

Policy för skydd av visseblåsare

1. Syfte

Såsom framgår av Cochlears globala uppförandekod och Cochlears globala HEAR-beteenden arbetar Cochlear för att skapa och upprätthålla en lagenlig, etisk och ansvarsfull arbetsmiljö som främjar god företagsstyrning. Ett av de globala HEAR-beteendena är ”Jag kan öppet lyfta svåra eller viktiga problem” och Cochlear tar alla fall av uppförande som rapporteras enligt denna policy för skydd av visseblåsare på största allvar. Syftet med denna policy är att ge skyddsberättigade personer möjlighet att konfidentiellt och, om så önskas, anonymt rapportera misstänkt eller faktiskt rapporterbart uppförande utan rädsla för repressalier, diskriminering eller negativ särbehandling.

Skyddsberättigade personer avser Cochlears nuvarande och tidigare chefer (inbegripet styrelseledamöter), anställda (inbegripet fast anställda, deltidsanställda, projektanställda och vikarier), leverantörer, entreprenörer och konsulter (inbegripet sådana personers anställda), samarbetspartner samt nuvarande och tidigare släktingar, personer i beroendeställning och makar till sådana personer.

Rapporterbart uppförande avser alla typer av misskötsamhet och otillbörliga händelser eller omständigheter, inbegripet olagligt, oetiskt och oansvarigt beteende gentemot Cochlear. Exempelvis bedrägeri, bestickning, korruption, förskingring av pengar, deltagande i beteende som skadar en skyddsberättigad person eller annat brott mot lagar, förordningar eller Cochlears policy och rutiner.

2. Mål och fördelar

Målet med den här policyn för skydd av visseblåsare är att:

- (a) uppmuntra en kultur av lagenligt, etiskt och ansvarsfullt agerande
- (b) tydligt beskriva den typ av misskötsamhet som anställda uppmanas att rapportera
- (c) ge skyddsberättigade personer möjlighet att rapportera misstänkt eller faktiskt rapporterbart uppförande på ett säkert sätt genom en tydlig process där konfidentialiteten och, om så önskas, anonymiteten respekteras (med förbehåll för nationella lagar och förordningar)
- (d) beskriva processen för hur anmälningar görs och utreds
- (e) förhindra motbeskyllningar mot skyddsberättigade personer till följd av en rapport som görs enligt den här policyn

Vissa personer kan ha lagliga rättigheter och skydd som visseblåsare enligt de lagar som gäller i deras jurisdiktion. Mer information om dessa skydd finns i bilagorna till den här policyn.

3. Policy

3.1 VAD SKA RAPPORTERAS?

[Skyddsberättigade personer](#) som på skälig grund misstänker [rapporterbart uppförande](#) uppmuntras att göra en anmälan med, om möjligt, all [relevant information](#).

Eventuella [personliga arbetsrelaterade klagomål](#) omfattas inte av den här policyn utan ska hanteras i enlighet med lokal policy och rutiner för klagomål eller rapporteras till lokal People & Culture Business Partner (personalansvarig).

Skyddsberättigade personer måste inte vara säkra på att rapporterbart uppförande har ägt rum för att göra en anmälan (till exempel om de bara har viss information som föranleder misstankar, men inte har alla uppgifter). De skyddas då i enlighet med den här policyn även om anmälan skulle visa sig vara felaktig. Skyddsberättigade personer får dock inte göra en anmälan som de vet är falsk. Om det visar sig att en person medvetet har gjort en falsk anmälan ska det tas på stort allvar och det kan leda till disciplinära åtgärder.

3.2 HUR SKA DET RAPPORTERAS?

Skyddsberättigade personer som på skälig grund misstänker att rapporterbart uppförande har ägt rum uppmuntras att rapportera sådant rapporterbart uppförande direkt till

- (f) [Cochlear Whistleblower Service](#) (Cochlears tjänst för visselblåsare) som är extern och sköts oberoende (se kontaktinformation nedan i avsnitt 3.4) eller
- (g) en medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen) (**berättigade mottagare**)

De berättigade mottagarna och Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare) ska ta emot information som omfattas av skydd enligt denna policy.

