

Whistleblower Protection Policy (Beleid inzake klokkenluidersbescherming)

1. Doel

Zoals blijkt uit de Internationale gedragscode en de wereldwijde HEAR-gedragsregels van Cochlear, zet Cochlear zich in voor het creëren en handhaven van een wettige, ethische en verantwoordelijke werkomgeving waarin goed ondernemingsbestuur wordt bevorderd. Een van de wereldwijde HEAR-gedragsregels is “Ik breng moeilijke en belangrijke zaken ter sprake” en Cochlear neemt alle voorvallen van gedrag die worden gemeld in het kader van dit Beleid inzake klokkenluidersbescherming, serieus. Dit beleid inzake klokkenluidersbescherming heeft tot doel om Personen die in aanmerking komen voor bescherming in staat te stellen om elk vermoedelijk of daadwerkelijk rapporteerbaar gedrag vertrouwelijk en desgewenst anoniem te rapporteren zonder angst voor represailles, wraak of benadeling.

Personen die in aanmerking komen voor bescherming verwijst naar huidige of voormalige functionarissen (met inbegrip van directeuren); werknemers (met inbegrip van vaste, in deeltijd werkende, voor bepaalde tijd werkende of tijdelijke werknemers); leveranciers; aannemers of consultants (met inbegrip van hun werknemers) en associates van Cochlear en familieleden, ten laste komende gezinsleden of echtgenoten, zowel huidige als voormalige, van voornoemde personen.

Rapporteerbaar gedrag verwijst naar wangedrag of ongepaste zaken of omstandigheden, waaronder onwettig, onethisch of onverantwoord gedrag, met betrekking tot Cochlear. Bijvoorbeeld fraude, omkoping, corruptie, wederrechtelijke toe-eigening van fondsen, het tentoonspreiden van schadelijk gedrag tegen een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, of andere schending van de wet, regelgeving of het beleid of procedures van Cochlear.

2. Doelen en voordelen

Dit Beleid inzake klokkenluidersbescherming heeft het volgende tot doel:

- (a) het bevorderen van een cultuur van rechtmatig, ethisch en verantwoord handelen;
- (b) het duidelijk beschrijven van het soort wangedrag dat gemeld zou moeten worden;
- (c) Personen die in aanmerking komen voor bescherming in staat stellen vermoedelijk of daadwerkelijk rapporteerbaar gedrag vertrouwelijk te melden door een duidelijke procedure te bieden waarin vertrouwelijkheid en desgewenst anonimiteit worden gerespecteerd (voor zover in overeenstemming met lokale wet- en regelgeving);
- (d) het schetsen van de procedure voor het doen en onderzoeken van meldingen;
- (e) voorkomen dat er represailles worden getroffen jegens een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming vanwege een melding die in het kader van dit Beleid is gedaan.

Bepaalde mensen kunnen wettelijke rechten en bescherming genieten als klokkenluiders uit hoofde van wetten die van toepassing zijn in hun rechtsgebied. Verdere informatie met betrekking tot deze bescherming is te vinden in de Bijlagen bij dit Beleid. In sommige rechtsgebieden is ook lokaal beleid voor klokkenluiders van toepassing. Dit is ook openbaar beschikbaar in de sectie Corporate Governance op cochlear.com, op de pagina Internationaal beleid inzake klokkenluidersbescherming. Dit lokale beleid voor klokkenluiders moet samen met dit beleid ter bescherming van klokkenluiders worden gelezen.

3. Beleid

3.1 WAT MELDEN

[Personen die in aanmerking komen voor bescherming](#) die redelijke gronden hebben om [Rapporteerbaar gedrag](#) te vermoeden, worden verzocht dit te melden en daarbij waar mogelijk alle [Relevante informatie](#) te verstrekken.

[Persoonlijke arbeidsgerelateerde klachten](#) vallen buiten de reikwijdte van dit Beleid en dienen te worden behandeld in overeenstemming met het lokale klachtenbeleid en klachtenprocedure en/of te worden gemeld aan de plaatselijke People & Culture Business Partner (bedrijfspartner inzake mens en cultuur).

Personen die in aanmerking komen voor bescherming hoeven, om een melding te doen, niet te controleren of Rapporteerbaar gedrag daadwerkelijk is voorgevallen (bijvoorbeeld als ze alleen informatie hebben die tot een verdenking leidt, maar niet alle details) en zij worden beschermd in overeenstemming met dit Beleid, zelfs als de melding onjuist blijkt te zijn. Personen die in aanmerking komen voor bescherming mogen echter geen melding doen als ze weten dat die onjuist is. Als blijkt dat iemand bewust een valse melding heeft gedaan, wordt dit beschouwd als een ernstige kwestie en kan dit disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.

