

Whistleblower Protection Policy (Política de Protección de Denunciantes)

1. Propósito

Como queda reflejado en el Código Internacional de Conducta y en las actuaciones HEAR globales, Cochlear se ha comprometido a establecer y mantener un entorno laboral legal, ético y responsable, donde se promueva el buen gobierno de la empresa. Una de las actuaciones HEAR globales es «Enfrento los temas difíciles e importantes» y Cochlear se toma en serio cualquier situación de conducta que se haya notificado en virtud de esta Política de Protección de Denunciantes. La presente Política tiene como objeto permitir que las Personas Protegidas Aptas denuncien de forma confidencial y, si lo desean, anónima cualquier Conducta denunciable que tengan por cierta o presunta, sin miedo a sufrir represalias, hostigamiento ni marginación.

*Por **Personas Protegidas Aptas** se entiende cualquier ejecutivo (incluidos los directores), empleado (incluidos los empleados fijos, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales), proveedor, contratista o consultor (incluido cualquiera de sus empleados) y asociado actual o antiguo de Cochlear, así como cualquier pariente, persona a cargo o cónyuge actual o anterior de todos ellos.*

*Por **Conducta denunciable** se entiende cualquier conducta indebida, o cualquier situación o circunstancia inapropiadas, incluida cualquier conducta ilegal, deshonesta o irresponsable en relación con Cochlear. Por ejemplo, el fraude, el soborno, la corrupción, la apropiación indebida de fondos, la conducta perjudicial contra una Persona Protegida Apta u otro incumplimiento de la ley, la normativa o la Política o el procedimiento de Cochlear.*

2. Objetivos y contraprestaciones

Objetivos de la Política de Protección de Denunciantes:

- (a) promover una cultura que fomente actuar de manera legal, ética y responsable;
- (b) describir con claridad las conductas indebidas cuya denuncia se alienta;
- (c) permitir que las Personas Protegidas Aptas denuncien de forma confidencial Conductas denunciables que tengan por ciertas o presuntas mediante un procedimiento transparente que respete la confidencialidad y, si así lo deciden, el anonimato (con sujeción a la legislación y las normativas locales);
- (d) definir el procedimiento para presentar las denuncias e investigarlas; e
- (e) impedir que se tomen represalias contra cualquier Persona Protegida Apta por haber presentado una denuncia al amparo de la presente Política.

Algunas personas pueden tener protecciones y derechos legales como denunciante en virtud de la legislación aplicable en su jurisdicción. En los Apéndices de esta Política, se recoge más información sobre estas protecciones.

3. Política

3.1 QUÉ DENUNCIAR

Se insta a las [Personas Protegidas Aptas](#) con motivos razonables para sospechar de una [Conducta denunciante](#) a presentar una denuncia y a aportar toda la [Información pertinente](#), siempre que sea posible.

Los [Agravios Personales Relacionados con el Trabajo](#) son ajenos al objeto de la presente Política, y conviene someterlos a los Procedimientos y política sobre agravios locales o denunciarlos ante el People & Culture Business Partner (especialista en relaciones con los empleados local).

Las Personas Protegidas Aptas no tienen que asegurarse de que se ha producido una Conducta denunciante para presentar una denuncia (por ejemplo, si solo tienen alguna información que conduzca a la sospecha, pero no todos los detalles) y se las protegerá de acuerdo con esta Política incluso si la denuncia resulta ser incorrecta. Sin embargo, las Personas Protegidas Aptas no deben presentar una denuncia falsa a conciencia. Cuando se constata que una persona ha presentado una denuncia falsa a sabiendas, esto será considerado un asunto grave y podría ser sometida a medidas disciplinarias.

3.2 CÓMO DENUNCIAR

Se insta a las Personas Protegidas Aptas con motivos razonables para sospechar de una Conducta denunciante a denunciar la Conducta denunciante directamente ante:

- (f) el [Cochlear Whistleblower Service \(Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear\)](#) externo e independiente (consulte los datos de contacto a continuación en la sección 3.4); o
- (g) cualquier miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD) (**Destinatarios aptos**).

El papel de los Destinatarios aptos y del Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear es recibir notificaciones que sean objeto de protección conforme a esta Política.