När anmälan tas emot ska berättigade mottagare

- (a) göra allt som krävs för att skydda anmälnans konfidentialitet, bl.a. se till att alla samtal sker privat och att alla elektroniska kopior och papperskopior av anmälan förvaras på ett säkert sätt
 - (b) fråga om den skyddsberättigade personen samtycker till att den berättigade mottagaren röjer hans eller hennes identitet (i enlighet med nationella lagar och bestämmelser) och till att kontaktas ytterligare som en del av en utredning
 - (c) omgående hänvisa den skyddsberättigade personen till Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare) om den skyddsberättigade personen inte vill uppge sin identitet, för att hjälpa personen att skydda sin anonymitet
- ELLER
- (d) snarast lämna den fullständiga anmälan till Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) om den skyddsberättigade personen har samtyckt till att lämna ut sin identitet och samtycker till att bli kontaktad som en del av en utredning.

Om du vill ha mer information innan du gör en anmälan om rapporterbart uppförande kontaktar du Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist).

Om Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) anklagas för att vara inblandad i ett rapporterbart uppförande ska rapporten lämnas eller anmälas till VP, Group Risk och Assurance. Om du tror eller misstänker att sekretessen har brutits eller om du tror att du har blivit utsatt för repressalier till följd av en anmälan och Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) anklagas för att vara inblandad i ditt problem ska sådana frågor diskuteras med relevant berättigad mottagare eller Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare) i förekommande fall. Om sådana omständigheter uppstår, kan referenser i denna policy till Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) förstås som referenser till VP, Group Risk och Assurance, relevant berättigad mottagare eller Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare), i förekommande fall.

3.3 NÄR SKA DET RAPPORTERAS?

Skyddsberättigade personer uppmuntras att anmäla rapporterbart uppförande så snart de på skälig grund misstänker att misskötsamheten har begåtts. Det är aldrig för sent att göra en anmälan eftersom ett tidigare uppförande fortfarande kan ha en betydande effekt.

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE (COCHLEARS TJÄNST FÖR VISSSELBLÅSARE)

Cochlear har utsett en oberoende tredje part att tillhandahålla Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare), som är tillgänglig överallt i världen, 24 timmar om dygnet och 7 dagar i veckan. Du kommer till tjänsten genom att klicka på länken "Cochlear Whistleblower Service" ovan eller via www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au.

Via Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare) kan du göra en anmälan på fyra olika sätt: på telefon, via e-post, per post eller genom att skicka en onlineanmälan. Kontaktuppgifter finns på webbplatsen. Så går anmälan till. Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare) har avgiftsfria telefonnummer och telefonnummer med direktanknytning för 27 länder, på modersmål i förekommande fall, och ett telefonnummer med direktanknytning på engelska för alla andra länder. Webbplatsen finns på 19 olika språk.

Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) underrättas om varje anmälan som lämnas in via Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare).

3.5 SKYDD AV VISSSELBLÅSARE

(a) Anonymitet

För att underlätta alla utredningar som kan följa på en anmälan från dig uppmuntrar vi att du avslöjar din identitet för Cochlear när du använder Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare) eller lämnar en anmälan till en berättigad mottagare.

Om så önskas kan du dock, i enlighet med lagarna och förordningarna i ditt land, välja att vara anonym, både under utredningens gång och efter att utredningen är avslutad. Cochlear kommer bedöma innehållet i din anmälan på samma sätt som om du hade avslöjat din identitet. Ditt samtycke måste inhämtas, antingen via Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare) eller av den berättigade mottagaren, innan din identitet (och information som sannolikt är identifierande) får avslöjas, såvida inte annat tillåts enligt lag. Om du vill vara anonym rekommenderar vi att du gör en anmälan till Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare), där du kan göra anonyma anmälningar. Vi rekommenderar dessutom att anonyma anmälningar till Cochlear Whistleblower Service eller en berättigad mottagare inte görs från Cochlear (dvs. med hjälp av t.ex. Cochlears datorer eller telefoner) eftersom sådana aktiviteter normalt loggas automatiskt och din anonymitet därför inte kan garanteras.