3.2 HOE MELDEN

Personen die in aanmerking komen voor bescherming die redelijke gronden hebben om Rapporteerbaar gedrag te vermoeden, worden verzocht dat Rapporteerbare gedrag rechtstreeks te melden aan:

- (a) de externe, onafhankelijk gevoerde [Klokkenluidersdienst van Cochlear](#) (zie de contactgegevens hieronder in hoofdstuk 3.4); of
- (b) leden van het CLTD Executive Team (***In aanmerking komende ontvangers***).

De rol van de In aanmerking komende ontvangers en de Klokkenluidersdienst van Cochlear is het ontvangen van openbaarmakingen die in aanmerking komen voor bescherming krachtens dit Beleid.

Na ontvangst van de melding zullen In aanmerking komende ontvangers:

- (i) passende stappen ondernemen om de vertrouwelijkheid van de melding te beschermen, inclusief zorgen dat alle gesprekken in een besloten omgeving plaatsvinden en dat alle elektronische en papieren registraties van de melding veilig worden bewaard;
- (ii) vragen of de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming ermee instemt dat de in aanmerking komende ontvanger zijn of haar identiteit bekendmaakt (afhankelijk van lokale wetten en voorschriften) en dat hij of zij verder wordt benaderd in het kader van een onderzoek; en
- (iii) de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming direct doorverwijzen naar de Klokkenluidersdienst van Cochlear als de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming zijn of haar identiteit niet wenst te onthullen, om te helpen zijn of haar anonimiteit te waarborgen;

OF

- (iv) de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) onmiddellijk volledig op de hoogte brengen van de melding, als de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming ermee heeft ingestemd dat zijn of haar identiteit wordt bekendgemaakt en ermee akkoord gaat dat er contact met hem of haar wordt opgenomen in het kader van enig onderzoek.

Neem contact op met de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) als u meer informatie wilt voordat u een melding over Rapporteerbaar gedrag doet.

Als de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) beschuldigd wordt van betrokkenheid bij enig Rapporteerbaar gedrag, kan het rapport worden verstrekt aan of gemeld aan de VP, Group Risk & Assurance. Als u denkt of vermoedt dat er een vertrouwensbreuk heeft plaatsgevonden of als u denkt dat u door represaillemaatregelen bent getroffen als gevolg van het doen van een melding, en de Group General Counsel beschuldigd wordt van betrokkenheid in uw zaak, kunnen dergelijke zaken besproken worden met de betreffende In aanmerking komende ontvanger of de Klokkenluidersdienst van Cochlear, zoals van toepassing. Wanneer deze omstandigheden zich voordoen, moeten verwijzingen in dit Beleid naar de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) worden opgevat als verwijzingen naar de VP, Group Risk & Assurance of de betreffende In aanmerking komende ontvanger of de Klokkenluidersdienst van Cochlear, zoals van toepassing.

3.3 WANNEER MELDEN

Personen die in aanmerking komen voor bescherming worden aangemoedigd om Rapporteerbaar gedrag te melden zodra zij redelijke gronden hebben om te vermoeden dat wangedrag heeft plaatsgevonden. Het is nooit te laat om een melding te doen, omdat gedrag dat ergens in het verleden heeft plaatsgevonden, nog steeds een aanzienlijke impact kan hebben.

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE (KLOKKENLUIDERSDIENST VAN COCHLEAR)

Cochlear heeft een onafhankelijke derde partij aangewezen, die de Klokkenluidersdienst van Cochlear verzorgt. De dienst is wereldwijd 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar. Deze dienst is toegankelijk door op de bovenstaande koppeling 'Klokkenluidersdienst van Cochlear' te klikken of door www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au te bezoeken.

De Klokkenluidersdienst van Cochlear biedt de keuze uit vier verschillende manieren om een melding te doen: per telefoon, per e-mail, per post of online. De contactgegevens vindt u op de pagina 'How to Report' (Hoe melden) op de website. De Klokkenluidersdienst van Cochlear heeft een gratis, rechtstreeks telefoonnummer voor 27 landen, waar van toepassing in de eigen taal, en een rechtstreeks nummer in het Engels voor alle andere landen. De website is in 19 verschillende talen beschikbaar.

De Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) wordt op de hoogte gebracht van elke melding die via de Klokkenluidersdienst van Cochlear wordt gedaan.

3.5 KLOKKENLUIDERSBESCHERMING

(a) Anonimiteit

Om te helpen bij het onderzoek dat gedaan zou kunnen worden op basis van een door u gemaakte melding, sporen we u aan om uw identiteit bekend te maken aan Cochlear wanneer u de Klokkenluidersdienst van Cochlear gebruikt of een melding doet aan een In aanmerking komende ontvanger.