Tras la recepción de la denuncia, los Destinatarios aptos deben:

- (a) tomar las medidas apropiadas para proteger la confidencialidad de la denuncia, lo que incluye garantizar que todas las conversaciones tengan lugar en privado y que todos los registros electrónicos o en papel de la denuncia se guarden de forma segura;
 - (b) solicitar el permiso de la Persona Protegida Apta para que el Destinatario apto revele su identidad (sujeto a la legislación y las normativas locales) y se ponga en contacto con ella como parte de cualquier investigación; y
 - (c) remitir con prontitud a la Persona Protegida Apta al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear si esta persona no desea revelar su identidad, de manera que pueda conservar el anonimato;
- O BIEN
- (d) poner la denuncia en conocimiento del Group General Counsel (Asesor General del Grupo) de inmediato, si la Persona Protegida Apta ha accedido a revelar su identidad y a que se contacte con ella como parte de cualquier investigación.

Si desea obtener más información antes de presentar una denuncia sobre una Conducta denunciante, póngase en contacto con el Group General Counsel (Asesor General del Grupo).

Si se alega que el Group General Counsel (Asesor General del Grupo) está implicado en alguna conducta denunciada, se puede proporcionar o remitir el informe al Vicepresidente, a Riesgo del Grupo y a Garantía. Si cree o sospecha que se ha producido un incumplimiento de la confidencialidad o si cree que se le ha hostigado como consecuencia de la presentación de la denuncia y, además, se alega que el Group General Counsel (Asesor General del Grupo) está implicado en el asunto, estos problemas se pueden tratar con el Destinatario apto pertinente o con el Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, según corresponda. En caso de que se produzcan tales circunstancias, las referencias que se realizan en esta Política al Group General Counsel (Asesor General del Grupo) podrán leerse como referencias al Vicepresidente, a Riesgo del Grupo y a Garantía, al Destinatario apto pertinente o al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, según corresponda.

3.3 CUÁNDO DENUNCIAR

Se insta a las Personas Protegidas Aptas a denunciar cualquier Conducta denunciable en cuanto tengan motivos razonables para sospechar que se ha producido tal conducta indebida. Nunca es tarde para presentar una denuncia, pues las conductas pasadas podrían seguir teniendo una incidencia significativa.

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE (SERVICIO DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DE COCHLEAR)

Cochlear ha encomendado a una tercera entidad independiente la prestación del Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, que se encuentra disponible en todo el mundo 24 horas al día, siete días a la semana. Se puede acceder a este servicio haciendo clic en el enlace «Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear» anterior o a través de www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au.

El Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear ofrece cuatro alternativas para presentar denuncias: por teléfono, por correo electrónico, por correo ordinario o mediante el registro de una denuncia online. Los datos de contacto figuran en la página «Cómo denunciar» del sitio web. El Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear cuenta con números gratuitos y líneas directas en el idioma local, cuando sea aplicable, en 27 países; para el resto de países, existe una línea directa en la que se atiende en inglés. El sitio web está disponible en 19 idiomas.

Todas las denuncias presentadas por medio del Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear se comunican al Group General Counsel (Asesor General del Grupo).

3.5 PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

(a) Anonimato

Con el fin de facilitar una investigación objeto de una denuncia que haya presentado, instamos al denunciante a que acepte revelar su identidad a Cochlear cuando recurra al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear o al presentar una denuncia ante un Destinatario apto.

No obstante, podría mantener el anonimato si lo desea, con sujeción a la legislación y las normativas vigentes en su país, incluso durante el desarrollo y tras la conclusión de cualquier investigación. Cochlear evaluará el contenido de su denuncia de la misma manera que si hubiera revelado su identidad. El Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear o el Destinatario apto tienen la obligación de obtener el consentimiento del denunciante para poder revelar su identidad (así como cualquier otra información que pueda conducir a su identificación), a no ser que la ley permita lo contrario. Si desea permanecer en el anonimato, le recomendamos que presente una denuncia al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, que le permite presentar denuncias de forma anónima. También recomendamos que no presente al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear o a un Destinatario apto denuncias anónimas desde Cochlear (es decir, empleando recursos de Cochlear tales como ordenadores o teléfonos), ya que la actividad de estos dispositivos se suele registrar automáticamente y, por lo tanto, no se podría garantizar el anonimato.