Om du väljer att förbli anonym uppmannas du att hålla kontakten och upprätthålla en pågående dialog så att eventuella uppföljningsfrågor kan ställas till dig. Som en del av detta kan du när som helst neka till att svara på frågor som du tror skulle kunna avslöja din identitet.

(b) Konfidentialitet

Cochlear håller din anmälan konfidentiell och lämnar endast ut information om din identitet eller information som sannolikt kan identifiera dig i enlighet med ditt medgivande eller vad som tillåts enligt lag. Anmälningar tas emot och hanteras försiktigt och på stort allvar.

Utöver de åtgärder som vidtas av berättigade mottagare för att skydda din sekretess, enligt ovan, gör Cochlear även följande:

- (a) begränsar åtkomst till information gällande din anmälan, och
- (b) granskar noggrant och avidentifierar eventuellt vissa aspekter av din anmälan

Du har rätt att med Cochlear ta upp alla problem som du upplever till följd av att du gör en anmälan och begära att Cochlear agerar, inklusive om du tror eller misstänker att sekretessen har brutits. Alla problem ska tas upp direkt med [Group General Counsel \(Koncernens bolagsjurist\)](#) så att sådana ärenden kan hanteras snabbt. Om du väljer att förbli anonym eller om något annat är tillämpligt enligt avsnitt 3.2 ska alla frågor tas upp med relevant berättigad mottagare eller med Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare), i förekommande fall.

(c) Motbeskyllningar

Cochlear åtar sig att respektera och skydda alla skyddsberättigade personer som gör en anmälan i enlighet med den här policyn eller som gör ett skyddat externt utlämnande enligt gällande lagar.

Cochlear kommer inte att skuldbelägga, straffa eller avskeda en person på grund av en anmälan som han eller hon har gjort under dessa omständigheter. **Cochlears anställda, chefer, konsulter och entreprenörer får inte utsätta någon person för repressalier eller förorsaka att någon person utsätts för repressalier på grund av en anmälan som har gjorts enligt den här policyn. Repressalier innefattar pennalism, trakasserier, hot, tvång, handlingar som orsakar personskada, förlust eller skada, diskriminering, negativ särbehandling och ogynnsam behandling i förhållande till en persons anställning, karriär, yrke, näring eller verksamhet. Cochlear ser mycket allvarligt på sådana repressalier och vidtar i sådana fall lämpliga åtgärder som för anställda kan innebära disciplinära åtgärder och uppsägning.**

Cochlear vidtar lämpliga åtgärder för att bedöma risken för en skyddsberättigad person och bidra med lämpligt stöd. Om du kan bli kontaktad, kommer Cochlear att samla in information från dig gällande risken för skada, vilket kan innefatta:

- (a) risken för att din identitet röjs,
- (b) oro gällande eventuell skada detta kan åsamka dig,
- (c) om det finns befintliga konflikter eller problem på arbetsplatsen och
- (d) om det finns några hot om att åsamka dig skada.

Cochlear utvärderar sedan alla identifierade risker och potentiella konsekvenser samt utvecklar och implementerar strategier för att hantera dem där det är lämpligt.

Om du tror att du har blivit utsatt för repressalier till följd av en anmälan ska du omedelbart rapportera det till Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist). Cochlear strävar efter att skydda skyddsberättigade personer från skada på flera olika sätt. Det här kan, efter Cochlears gottfinnande, bestå av:

- (a) implementering av utredningar när så är lämpligt
- (b) övervakning och hantering av beteendet hos andra anställda hos Cochlears

- (c) att en person får tillåtelse att utföra sina uppgifter från en annan plats
- (d) disciplinära åtgärder där så krävs för uppförande som bryter mot bestämmelserna om repressalier eller sekretess i den här policyn, eller
- (e) tillgängliggörande av stödtjänster