Als u dit echter wenst, afhankelijk van de lokale wet- en regelgeving in uw land, kunt u anoniem blijven, ook tijdens het onderzoek en nadat het onderzoek is afgerond. Cochlear beoordeelt de inhoud van uw melding op dezelfde manier als wanneer u uw identiteit hebt onthuld. De Klokkenluidersdienst van Cochlear of de In aanmerking komende ontvanger moet uw toestemming verkrijgen, voordat uw identiteit (en alle informatie die tot uw identiteit kan leiden) kan worden bekendgemaakt, tenzij anderszins toegestaan door de wet. Als u anoniem wenst te blijven, wordt aanbevolen dat u een melding doet bij de Klokkenluidersdienst van Cochlear, omdat daar wordt toegestaan dat u anoniem blijft. Wij raden u ook aan om anonieme meldingen aan de Klokkenluidersdienst van Cochlear of een In aanmerking komende ontvanger niet vanuit Cochlear te doen (dat wil zeggen met gebruik van Cochlear-faciliteiten zoals computers of telefoons), omdat deze activiteiten in het algemeen automatisch worden geregistreerd en anonimiteit daarom niet kan worden gegarandeerd.

Als u ervoor kiest anoniem te blijven, wordt u aangemoedigd om in te checken en een doorlopende dialoog aan te houden, zodat eventuele vervolgvragen aan u kunnen worden gesteld. Als onderdeel hiervan kunt u weigeren om vragen te beantwoorden waarvan u denkt dat ze uw identiteit op enig moment kunnen onthullen.

(b) Vertrouwelijkheid

Cochlear zal uw melding vertrouwelijk houden en zal informatie aangaande uw identiteit of informatie die mogelijk kan leiden tot uw identificatie alleen verstrekken conform de toestemming die u hebt verleend of conform de wet. Meldingen worden als gevoelig en op serieuze wijze ontvangen en behandeld.

Naast de stappen die door In aanmerking komende ontvangers worden ondernomen met betrekking tot de bescherming van uw vertrouwelijkheid, zoals hierboven uiteengezet, doet Cochlear ook het volgende:

- (a) beperkt de toegang tot informatie met betrekking tot uw melding; en
- (b) beoordeelt en anonimiseert bepaalde aspecten van uw melding zorgvuldig.

U hebt het recht om een probleem dat u ten gevolge van het doen van een melding ervaart aan Cochlear te melden en om Cochlear te vragen maatregelen te nemen, ook als u denkt of het vermoeden hebt dat er een vertrouwensbreuk geweest is. Alle kwesties moeten rechtstreeks worden besproken met de [Group General Counsel \(Hoofd Juridische Zaken van de Groep\)](#) om ervoor te zorgen dat uw zorgen onverwijld worden behandeld. Als u ervoor hebt gekozen anoniem te blijven of indien anderszins van toepassing volgens paragraaf 3.2, moeten alle kwesties worden besproken met de desbetreffende In aanmerking komende ontvanger of worden gemeld aan de Klokkenluidersdienst van Cochlear, naargelang hetgeen van toepassing is.

(c) Represailles

Cochlear zet zich ervoor in om Personen die in aanmerking komen voor bescherming die conform dit Beleid een melding doen of die een beschermde externe openbaarmaking doen onder de relevante wetgeving, te respecteren en te beschermen.

Cochlear zal geen represailles treffen jegens een persoon, deze persoon straffen of ontslaan vanwege een melding die onder deze omstandigheden is gedaan. **Medewerkers, functionarissen, consultants en aannemers van Cochlear mogen geen represailles treffen jegens iemand of represailles toestaan vanwege een melding die in het kader van dit Beleid is gedaan. Onder represaillemaatregelen wordt onder meer het volgende verstaan: intimidatie, pesterijen, bedreigingen, dwang, acties die letsel, verlies of schade veroorzaken, discriminatie, benadeling, nadelige behandeling met betrekking tot het dienstverband, de carrière, het beroep, de professie of het bedrijf van een persoon. Cochlear neemt dergelijke represailles hoog op en zal passende maatregelen nemen, die in het geval van werknemers tot disciplinaire maatregelen en ontslag zouden kunnen leiden.**

Cochlear onderneemt stappen om het risico op nadelige gevolgen voor een persoon die in aanmerking komt voor bescherming, te beoordelen, zodat de juiste ondersteuning kan worden geboden. Als er contact met u mag worden opgenomen, zal Cochlear u om informatie vragen over het risico op nadelige gevolgen voor u, zoals bijvoorbeeld:

- (a) het risico dat uw identiteit bekend wordt;
- (b) bezorgdheid die u mogelijk hebt dat er nadelige gevolgen voor u zullen zijn;
- (c) of er bestaande conflicten of problemen zijn op de werkplek; en
- (d) of u dreigementen hebt gehad dat er nadelige gevolgen voor u zullen zijn.

Cochlear beoordeelt vervolgens de geïdentificeerde risico's en mogelijke gevolgen en zal waar nodig strategieën ontwikkelen en implementeren om deze gevolgen te beheersen.