Si decide permanecer en el anonimato, se le recomienda permanecer informado y mantener un diálogo continuo para que se le puedan hacer preguntas de seguimiento. Como parte de esto, en cualquier momento puede negarse a responder a una pregunta que crea que podría revelar su identidad.

(b) Confidencialidad

Cochlear tratará su denuncia de forma confidencial y solo revelará información relativa a su identidad o información que podría servir para identificarle de acuerdo con lo establecido en cualquier consentimiento que haya otorgado o si lo permite la ley. Las denuncias se recibirán y tratarán con seriedad y sensibilidad.

Además de las medidas adoptadas por los Destinatarios aptos en relación con la protección de su confidencialidad, indicadas anteriormente, Cochlear también:

- (a) limita el acceso a la información relativa a su denuncia; y
- (b) revisa detenidamente y anonimiza ciertos datos de su denuncia que podrían identificarle.

Tiene derecho a notificar a Cochlear cualquier problema que sufra como consecuencia de la presentación de la denuncia, así como a solicitar a Cochlear que adopte medidas positivas, incluso si considera o sospecha que se ha producido un incumplimiento de la confidencialidad. Conviene analizar todas las cuestiones directamente con el [Group General Counsel \(Asesor General del Grupo\)](#) a fin de garantizar su pronta resolución. En caso de que el denunciante haya elegido mantener el anonimato o si este se aplica de conformidad con la sección 3.2, conviene analizar todas las cuestiones directamente con el Destinatario apto pertinente o dirigir las al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, según corresponda.

(c) Represalias

Cochlear se compromete a respetar y proteger a cualquier Persona Protegida Apta que presente denuncias al amparo de esta Política o que efectúe una divulgación externa protegida en virtud de la legislación aplicable.

Cochlear se abstendrá de hostigar, sancionar o destituir a cualquier persona por haber presentado una denuncia en estas circunstancias. **Los empleados, ejecutivos, asesores y contratistas de Cochlear no hostigarán a ninguna persona por haber presentado una denuncia al amparo de la presente Política, ni provocarán su hostigamiento. El hostigamiento comprende intimidación, acoso, amenazas, coacción, acciones que deriven en lesiones, daños o perjuicios, discriminación, marginación, así como el trato desfavorable en relación con el empleo, carrera, oficio o actividad comercial o económica de un individuo. Cochlear considerará muy grave cualquiera de estos tipos de hostigamiento y se compromete a adoptar las medidas oportunas, que podrían incluir medidas disciplinarias o el despido en el caso de los empleados.**

Cochlear adoptará medidas para evaluar el riesgo de perjuicio de una Persona Protegida Apta, a fin de que pueda prestar el apoyo adecuado. Si puede ponerse en contacto con usted, Cochlear tratará de recopilar información sobre el riesgo de perjuicio, lo que puede incluir:

- (a) el riesgo de que su identidad se conozca;
- (b) cualquier temor que pueda tener en relación con el perjuicio que se le pueda causar;
- (c) si hay conflictos o problemas existentes en el lugar de trabajo; y
- (d) si ha habido alguna amenaza que le perjudique.

A continuación, Cochlear evaluará los riesgos identificados y las posibles consecuencias, y desarrollará e implementará estrategias cuando sea necesario para gestionarlos.

Si cree que se le ha hostigado como consecuencia de la presentación de una denuncia, informe inmediatamente al Group General Counsel (Asesor General del Grupo). Cochlear busca proteger a las Personas Protegidas Aptas de cualquier perjuicio de diversas maneras. Esto podría incluir, a discreción de Cochlear:

- (a) implementar procesos de investigación cuando sea necesario;
- (b) supervisar y gestionar el comportamiento de otros empleados de Cochlear;
- (c) permitir que una persona desempeñe sus funciones desde un lugar diferente;
- (d) tomar medidas disciplinarias cuando sea necesario para conductas que incumplan las disposiciones de hostigamiento o confidencialidad de esta Política; y/o
- (e) facilitar los servicios de asistencia.

