مفوض السياسة |
| 7.0 | رقم إصدار السياسة |
| 1 ديسمبر 2023 | تاريخ إصدار السياسة |
| سنويًا | دورة مراجعة السياسة |
| مدونة قواعد السلوك العالمية سياسة المبلغين عن المخالفات المحلية في بلجيكا سياسة المبلغين عن المخالفات المحلية في ألمانيا سياسة المبلغين عن المخالفات المحلية في السويد | المستندات المرتبطة |
| ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (المبادئ) والتوصيات الخاصة بمجلس إدارة الشركات التابع لسوق الأوراق المالية الأسترالية (ASX)، الإصدار الرابع Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (تعديل قوانين الخزينة (تحسين وسائل حماية المبلغين عن المخالفات) قانون العام 2018 (دول الكومنولث)) ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) ((ورقة المعلومات 238 الخاصة بهيئة ASIC (حقوق المبلغين عن المخالفات وحمايتهم) وورقة المعلومات 239 (كيف تتعامل هيئة ASIC مع تقارير المبلغين عن المخالفات)) ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (الدليل التنظيمي 270 الخاص بهيئة ASIC – سياسات المبلغين عن المخالفات) | مستندات الصناعة المرتبطة |
| D1176926 V6 Arabic translation of D1176925 V6 2023-09 | رقم Windchill |

الملحق 1

الحماية للمبلغين عن المخالفات المتضمنة بموجب القانون الأسترالي

كيف ستتم حمايتي إن أبلغت أي مخاوف؟

كما تم توضيحه في هذه السياسة، تلتزم شركة Cochlear بحماية الأشخاص المؤهلين للحماية الذين يقدمون بلاغًا عن سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها.

هناك شكلان أساسيان للحماية يُخبران بجميع جوانب هذه السياسة، وهما حماية سرية الأشخاص المؤهلين للحماية الذين يقدمون مثل هذه البلاغات وحماية الأشخاص من الضرر الذي يحدث لهم فيما يتعلق بتقديم هذه البلاغات. تم توضيح المزيد من التفاصيل حول هذه الحماية أدناه.

يمكن أن تنشأ الحماية أيضًا بموجب القانون. على سبيل المثال، بالنسبة إلى التقارير التي يتم تقديمها فيما يتعلق بعمليات Cochlear الأسترالية أو عمليات كياناتها الأسترالية المدرجة، يحمي (Cth) Corporations Act 2001 (قانون الشركات) و (Cth) Taxation Administration Act 1953 (قانون إدارة الضرائب) الأشخاص المؤهلين للحماية عندما يقومون بالإفصاح عن "مسألة قابلة للكشف" لشخص محدد بموجب تلك القوانين.

تنشأ "المسألة القابلة للكشف" بموجب قانون الشركات عندما يقدم الشخص المؤهل للحماية بلاغًا في الحالات التي يكون لديه فيها أسباب معقولة للاشتباه في أن المعلومات التي تتعلق بسوء سلوك أو ظروف غير مشروعة مرتبطة بشركة Cochlear، تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، السلوك الذي:

- يشكل مخالفة ضد مجموعة من تشريعات الشركات والقطاعات المالية المحددة بموجب قانون الشركات؛
- أو يشكل انتهاكًا لأي قانون للكومنولث يعاقب عليه بالسجن لمدة 12 شهرًا أو أكثر؛
- أو يمثل خطرًا على النظام العام أو المالي؛ أو
- وصفته اللوائح بصورة مختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن حماية عملية الإفصاح أيضًا باعتبارها "مسألة قابلة للكشف" بموجب قانون إدارة الضرائب حيث يتعلق البلاغ بانتهاك قانون الضرائب الأسترالي أو سوء السلوك المتعلق بالضرائب.