Als u van mening bent dat u door represailles bent getroffen als gevolg van het doen van een melding, wordt u verzocht dit onmiddellijk te melden aan de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep). Cochlear streeft ernaar personen die in aanmerking komen voor bescherming op verschillende manieren te beschermen tegen represailles. Dit kan, naar goeddunken van Cochlear, bestaan uit:

- (i) het implementeren van onderzoeksprocessen waar nodig;
- (ii) het bewaken en sturen van gedrag van andere Cochlear-medewerkers;
- (iii) het aan een persoon toestaan zijn of haar taken vanaf een andere locatie uit te voeren;
- (iv) het nemen van disciplinaire maatregelen indien van toepassing voor gedrag dat inbreuk maakt op de bepalingen van dit Beleid ten aanzien van represailles of vertrouwelijkheid; en/of
- (v) ondersteunende diensten beschikbaar maken.

Cochlear zoekt naar manieren om alle Personen die in aanmerking komen voor bescherming te ondersteunen die een melding ingevolge van dit beleid maken, maar Cochlear is niet in staat niet-medewerkers hetzelfde type en niveau van ondersteuning te bieden als hij aan zijn personeel biedt. Daar waar dit beleid niet kan worden toegepast op niet-personeel, zal Cochlear nog steeds zoveel ondersteuning bieden als redelijkerwijs uitvoerbaar is. Cochlear zal te allen tijde in staat zijn om zaken die ontstaan in de normale gang van hun dienstverband of contractuele relatie met Cochlear (bijvoorbeeld afzonderlijk wangedrag of afzonderlijke prestatieproblemen) aan de orde te stellen en op te lossen ten aanzien van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, of om passende maatregelen te treffen om deze te beschermen, en dit mag niet leiden tot schadelijk gedrag.

3.6 ONDERZOEK

Onderstaand diagram toont de globale stappen die Cochlear in het algemeen zal ondernemen zodra een melding is ontvangen.

Melding wordt ontvangen door de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) van ofwel een In aanmerking komende ontvanger of via de Klokkeluidersdienst van Cochlear



De melding wordt doorgestuurd naar een Investigating Officer (Onderzoeksleider). Een eerste beoordeling wordt gedaan door de Investigating Officer (Onderzoeksleider) om te bevestigen of de melding al dan niet formeel moet worden onderzocht



Waar nodig onderzoekt de Investigating Officer (Onderzoeksleider) (of een andere persoon die door de onderzoeksleider is benoemd) de melding om de feiten te achterhalen die betrekking hebben op de melding.



De Persoon die in aanmerking komt voor bescherming wordt volgens dit beleid op de hoogte gehouden mits er met hem/haar contact mag worden opgenomen



Zodra een onderzoek is afgerond, wordt er een rapport opgesteld (dat eigendom is van Cochlear) en de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming wordt geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, indien gepast



Er worden passende vervolgstappen genomen

(a) Procedure

In aanmerking komende ontvangers dienen de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) onverwijld in kennis te stellen van alle meldingen die zij krachtens dit beleid ontvangen, met inachtneming van de eisen van anonimiteit en vertrouwelijkheid uit paragraaf 3.5. Na ontvangst van een melding, hetzij rechtstreeks of via de Klokkenuidersdienst van Cochlear, zal de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep):

- (i) een Investigating Officer (Onderzoeksleider) benoemen om de melding te beoordelen en, indien van toepassing, de melding te onderzoeken om feitelijke bevindingen te kunnen doen met betrekking tot de melding, met inachtneming van alle toepasselijke vertrouwelijkheidsvereisten; en
- (ii) de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming op de hoogte brengen van de bevindingen van het onderzoek met betrekking tot de melding, indien van toepassing (dat wil zeggen of de beweringen volledig gestaafd, gedeeltelijk gestaafd, niet-onderbouwbaar of niet-onderbouwd zijn). De volledige details van de uitkomst zijn mogelijk niet altijd beschikbaar om redenen met betrekking tot vertrouwelijkheid, privacy en de wettelijke rechten van de betrokkenen.

De reactie van Cochlear op een melding is afhankelijk van de aard van de melding, inclusief de hoeveelheid informatie die wordt vrijgegeven. Het is misschien niet mogelijk om een openbaarmaking te onderzoeken als Cochlear geen contact kan opnemen met de in aanmerking komende beschermde persoon (bijvoorbeeld als een openbaarmaking anoniem is gedaan zonder mogelijkheden om contact op te nemen met de in aanmerking komende beschermde persoon).

Wanneer een onderzoek wordt uitgevoerd, is het doel om te bepalen of er voldoende bewijs is om de gemelde zaken te onderbouwen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door iemand die onafhankelijk is van de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, de personen die het onderwerp zijn van de melding en de betrokken afdeling of bedrijfseenheid.

Het tijdsbestek voor een onderzoek is afhankelijk van de aard van de melding. Onderzoekers zullen melders regelmatig op de hoogte stellen van de onderzoeksstatus (inclusief met betrekking tot tijdsspanne) als zij kunnen worden benaderd. De frequentie en het tijdsbestek van updates kunnen afhankelijk van de aard van de openbaarmaking variëren.