Cochlear buscará formas de asistir a todas las Personas Protegidas Aptas que presenten una denuncia al amparo de esta Política, pero no podrá proporcionar a los no empleados el mismo tipo y nivel de asistencia que proporciona a su personal. Aunque esta Política no se puede aplicar a personas que no son miembros del personal, Cochlear seguirá tratando de ofrecer toda la asistencia que sea razonablemente posible. Cochlear podrá en todo momento plantear y tratar con una Persona Protegida Apta cualquier asunto que surja en el curso normal de su relación laboral o contractual con Cochlear (por ejemplo, cualquier conducta indebida independiente o problemas de rendimiento), o tomar las medidas apropiadas para proteger a una Persona Protegida Apta, y esto no se considerará una conducta perjudicial.

3.6 INVESTIGACIÓN

En el siguiente diagrama se resumen las medidas de alto nivel que Cochlear, por lo general, tomará cuando reciba una denuncia.

El Group General Counsel (Asesor General del Grupo) recibe una denuncia, de un Destinatario apto o a través del Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear.



La denuncia se remitirá a un Investigating Officer (investigador jefe). El Investigating Officer (investigador jefe) realizará una evaluación inicial para confirmar si se debe proceder con la investigación formal de la denuncia.



Cuando proceda, el Investigating Officer (investigador jefe) (u otra persona designada por este último) realizará las indagaciones oportunas a fin de recabar información fáctica sobre la denuncia.



Si se puede establecer contacto con la Persona Protegida Apta, se la mantendrá informada del curso de la investigación de conformidad con esta Política.



Cuando concluya la investigación, se preparará un informe (propiedad de Cochlear) y, cuando proceda, se informará a la Persona Protegida Apta de los resultados de la investigación.



Las acciones posteriores se adoptarán según corresponda.

(a) Procedimiento

Los Destinatarios aptos están obligados a facilitar directamente al Group General Counsel (Asesor General del Grupo) toda denuncia que reciban al amparo de la presente Política, siempre con sujeción a los requisitos de anonimato y confidencialidad estipulados en la sección 3.5. Tras recibir la denuncia, directamente o bien a través del Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, el Group General Counsel (Asesor General del Grupo):

- (i) nombrará un Investigating Officer (investigador jefe) para que valore la denuncia y, cuando proceda, realice las indagaciones oportunas a fin de recabar información fáctica en relación con la denuncia, con sujeción a cualquier requisito de confidencialidad aplicable; y
- (ii) notificará a la Persona Protegida Apta del resultado de cualquier investigación relacionada con la denuncia, cuando proceda (es decir, si las alegaciones fueron fundamentadas en su totalidad, parcialmente, no se pudieron fundamentar o no tenían fundamento). Es posible que no siempre se disponga de todos los detalles del resultado por razones relativas a la confidencialidad, la privacidad y los derechos legales de los interesados.

La respuesta de Cochlear a una denuncia variará en función de la naturaleza de la denuncia, incluida la cantidad de información que se divulgue. Tal vez no sea posible investigar una divulgación de información si Cochlear no puede ponerse en contacto con la Persona Protegida Apta (por ejemplo, si se ha realizado una divulgación anónima sin tener un medio de contacto con la Persona Protegida Apta).

Cuando se lleve a cabo una investigación, el objetivo será determinar si hay suficientes pruebas para sostener las cuestiones denunciadas. La investigación se llevará a cabo por alguien independiente de la Persona Protegida Apta, de las personas a las que se refiere la denuncia y del departamento o la unidad empresarial implicados.

El plazo de la investigación variará en función de la naturaleza de la denuncia. Los investigadores proporcionarán a los informadores actualizaciones periódicas sobre el estado de la investigación (incluso en relación con los plazos), si es posible contactar con ellos. La frecuencia y el plazo de las actualizaciones pueden variar en función de la naturaleza de la divulgación.

Cualquier demandado presuntamente implicado en una Conducta denunciada tendrá la oportunidad de responder a las alegaciones en el momento y la forma que requieran los principios de equidad procesal y con sujeción a cualquier requisito de confidencialidad aplicable. Cualquiera de estos empleados, así como contratistas y consultores (incluido cualquiera de sus empleados), también puede acceder a los servicios de asesoramiento del Employee Assistance Program (EAP, Programa de Ayuda a Empleados) de Cochlear.