سيخضع البلاغ الذي يقدمه شخص مؤهل للحماية عن "مسألة قابلة للكشف" للحماية بموجب قانون الشركات وقانون إدارة الضرائب إذا تم تقديمه إلى خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear أو أي عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي). تتوفر أيضًا وسائل الحماية هذه فيما يتعلق بعمليات الإفصاح التي تُقدّم إلى شخص آخر محدد بموجب تلك القوانين كما هو موضح أدناه.

إذا قمت بالإفصاح لمحامٍ بهدف الحصول على مشورة قانونية أو تمثيل قانوني، فستتم أيضًا حماية عملية الإفصاح حتى إذا كانت لا تتعلق "بمسألة قابلة للكشف".

أما السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها والتي لا ترقى إلى أن تكون "مسألة قابلة للكشف" بموجب قانون الشركات وقانون إدارة الضرائب، فلن تتم حمايتها بموجب هذين القانونين، وستتم حمايتها مع ذلك بموجب هذه السياسة.

وسائل الحماية الأساسية بموجب هذه السياسة والقوانين الأسترالية المعمول بها هي كما يأتي:

السرية: تحمي شركة Cochlear سرية الأشخاص الذين يبلغون عن المخاوف عن طريق تقييد طرق مشاركة كل من هويتك والمعلومات التي من المحتمل أن تؤدي إلى تحديد هويتك. سيتم الحفاظ على سرية هويتك إلى أقصى حد ممكن ولن تتم مشاركتها إلا بعد موافقتك أو بما يسمح به القانون.

بموجب قانون الشركات (وقانون إدارة الضرائب، حسب الاقتضاء)، متى قدم شخص مؤهل للحماية بلاغًا عن "مسألة قابلة للكشف" إلى خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear أو عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي) أو شخص آخر تم تحديده بموجب هذه القوانين (كما هو موضح أدناه)، فلن يتم الكشف عن هوية ذلك الشخص المؤهل للحماية (والمعلومات التي من المحتمل أن تؤدي إلى تحديد هويته) دون موافقته إلا إذا كان الكشف قد جرى إلى:

- the Australian Securities and Investments Commission or the Australian Prudential Regulation Authority (هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية أو هيئة التنظيم الاحترازي الأسترالية)؛
- أو Australian Federal Police (الشرطة الاتحادية الأسترالية)؛
- أو Australian Commissioner of Taxation (مفوض الضرائب الأسترالي) فيما يتعلق بسوء السلوك الضريبي؛ أو
- محامٍ بهدف الحصول على مشورة قانونية أو تمثيل قانوني،

أو إذا كان من الضروري بشكل معقول الكشف عن المعلومات لأغراض التحقيق، شريطة عدم الكشف عن هويته وقيام شركة Cochlear باتخاذ جميع الخطوات المناسبة لتقليل خطر تحديدها.

يُعدّ مخالفة قيام أي شخص بتحديد هوية شخص مؤهل للحماية أو الكشف عن معلومات من المحتمل أن تؤدي إلى تحديد هويته في بلاغ قَدّمه عن "مسألة قابلة للكشف"، بخلاف الحالات الموضحة أعلاه. يمكن أيضًا تقديم البلاغات دون ذكر اسم وبقاؤها محمية بموجب قانون الشركات.

عدم الثأر: تقدم Cochlear الحماية للأشخاص ضد أي ضرر قد يلحق بهم نتيجة إثارة مخاوف أو نية ذلك. ولا تتسامح Cochlear مع أي شخص يهددك بإيقاع ضرر أو يسبب ضررًا لك بسبب نيتك أو قرارك بإثارة مخاوف. وإذا حدث ذلك، فإن Cochlear تأخذه على محمل الجد وقد يؤدي إلى إجراءات تأديبية.