Alle respondenten die geacht worden betrokken te zijn bij Rapporteerbaar gedrag, krijgen de mogelijkheid om op de beschuldigingen te reageren, als en wanneer dit vereist wordt door principes van procedurele rechtvaardigheid en onderhevig aan alle toepasselijke vertrouwelijkheidsvereisten. Dergelijke werknemers, aannemers en consultants (inclusief hun werknemers) hebben ook toegang tot de adviesdiensten in het kader van het Employee Assistance Program (EAP, Bijstandsprogramma voor Medewerkers) van Cochlear.

De methode voor het documenteren en rapporteren van de bevindingen van een onderzoek is afhankelijk van de aard van de melding. Gewoonlijk zal de Investigating Officer (Onderzoeksleider) na afloop van het onderzoek een schriftelijk verslag van zijn of haar bevindingen indienen bij de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep), die dit op diens beurt aan de relevante besluitvormer kan verstrekken (afhankelijk van eventuele toepasselijke vertrouwelijkheidsvereisten). Een dergelijk rapport is eigendom van Cochlear en wordt niet verstrekt aan een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming of aan enige andere persoon die het onderwerp van een rapport is.

Aangezien het onderzoeksproces vertrouwelijk is, is het op de werkplek mogelijk niet onmiddellijk duidelijk dat er naar aanleiding van een melding actie wordt ondernomen.

(b) Communicatie

De Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) en de Investigating Officer (Onderzoeksleider) houden, waar nodig, de persoon die in aanmerking komt voor bescherming op de hoogte van het onderzoek.

4. Lokale wetgeving

Dit Beleid moet worden gelezen in combinatie met lokale wetgeving en is daaraan onderworpen.

5. Training

Periodiek wordt training gegeven aan Cochlear-functionarissen en -medewerkers over dit Beleid, inclusief de rechten en plichten van werknemers die uit het Beleid voortvloeien en, voor In aanmerking komende ontvangers, hoe te reageren op meldingen ingevolge dit Beleid.

6. Toegang tot het Beleid

Dit beleid is publiekelijk beschikbaar in het gedeelte Corporate Governance van [cochlear.com](https://www.cochlear.com), zoals voor medewerkers en functionarissen van Cochlear.

Dit Beleid wordt regelmatig herzien om te controleren of het effectief werkt en of er wijzigingen nodig zijn.

7. Verslaglegging

De Board (Raad van bestuur van Cochlear) ontvangt een periodieke samenvatting met betrekking tot kwesties die op basis van dit beleid worden gemeld, inclusief de juiste cijfers over gemaakte openbaarmakingen. Aan de Board (Raad van bestuur) kan ook aanvullende informatie verstrekt worden over significante incidenten. De door de Board (Raad van bestuur) ontvangen informatie, wordt naar behoefte geanonimiseerd.

8. Algemene voorwaarden

Dit Beleid maakt geen deel uit van een arbeids- of aanstellingsovereenkomst en kan naar eigen goeddunken door Cochlear op elk gewenst moment worden gewijzigd, vervangen of ingetrokken.

9. Begrippen en interpretatie

9.1 DEFINITIES

Associate is een manager of secretaris van Cochlear, een persoon met wie Cochlear werkt of voorstelt samen te werken, of een persoon met wie Cochlear is geassocieerd of voorstelt geassocieerd te worden (formeel of informeel) op een andere wijze.

Cochlear betekent Cochlear Limited en elk van haar gelieerde bedrijven.

Persoonlijke arbeidsgerelateerde klachten zijn alle klachten met betrekking tot het dienstverband van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, of een voormalig dienstverband, met gevolgen voor die Persoon die in aanmerking komt voor bescherming persoonlijk, maar die geen andere belangrijke gevolgen voor Cochlear heeft of betrekking heeft op een daadwerkelijk of vermeend Rapporteerbaar gedrag. Een Persoonlijke arbeidsgerelateerde klacht kan bijvoorbeeld bestaan uit een interpersoonlijk conflict tussen een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming en een andere werknemer, een beslissing over de aanstelling, overdracht of promotie van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, of een beslissing om de aanstelling van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming op te schorten of te beëindigen, of anderszins te bestraffen. Hieronder vallen echter **niet** klachten over Rapporteerbaar gedrag of een kwestie die betrekking zou kunnen hebben op wangedrag met betrekking tot Cochlear of andere personen, dat verder gaat dan de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming persoonlijk, strafbare overtreding van de arbeidswet of andere wetten met een gevangenisstraf van 12 maanden of meer, of een klacht aangaande nadelige gevolgen of dreiging daarmee voor de Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, doordat hij of zij melding heeft gemaakt van Rapporteerbaar gedrag; dergelijke klachten vallen onder dit Beleid.