El método para documentar e informar de los resultados de una investigación dependerá de la naturaleza de la denuncia. Por lo general, al concluir la investigación, el Investigating Officer (investigador jefe) presentará un informe por escrito de sus resultados al Group General Counsel (Asesor General del Grupo), quien, a su vez, podrá presentarlo al responsable de la toma de decisiones pertinente (sujeto a cualquier requisito de confidencialidad aplicable). Cualquier denuncia de este tipo es propiedad de Cochlear y no se proporcionará a ninguna Persona Protegida Apta ni a ninguna otra persona que sea objeto de una denuncia.

Habida cuenta de la discreción asociada a la investigación, las medidas adoptadas como consecuencia de la denuncia podrían no resultar patentes de inmediato en el lugar de trabajo.

(b) Comunicación

El Group General Counsel (Asesor General del Grupo) y el Investigating Officer (investigador jefe) mantendrán informada a la Persona Protegida Apta de forma periódica acerca de la investigación, cuando sea necesario.

4. Legislación local

La presente Política se debe interpretar junto con la legislación local, a la cual se somete.

5. Formación

Periódicamente, se impartirá formación a los ejecutivos y empleados de Cochlear sobre la presente Política, incluida formación sobre los derechos y las obligaciones de los empleados en el marco de la Política y, en el caso de los Destinatarios aptos, sobre cómo responder a las denuncias en virtud de la presente Política.

6. Acceso a la Política

Esta Política está disponible públicamente en la sección Corporate Governance (Gobierno de la empresa) de [cochlear.com](https://www.cochlear.com), incluidos los empleados y los ejecutivos de Cochlear.

Esta Política se revisará periódicamente para comprobar que funciona de forma eficaz y si es necesario realizar cambios.

7. Información

La Board (Junta) de Cochlear recibirá periódicamente información resumida sobre las cuestiones planteadas en virtud de esta política, incluidas las métricas apropiadas sobre las divulgaciones realizadas. La Board (Junta) también podrá recibir información adicional sobre cualquier incidente importante que se haya producido. La información que reciba la Board (Junta) se anonimizará según sea necesario.

8. Términos y condiciones

Esta Política no forma parte de ningún contrato de trabajo o contrato de colaboración y Cochlear podrá modificarla, sustituirla o revocarla en cualquier momento a su entera discreción.

9. Definiciones e interpretación

9.1 DEFINICIONES

Asociado hace referencia a un director o secretario de Cochlear, a una persona con la que Cochlear actúa o propone actuar en concierto, o a una persona con la que Cochlear se asocia o propone asociarse (ya sea de manera formal o informal) de cualquier otra forma.

Por **Cochlear** se entiende Cochlear Limited y cada una de las personas jurídicas relacionadas.

Por **Agravio Personal Relacionado con el Trabajo** se entiende un agravio sobre cualquier asunto relacionado con el empleo o antiguo empleo de una Persona Protegida Apta, con implicaciones personales para la Persona Protegida Apta, pero que no tiene implicaciones significativas para Cochlear ni está relacionado con una Conducta denunciante real o supuesta. Por ejemplo, un Agravio Personal Relacionado con el Trabajo incluiría un conflicto interpersonal entre una Persona Protegida Apta y otro empleado, una decisión sobre la colaboración, la transferencia o el ascenso de una Persona Protegida Apta, o una decisión de suspender o terminar la colaboración de una Persona Protegida Apta o, de lo contrario, sancionarla. Sin embargo, **no** se incluyen agravios sobre Conducta denunciante o asuntos que se consideren conducta indebida en relación con Cochlear u otros individuos, más allá de la propia Persona Protegida Apta, un incumplimiento del empleo, otras leyes punibles con una pena de prisión igual o superior a 12 meses, o agravios relacionados con un perjuicio que ha sufrido o con el que se amenaza a la Persona Protegida Apta por haber presentado una denuncia por Conducta denunciante. Este tipo de agravios se deben tratar conforme a lo establecido en la presente Política.