في بعض الحالات، ستكون هذه الحماية إلزامية أيضًا بموجب قانون الشركات أو قانون إدارة الضرائب (عندما يتعلق البلاغ بسوء سلوك ضريبي). بموجب هذا التشريع، يُعدّ مخالفة اشتراك أي شخص في سلوك (أو التهديد بالاشتراك في سلوك) يسبب ضررًا لك (أو لأي شخص آخر) إذا:

- تبيّن هذا الشخص أو اشتبه أنك (أو أي شخص آخر) قد قدمت إفصاحًا مؤهلًا للحماية أو ربما تكون قد قدمته أو تقترح تقديمه أو يمكن أن تقدمه،

- وكان اليقين أو الاشتباه هو سبب (أو أحد أسباب) هذا السلوك.

عند تطبيق وسائل الحماية هذه، فأنت أيضًا محمي من المسؤولية عن تقديم البلاغ (إما عن طريق إجراءات قانونية مدنية أو جنائية أو إدارية أو تدابير تعاقدية أو غيرها من التدابير الموجهة ضده). بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن استخدام المعلومات التي كشفت عنها في بلاغ قدمته إلى جهة تنظيمية أو سلطة الكومونولث في تحريك دعاوى قضائية ضده (باستثناء الإجراءات المتعلقة بتقديم معلومات كاذبة). ومع ذلك، لن يتم منحك الحصانة من عواقب أي سوء سلوك قمت به وتم الكشف عنه في بلاغك (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، أي إجراء تأديبي).

متى ستوفر لي الحماية؟

تقدم Cochlear الحماية للأشخاص الذين يثيرون مخاوفهم عملاً بهذه السياسة، وعلى النحو الذي تم توضيحه في هذه السياسة.

توفر Cochlear أيضًا وسائل الحماية هذه لأي شخص مؤهل للحماية يقوم بالإفصاح عن سلوكيات ينبغي الإبلاغ عنها وتعتبر "مسألة قابلة للكشف" بموجب قانون الشركات (أو قانون إدارة الضرائب، حسب الاقتضاء) إلى خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear أو عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي) أو "متلقي بلاغات مؤهل" آخر بموجب القانون، والذي قد يكون:

- مديرًا أو مسؤولًا أو مديرًا عامًا في شركة Cochlear؛
- مدققًا أو عضوًا في فريق التدقيق الذي يجري عمليات التدقيق في شركة Cochlear؛
- خبيرًا بشؤون التأمين في شركة Cochlear؛
- هيئة ASIC أو هيئة APRA أو Australian Commissioner of Taxation (مفوض الضرائب الأسترالي) في حالة سوء السلوك المتعلق بالضرائب؛ أو
- محامًا يهدف للحصول على مشورة قانونية أو تمثيل قانوني فيما يتعلق بمخاوفك.

في ظروف محدودة، تتم أيضًا حماية عمليات إفصاح معينة تتعلق بـ "الصالح العام" أو "الطوارئ" والتي تقدم إلى الصحفيين أو البرلمانيين، وذلك بموجب القانون. من المهم أن تفهم معايير تقديم عملية إفصاح تتعلق بـ "الصالح العام" أو "الطوارئ" قبل القيام بذلك. على سبيل المثال، يجب أن تكون قد قدمت سابقًا إفصاحًا إلى هيئة ASIC أو هيئة APRA أو هيئة محددة أخرى قبل تمكنك من تقديم إفصاح يتعلق بـ "الصالح العام" أو "الطوارئ" ويجب أن يكون قد مر 90 يومًا على الأقل منذ تقديم عملية الإفصاح السابقة في حالة عملية الإفصاح المتعلقة بـ "الصالح العام". يُرجى الاتصال بـ Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) إذا كنت ترغب في مزيد من المعلومات حول هذا.

ننصحك بتقديم عملية الإفصاح إلى أي عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي) أو خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear في المقام الأول، بحيث تتمكن Cochlear من تحديد أي مخالفات ومعالجتها في أقرب وقت ممكن. ومع ذلك، يمكنك التأهل للحصول على الحماية بغض النظر عن أي من المتلقين المؤهلين أعلاه الذين اخترت الإفصاح لهم عما يشغلك. وقد يتمكن أيضًا محامٍ مستقل من توفير المزيد من المعلومات إليك قبل تقديم بلاغ. كما تم توضيحه في هذه السياسة، تأخذ Cochlear أي بلاغات عن السلوكيات التي ينبغي الإبلاغ عنها على محمل الجد، وستعامل مع تلك البلاغات بحساسية وسرية.