Relevante informatie is alle informatie die kan worden verstrekt, waaronder:

- (a) naam en functie van personen die bij het Rapporteerbare gedrag betrokken zijn en eventuele getuigen;
- (b) gedetailleerde beschrijving van Rapporteerbaar gedrag inclusief details van het vermeende gedrag, datums, tijdstippen, hoe opgemerkt (bijv. uit eerste hand, gehoord), via welk medium (bijv. persoonlijk, telefonisch, e-mails); en
- (c) alle stappen die u hebt ondernomen om de kwestie elders te melden.

Personen die in aanmerking komen voor bescherming wordt aanbevolen om zo mogelijk fysiek bewijs te leveren, maar dit is geen vereiste om een melding te mogen doen.

10. Versiebeheer

Beleidsstoepassing	Internationaal
Beleidsgoedkeurder	Board of Directors (Raad van bestuur)
Naam beleidseigenaar	Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep)
Naam van afgevaardigde van beleid	Global Compliance Officer (Internationaal Hoofd Compliance)
Versienummer beleid	7.1
Versiedatum van beleid	
Herzieningscyclus van beleid	Jaarlijks
Samenhangende documenten	Internationale gedragscode Lokaal klokkenluidersbeleid België Lokaal klokkenluidersbeleid Frankrijk Lokaal klokkenluidersbeleid Duitsland Lokaal klokkenluidersbeleid Zweden
Samenhangende branchedocumenten	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations (Principes en aanbevelingen van de raad voor ondernemingsbestuur van ASX), 4e editie Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Amendement treasurywetgeving (verbeteren van klokkenluidersbescherming), 2018) ASIC-informatieblad 238 (rechten en bescherming van klokkenluiders) en informatieblad 239 (Hoe ASIC omgaat met meldingen van klokkenluiders) ASIC Regulatory Guide 270 (Regelgevingsgids 270) - Whistleblower Policies (Beleidsregels voor klokkenluiders)
Windchill-nummer	D1633342-V6 Dutch translation of D1176925-V7 2024-04

Bijlage 1

Bescherming voor klokkenluiders, ook onder de Australische wetgeving

Hoe word ik beschermd als ik een misstand meld?

Zoals uiteengezet in dit Beleid streeft Cochlear ernaar Personen die in aanmerking komen voor bescherming en melding maken van Rapporteerbaar gedrag bescherming te bieden.

Alle aspecten van dit Beleid melden twee belangrijke beschermingsmaatregelen, namelijk het beschermen van de vertrouwelijkheid van Personen die in aanmerking komen voor bescherming en dergelijke meldingen doen, en het beschermen van mensen tegen schade die hen wordt aangedaan in verband met dergelijke meldingen. Meer informatie over deze beschermingsmaatregelen vindt u hieronder.

Beschermingsmaatregelen kunnen ook wettelijk zijn ingesteld. Bijvoorbeeld voor meldingen die voortkomen uit de Australische activiteiten van Cochlear of de activiteiten van zijn Australische rechtspersonen, beschermen de *Corporations Act 2001* (Cth) (**Handelswet**) en de *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (**Belastingwet**) in aanmerking komende beschermde personen wanneer zij een openbaarmaking doen over een "openbaar te maken zaak" aan een persoon die is opgegeven in deze wetten.

Een "openbaar te maken zaak" onder de Handelswet doet zich voor wanneer een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming een melding doet in situaties waarin hij of zij redelijke gronden heeft om te vermoeden dat de informatie gaat over onoorbaar gedrag of ongepaste zaken met betrekking tot een Cochlear-bedrijf, waaronder, maar niet beperkt tot, gedrag dat:

- een overtreding tegen een reeks in de Handelswet vastgelegde bedrijfs- en financiële regels oplevert;
- een overtreding tegen de wetgeving van het Gemenebest oplevert die strafbaar is met een gevangenisstraf voor een periode van 12 maanden of langer;
- een gevaar voor het publiek of het financiële systeem vertegenwoordigt; of
- anderszins voorgeschreven is door regelgeving.

Bovendien kan een openbaarmaking ook worden beschermd als een "openbaar te maken zaak" krachtens de Belastingwet, daar waar een melding betrekking heeft op een overtreding van de Australische belastingwet of op belastinggerelateerd wangedrag.

Een melding over een "openbaar te maken zaak" door een in aanmerking komende beschermde persoon wordt beschermd onder de Handelswet en de Belastingwet als dit wordt gedaan aan de Klokkenluiderdienst van Cochlear of een lid van het CLTD Executive Team (managementteam). Deze bescherming is ook beschikbaar met betrekking tot openbaarmakingen aan een andere persoon die is aangeduid in deze wetten, zoals hieronder beschreven.

Als u een openbaarmaking aan een jurist doet ten behoeve van juridisch advies of juridische vertegenwoordiging, wordt uw openbaarmaking ook beschermd, zelfs als die geen verband houdt met een "openbaar te maken zaak".

Rapporteerbaar gedrag dat geen "openbaar te maken zaak" krachtens de Handelswet of de Belastingwet is, wordt niet door deze wetten beschermd, maar wordt beschermd in overeenstemming met dit Beleid.