Por **Información pertinente** se entiende cualquier información que pueda aportarse, incluida la siguiente:

- (a) nombre y cargo de todas las personas implicadas en la Conducta denunciada, así como cualquier testigo;
- (b) descripción pormenorizada de la Conducta denunciada que incluya detalles de la supuesta conducta, como fechas, horas, forma de conocerla (por ejemplo, de primera mano o de oídas) o medio por el que se ha conocido (por ejemplo, en persona, por teléfono o por correo electrónico); y
- (c) cualquier medida que haya adoptado para informar de la cuestión en otro lugar.

Se insta a las Personas Protegidas Aptas a aportar las pruebas físicas que obren en su poder. No obstante, este no es un requisito obligatorio para la presentación de una denuncia.

10. Control de versiones

Aplicación de la política	Global
Responsable de aprobar la política	Board of Directors (Junta directiva)
Nombre del propietario de la política	Group General Counsel (Asesor General del Grupo)
Nombre del delegado de la política	Global Compliance Officer (Encargado de Conformidad Global)
Número de versión de la política	6.0
Fecha de la versión de la política	24 de octubre de 2022
Ciclo de revisión de la política	Anual
Documentos relacionados	Código Internacional de Conducta
Documentos de la industria relacionados	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (Principios y recomendaciones del Consejo de Gobierno Societario del Mercado de Valores de Australia, cuarta edición) Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Enmienda a la legislación australiana del Tesoro [Mejora de la protección de los denunciantes] de 2018) ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) (Hoja informativa ASIC 238 [Protecciones y derechos del denunciante] y Hoja informativa 239 [Cómo ASIC gestiona los informes del denunciante]) ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (Guía normativa de ASIC 270 – Políticas del denunciante)
Número Windchill	D1176935 V5 Spanish translation of D1176925 V5 2022-08

Apéndice 1

Protección para denunciantes, incluidas las leyes australianas

¿Cómo me protegerán si planteo una cuestión?

Como se dispone en esta Política, Cochlear se compromete a proteger a las Personas Protegidas Aptas que presenten una denuncia sobre una Conducta denunciable.

En esta Política se presentan dos protecciones principales: proteger la confidencialidad de las Personas Protegidas Aptas que presentan esas denuncias y proteger a las personas de los perjuicios que se les causa en relación con tales denuncias. A continuación se exponen más detalles sobre estas protecciones.

Las protecciones también se plantean en virtud de la ley. Por ejemplo, para las denuncias que surgen en relación con las operaciones australianas de Cochlear o las operaciones de sus entidades constituidas en Australia, la *Corporations Act 2001 (Cth)* (**Ley de sociedades**) y la *Taxation Administration Act 1953 (Cth)* (**Ley de administración fiscal**) protegen a las Personas Protegidas Aptas cuando se divulga una «cuestión revelable» a una persona especificada en esas leyes.

En virtud de la Ley de sociedades, surgirá una «**cuestión revelable**» cuando una Persona Protegida Apta presente una denuncia en circunstancias en las que tenga motivos razonables para sospechar que la información se refiere a una conducta indebida o a una situación inadecuada en relación con una empresa de Cochlear, incluida, entre otras, una conducta que:

- constituye un delito contra una serie de leyes del sector empresarial y financiero especificadas en la Ley de sociedades;
- constituye un delito contra cualquier ley de la Commonwealth que sea punible con pena de prisión durante un periodo igual o superior a 12 meses;
- representa un peligro para el público o el sistema financiero; o
- de otro modo, esté establecida por vía reglamentaria.

Además, una divulgación también puede estar protegida como una «cuestión revelable» en virtud de la Ley de administración fiscal, cuando una denuncia está relacionada con el incumplimiento de la ley fiscal australiana o con una conducta indebida relativa a los impuestos.

Una denuncia sobre una «cuestión revelable» de una Persona Protegida Apta estará protegida en virtud de la Ley de sociedades y la Ley de administración fiscal en el caso de haberse presentado al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear o a cualquier miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD). Estas protecciones también están disponibles en relación con las divulgaciones realizadas a otra persona especificada conforme a dichas leyes, tal y como se expone a continuación de forma más detallada.

Si revela información a un abogado con el fin de recibir asesoramiento jurídico o representación legal, su divulgación también quedará protegida incluso si no se relaciona con una «cuestión revelable».