ما الذي ينبغي عليّ فعله إذا تم انتهاك الحماية؟

تأخذ شركة Cochlear أي انتهاك لوسائل الحماية هذه على محمل الجد. عندما تعتقد أن انتهاكًا قد حدث، يجب عليك إبلاغ Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) بذلك (أو إذا كان Group General Counsel (المستشار العام للمجموعة) متورطًا في المسألة التي تثير مخاوفك، فيمكنك إبلاغ عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي) أو Cochlear Whistleblower Service (خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear)).

إذا لحق بك ضرر بسبب تيقن شخص أو اشتباهه أنك، أو شخص آخر، قد قدمت أو تقترح تقديم أو يمكن أن تقدم أو ربما تكون قد قدمت بلاغًا مؤهلاً للحماية بموجب قانون الشركات، يمكنك أيضًا طلب تعويض وغيره من التدابير من خلال المحاكم إذا وقعت لك خسارة أو ضرر أو إصابة بسبب هذا الإفصاح، بما في ذلك إذا لم تتمكن شركة Cochlear من اتخاذ الاحتياطات المناسبة واتخاذ تدابير العناية الواجبة لمنع السلوكيات الضارة. ينبغي لك طلب المشورة القانونية إذا كنت تفكر في اتخاذ مثل هذه التدابير.

هل هناك أي شيء لا تشمله سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؟

لا تنطبق السياسة ووسائل الحماية بموجب القانون (بما في ذلك قانون الشركات) بشكل عام على المظالم الشخصية المرتبطة بالعمل. وهذه عبارة عن بلاغات مرتبطة بعملك لدى شركة Cochlear وتقع آثارها عليك شخصيًا فقط. على سبيل المثال، قد تشمل المظالم الشخصية المرتبطة بالعمل نزاعًا شخصيًا بين شخص مؤهل للحماية وموظف آخر أو قرارًا بشأن مشاركة شخص مؤهل للحماية أو نقله أو ترقية أو قرارًا بإيقاف موظف شخص مؤهل للحماية مؤقتًا أو إنهاء خدمته أو تعريضه للتأديب بأي طريقة أخرى. بدلًا من ذلك، يجب الإبلاغ عن هذه المسائل وفقًا للسياسة والإجراءات المحلية الخاصة بالمظالم أو إبلاغ People & Culture Business Partner (المختص المحلي بشؤون الأفراد والأعمال الثقافية).

ومع ذلك، لا يزال من الممكن تطبيق هذه السياسة والقانون في بعض الحالات، حيث تكون مخاوفك:

- مرتبطة بـ "مسألة قابلة للكشف" (انظر أعلاه)؛
- أو لها آثار كبيرة على شركة Cochlear؛
- أو تتعلق بأي ضرر لحق بك أو تم تهديك به لإثارتك مخاوفك؛ أو
- مرتبطة بسوء سلوك يتجاوز ظروفك الشخصية.

إذا طلبت المشورة القانونية أو التمثيل القانوني فيما يتعلق بتنفيذ أحكام الإبلاغ عن المخالفات بموجب قانون الشركات، فستظل عملية الإفصاح محمية أيضًا كما هو موضح أعلاه ولن تمثل مظالم شخصية مرتبطة بالعمل.

عند الشك، يجب عليك تقديم بلاغك إلى أي عضو من أعضاء CLTD Executive Team (فريق CLTD التنفيذي) أو خدمة الإبلاغ عن المخالفات من Cochlear وسيتم التعامل مع بلاغك وفقًا للسياسة الصحيحة.