De belangrijkste beschermingsmaatregelen onder dit Beleid en de toepasselijke Australische wetgeving zijn:

Vertrouwelijkheid: Cochlear beschermt de vertrouwelijkheid van mensen die misstanden melden, door beperkingen aan te brengen in de wijze waarop zowel uw identiteit als gegevens die waarschijnlijk leiden tot uw identificatie worden gedeeld. Uw identiteit wordt voor zover mogelijk vertrouwelijk behandeld en alleen gedeeld voor zover dit door u of door de wet is geoorloofd.

In het kader van de Handelswet (en de Belastingwet, indien van toepassing), daar waar een melding wordt gedaan over een "openbaar te maken zaak" door een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming aan de Klokkenluiderdienst van Cochlear, een lid van het CLTD Executive Team (managementteam) of een andere persoon die in deze wetten wordt aangeduid (zoals hieronder uiteengezet), mag de identiteit van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming (en informatie die deze waarschijnlijk zal identificeren) alleen zonder hun toestemming vrijgegeven worden, als de openbaarmaking gedaan wordt aan:

- de Australische Securities and Investments Commission (Effecten- en Investeringscommissie) of de Australische Prudential Regulation Authority (Bedrijfseconomische Toezichhoudende Autoriteit);
- de Australische Federal Police (Federale politie);
- de Australische Commissioner of Taxation (Commissaris van Belastingheffing) in verband met belastinggerelateerd wangedrag; of
- een jurist ten behoeve van het verkrijgen van juridisch advies of juridische vertegenwoordiging,

of als het redelijkerwijs noodzakelijk is om informatie openbaar te maken ten behoeve van een onderzoek, op voorwaarde dat hun identiteit niet openbaar wordt gemaakt en dat Cochlear alle redelijke stappen onderneemt om het risico te beperken dat die geïdentificeerd worden.

Het is een misdrijf voor een persoon om een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming te identificeren of informatie in een bericht over een door hem of haar openbaar gemaakte "openbaar te maken zaak" bekend te maken, die waarschijnlijk zal leiden tot diens identificatie, anders dan hierboven uiteengezet. Meldingen kunnen ook anoniem worden gedaan en nog steeds worden beschermd onder de Handelswet.

Bescherming tegen represailles: Cochlear beschermt mensen tegen benadeling als gevolg van een gemelde misstand of de intentie om een misstand te melden. Cochlear accepteert niet dat iemand u met benadeling bedreigt of u benadeelt om reden van uw wens of beslissing om een misstand te melden. Dit toch doen wordt als ernstig opgevat door Cochlear en kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

Onder bepaalde omstandigheden zijn deze beschermingsmaatregelen ook afdwingbaar onder de Handelswet of de Belastingwet (daar waar een melding betrekking heeft op belastinggerelateerd wangedrag). Volgens deze wetgeving is het een misdrijf als een persoon zich op een manier gedraagt (of dreigt dit te doen) die u (of iemand anders) nadeel berokkent als:

- die persoon gelooft of vermoedt dat u (of een andere persoon) een openbaarmaking hebt gedaan, gedaan zou kunnen hebben, voorgesteld zou kunnen hebben of zou kunnen doen, die in aanmerking komt voor bescherming, en
- de overtuiging of verdenking de reden (of een deel van de reden) voor het gedrag is.

Indien deze beschermingsmaatregelen van toepassing zijn, bent u ook beschermd tegen aansprakelijkheid voor het doen van de melding (hetzij via civiele, strafrechtelijke of administratieve juridische procedures, of door contractuele of andere rechtsmiddelen die tegen u worden aangespannen). Verder mag informatie die u in een melding aan een toezichthouder of autoriteit van het Gemeenebest bekendmaakt, niet worden gebruikt in juridische procedures tegen u (met uitzondering van procedures met betrekking tot het verstrekken van valse informatie). Er wordt echter geen immuniteit aan u toegekend voor de gevolgen van enig wangedrag dat u hebt begaan en dat wordt onthuld door uw melding (inclusief, maar niet beperkt tot, eventuele disciplinaire maatregelen).

Wanneer word ik beschermd?

Cochlear biedt bescherming aan mensen die gevallen uit hoofde van dit Beleid melden, zoals uiteengezet in dit Beleid.

Cochlear biedt deze bescherming ook aan iedere Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, en die een openbaarmaking doet van Rapporteerbaar gedrag dat een "openbaar te maken zaak" is, volgens de Handelswet (of de Belastingwet, indien van toepassing) aan de Klokkenluidersdienst van Cochlear, een lid van het CLTD Executive Team (managementteam) of een andere "in aanmerking komende ontvanger" volgens de wet, hetgeen inhoudt:

- een directeur, leidinggevende of senior manager van Cochlear;
- een auditor of een lid van het auditteam dat een audit van Cochlear uitvoert;
- een actuaaris van Cochlear;
- ASIC, APRA of, in geval van belastinggerelateerd wangedrag, de Australische Commissioner of Taxation (Commissaris van Belastingheffing); of
- een jurist, met als doel juridisch advies of juridische vertegenwoordiging met betrekking tot uw bezorgdheid in te winnen.