La Conducta denunciable que constituya una «cuestión revelable» en virtud de la Ley de sociedades o la Ley de administración fiscal no estará protegida en virtud de esas leyes, sino que estará protegida de acuerdo con esta Política.

Las protecciones principales en virtud de esta Política y de las leyes australianas aplicables son las siguientes:

Confidencialidad: Cochlear protege la confidencialidad de las personas que plantean cuestiones, limitando la forma en que se comparte tanto su identidad como la información con la que podrían identificarle. Su identidad será confidencial en la mayor medida posible y solo se compartirá según lo permita usted o la ley.

En virtud de la Ley de sociedades (y de la Ley de administración fiscal, cuando proceda), cuando una Persona Protegida Apta presente una denuncia sobre una «cuestión revelable» al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, un miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD) u otra persona especificada conforme a dichas leyes (tal como se indica a continuación), la identidad de esa Persona Protegida Apta (y la información que podría identificarla) solo se podrá revelar sin su consentimiento si la divulgación va dirigida a:

- la Australian Securities and Investments Commission (Comisión de valores e inversiones australiana) o la Australian Prudential Regulation Authority (Autoridad de regulación prudencial australiana);
- la Australian Federal Police (Policía federal australiana);
- el Australian Commissioner of Taxation (Comisionado de impuestos australiano) en relación con una conducta indebida relativa a los impuestos; o
- un abogado con el propósito de obtener asesoramiento jurídico o representación legal,

o si es razonablemente necesario divulgar información para los fines de una investigación, siempre que Cochlear no revele su identidad y que se tomen todas las medidas necesarias para reducir el riesgo de que se le identifique.

Es un delito que una persona identifique a una Persona Protegida Apta o revele información en una denuncia sobre una «cuestión revelable» que haya realizado y que pueda resultar en su identificación, salvo como se ha establecido anteriormente. Las denuncias también pueden realizarse de forma anónima y estar protegidas por la Ley de sociedades.

No hostigamiento: Cochlear protege a las personas del perjuicio causado por haber planteado una cuestión o que tengan pensado hacerlo. Cochlear no tolera que nadie le amenace con causarle o que le cause perjuicio debido a su deseo o decisión de plantear una cuestión. Cochlear se toma en serio este hecho y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

En ciertas circunstancias, estas protecciones también serán aplicables en virtud de la Ley de sociedades o la Ley de administración fiscal (cuando una denuncia se refiere a una conducta indebida relativa a los impuestos). En virtud de esta legislación, es un delito que una persona exhiba conductas (o amenace con exhibir conductas) que le causen perjuicio a usted (u otra persona) si:

- esa persona cree o sospecha que usted (u otra persona) hizo, pudo haber hecho, propone hacer, o podría hacer una revelación que sea objeto de protección, y
- la creencia o sospecha es la razón (o parte de la razón) de la conducta.

Cuando estas protecciones se apliquen, también estará protegido de la responsabilidad por presentar la denuncia (ya sea mediante procedimientos civiles, penales, administrativos o legales, o de recursos contractuales o de otro tipo presentados en su contra). Además, la información que divulgue en una denuncia presentada a un órgano regulador o autoridad de la Commonwealth no puede utilizarse en procedimientos legales en su contra (excepto para procedimientos relativos a dar información falsa). Sin embargo, no se le otorgará inmunidad de las consecuencias de cualquier conducta indebida en la que se haya visto involucrado y que revele su denuncia (incluida, entre otras, cualquier medida disciplinaria).

¿Cuándo me protegerán?

Cochlear provee protección a las personas que plantean cuestiones conforme a esta Política, tal como se dispone en esta Política.

Cochlear también provee estas protecciones a cualquier Persona Protegida Apta que haga una revelación de una Conducta denunciante que comporte una «cuestión revelable» en virtud de la Ley de sociedades (o la Ley de administración fiscal, cuando sea pertinente) al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear, un miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD) u otro «destinatario apto» en virtud de la ley, incluidos:

- un director, un ejecutivo o un directivo de Cochlear;
- un auditor o un miembro del equipo auditor de Cochlear que realice una auditoría;
- un actuario de Cochlear;
- ASIC, APRA o, en el caso de conducta indebida relativa a los impuestos, el Australian Commissioner of Taxation (Comisionado de impuestos australiano); o
- un abogado, con fines de recibir asesoramiento jurídico o representación legal en relación con su cuestión.