In beperkte omstandigheden worden bepaalde openbaarmakingen van "algemeen belang" of "in geval van nood" aan journalisten of parlementariërs ook door de wet beschermd. Het is belangrijk dat u de criteria voor het maken van een openbaarmaking in het "algemeen belang" of "in noodgevallen" begrijpt, voordat u dit doet. U moet bijvoorbeeld eerder een openbaarmaking hebben gedaan aan ASIC, APRA of een andere voorgeschreven instantie voordat u een openbaarmaking van "algemeen belang" of "in geval van nood" kunt doen en in het geval van een openbaarmaking van "algemeen belang", moeten ten minste 90 dagen verstreken zijn sinds de vorige openbaarmaking. Neem contact op met de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) als u meer informatie hierover wilt.

Wij raden u aan om in eerste instantie een openbaarmaking te doen bij een lid van het CLTD Executive Team (managementteam) of de Klokkenluidersdienst van Cochlear, zodat Cochlear in staat is eventuele overtredingen zo vroeg mogelijk te identificeren en aan te pakken. U kunt echter in aanmerking komen voor bescherming ongeacht aan welke van de hierboven genoemde in aanmerking komende ontvangers u een openbaarmaking wilt doen. Een onafhankelijke jurist is mogelijk ook in staat u te voorzien van verdere informatie voordat u een melding doet. Zoals uiteengezet in dit Beleid neemt Cochlear alle meldingen van Rapporteerbaar gedrag serieus en behandelt het dergelijke meldingen als gevoelig en op vertrouwelijke wijze.

Wat moet ik doen als een beschermingsmaatregel wordt geschonden?

Cochlear neemt elke schending van deze beschermingsmaatregelen serieus. Wanneer u van mening bent dat een schending heeft plaatsgevonden, moet u dit melden aan de Group General Counsel (Hoofd Juridische Zaken van de Groep) (of, als de Group General Counsel is betrokken bij de misstand die u meldt, aan een lid van het CLTD Executive Team of de Klokkenluidersdienst van Cochlear).

Als u benadeling ondervindt omdat een persoon van mening is of vermoedt dat u of iemand anders een melding gemaakt hebt, voorstelt te maken, zou kunnen maken of mogelijk maakt, die in aanmerking komt voor bescherming onder de Handelswet, kunt u ook compensatie zoeken en andere rechtsmiddelen inzetten via de rechtbanken als u verlies, schade of letsel lijdt als gevolg van de openbaarmaking, ook als Cochlear geen redelijke voorzorgsmaatregelen neemt en niet voorzichtig te werk gaat om het nadelige gedrag te voorkomen. U dient juridisch advies in te winnen als u overweegt dergelijke rechtsmiddelen in te zetten.

Valt er iets niet onder het Beleid inzake Klokkenluidersbescherming?

Het Beleid en de wettelijke bescherming (met inbegrip van de Handelswet) zijn in het algemeen niet van toepassing op persoonlijke arbeidsgerelateerde klachten. Dit zijn meldingen die betrekking hebben op uw dienstverband bij Cochlear en die alleen gevolgen hebben voor u persoonlijk. Een persoonlijke arbeidsgerelateerde klacht kan bijvoorbeeld bestaan uit een interpersoonlijk conflict tussen een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming en een andere werknemer, een beslissing over de betrokkenheid, overdracht of promotie van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming, of een beslissing om het dienstverband van een Persoon die in aanmerking komt voor bescherming op te schorten of te beëindigen, of om diegene anderszins te bestraffen. Deze kwesties moeten in plaats daarvan worden gemeld in overeenstemming met de klachtenbeleid en klachtenprocedure en/of worden gemeld aan de plaatselijke People & Culture Business Partner (bedrijfspartner inzake mens en cultuur).

Dit Beleid en de wet kunnen echter nog steeds gelden in bepaalde omstandigheden, zoals wanneer uw probleem:

- een "openbaar te maken zaak" betreft (zie hierboven);
- aanzienlijke gevolgen voor Cochlear heeft;
- betrekking heeft op benadeling die u lijdt of waarmee u bedreigd wordt, voor het melden van een misstand; of
- betrekking heeft op wangedrag dat verder gaat dan uw persoonlijke omstandigheden.

Als u juridisch advies of juridische vertegenwoordiging met betrekking tot de werking van de klokkenluidersbepalingen onder de Handelswet zoekt, blijft uw openbaarmaking ook beschermd zoals hierboven uiteengezet en vormt deze geen persoonlijke arbeidsgerelateerde klacht.

In geval van twijfel dient u uw melding te doen aan een lid van het CLTD Executive Team (managementteam) of de Klokkenluidersdienst van Cochlear en uw melding wordt behandeld volgens het juiste beleid.