En circunstancias limitadas, ciertas divulgaciones de «interés público» o «emergencia» realizadas a periodistas o parlamentarios también están protegidas por la ley. Es importante que entienda los criterios para realizar una «divulgación de interés público» o «divulgación de emergencia» antes de realizarla. Por ejemplo, debe haber realizado previamente una divulgación a ASIC, APRA u otro organismo prescrito antes de realizar una divulgación de «interés público» o de «emergencia» y, en el caso de una divulgación de «interés público», deben haber pasado al menos 90 días desde la divulgación anterior. Póngase en contacto con el Group General Counsel (Asesor General del Grupo) si desea obtener más información sobre este tema.

Se insta a divulgar información a un miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD) o al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear en primer lugar, de modo que Cochlear pueda estar en condiciones de identificar y abordar cualquier mala conducta lo antes posible. Sin embargo, puede ser objeto de protección con independencia de cuál de los destinatarios aptos mencionados con anterioridad elija para divulgar la información. Un abogado independiente también puede proporcionarle más información antes de presentar una denuncia. Como se dispone en esta Política, Cochlear se toma en serio cualquier denuncia sobre Conductas denunciadas y las tratará de forma confidencial y sensata.

¿Qué debo hacer si se incumple una protección?

Cochlear se toma en serio cualquier incumplimiento de estas protecciones. Cuando considere que se ha producido un incumplimiento, deberá informar al Group General Counsel (Asesor General del Grupo). O, en caso de que el Group General Counsel (Asesor General del Grupo) esté implicado en el asunto, deberá informar a un miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD) o al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear.

Si sufre algún perjuicio porque una persona cree o sospecha que usted u otra persona ha presentado, propone presentar, podría presentar o puede presentar una denuncia que sea objeto de protección en virtud de la Ley de sociedades, puede recurrir a la compensación, entre otros recursos, ante los tribunales, si es víctima de pérdidas, daños o lesiones a raíz de la divulgación, incluso si Cochlear no toma precauciones pertinentes y ejerce la debida diligencia para evitar la conducta perjudicial. Debe buscar asesoramiento legal si está considerando presentar recursos.

¿Existe algo que no cubra la Política de Protección de Denunciantes?

La Política y las protecciones en virtud de la ley (incluida la Ley de sociedades) no suelen aplicarse a los agravios personales relacionados con el trabajo. Se trata de denuncias relacionadas con su empleo en Cochlear y que solo tienen implicaciones para usted personalmente. Por ejemplo, un agravio personal relacionado con el trabajo incluiría un conflicto interpersonal entre una Persona Protegida Apta y otro empleado, una decisión sobre la colaboración, la transferencia o el ascenso de una Persona Protegida Apta, o una decisión de suspender o terminar la colaboración de una Persona Protegida Apta o, de lo contrario, sancionarla. En su lugar, estas cuestiones deben denunciarse de acuerdo con los Procedimientos y política sobre agravios y/o denunciarlas ante el People & Culture Business Partner (especialista en relaciones con los empleados local).

Sin embargo, esta Política y la ley pueden seguir aplicándose en algunas circunstancias, como cuando su cuestión:

- se refiera a una «cuestión revelable» (véase más arriba);
- tenga implicaciones significativas para Cochlear;
- esté relacionada con cualquier perjuicio que haya sufrido, o con el que le amenazan, por plantear una cuestión; o
- esté relacionada con la conducta indebida más allá de sus circunstancias personales.

Si busca asesoramiento o representación legal en relación con el funcionamiento de las disposiciones de denuncia en virtud de la Ley de sociedades, su divulgación también permanecerá protegida como se ha indicado anteriormente y no constituirá un agravio personal relacionado con el trabajo.

En caso de duda, debe presentar su denuncia a un miembro del CLTD Executive Team (Equipo Ejecutivo de CLTD) o al Servicio de Protección de Denunciantes de Cochlear y su denuncia se tratará en el marco de la política correcta.