Cochlear ska söka efter sätt att stödja alla skyddsberättigade personer som gör en anmälan enligt den här policyn, men kommer inte kunna ge icke-anställda samma typ och nivå av stöd som sina anställda. När den här policyn inte kan tillämpas på icke-anställda ska Cochlear ändå försöka erbjuda så mycket stöd som är praktiskt möjligt. Cochlear ska alltid, med en skyddsberättigad person, kunna dryfta alla frågor som uppkommer under den ordinarie anställningen eller kontraktperioden för Cochlear (till exempel alla enskilda fall av överträdelser eller prestationsproblem), eller vidta lämpliga åtgärder för att skydda en skyddsberättigad person, utan att det får en negativ inverkan.

3.6 UTREDNING

Diagrammet nedan beskriver de övergripande steg Cochlear i allmänhet vidtar när en anmälan mottagits.

Anmälan tas emot av Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist), antingen från en berättigad mottagare eller via Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare)



Anmälan skickas vidare till en Investigating Officer (Utredare). En första bedömning görs av Investigating Officer (Utredare) för att bekräfta om anmälan ska leda till en formell utredning



Där så är lämpligt ska Investigating Officer (Utredare) (eller en annan person som utses av Investigating Officer (Utredare)) undersöka anmälan för att få fram fakta kring anmälan



Den skyddsberättigade personen uppdateras enligt denna policy om den skyddsberättigade personen kan kontaktas



När en utredning är avslutad sammanställs en rapport (som tillhör Cochlear) och den skyddsberättigade personen meddelas resultaten av utredningen när så är lämpligt



Eventuella åtgärder vidtas i förekommande fall

(a) Process

Berättigade mottagare måste omgående lämna anmälningar som görs enligt den här policyn till Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist), alltid med förbehåll för de anonymitets- och konfidentialitetskrav som anges i avsnitt 3.5. När en anmälan tas emot, oavsett om det sker direkt eller via Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare), ska Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist):

- (i) utse en Investigating Officer (Utredare) för att utvärdera anmälan och, där så är lämpligt, undersöka anmälan för att få fram fakta kring anmälan, enligt tillämpliga sekretesskrav, och
- (ii) meddela den skyddsberättigade personen resultaten av utredningen när så är lämpligt (dvs. om anklagelserna helt kunde styrkas, delvis kunde styrkas, inte kunde styrkas eller var ogrundade). Alla detaljer om resultatet kanske inte alltid kan tillgängliggöras av sekretesskäl eller på grund av de berördas juridiska rättigheter.

Cochlears svar på en anmälan varierar beroende på typ av anmälan, inklusive mängden information som lämnas ut. Det kanske inte är möjligt att undersöka informationen om Cochlear inte kan kontakta den skyddsberättigade personen (till exempel om informationen har lämnats anonymt utan möjlighet att kontakta den skyddsberättigade personen).

När en utredning utförs är målet att avgöra om det finns tillräckligt med bevis för att underbygga de rapporterade frågorna. Utredningen genomförs av någon som är oberoende av den skyddsberättigade personen, de personer som är föremål för anmälan och den berörda avdelningen eller affärsenheten.

Utredningens tidsram varierar beroende på typ av anmälan. Utredarna ska tillhandahålla anmälaren regelbundna uppdateringar om utredningsstatus (även i förhållande till tidsramar) om den skyddsberättigade personen kan kontaktas. Uppdateringarnas frekvens och tidsram beror på typen av avslöjande.

Alla personer som anklagas för att vara inblandade i ett rapporterbart uppförande ska ges möjlighet att svara på anklagelserna enligt gällande principer för rättvisa förfaranden och eventuella tillämpliga sekretesskrav. Alla sådana anställda, samt entreprenörer och konsulter (inklusive deras anställda), kan också få tillgång till Cochlears Employee Assistance Program (EAP, hjälpprogram för anställda).

Metoden för att dokumentera och rapportera resultaten av en utredning beror på typen av anmälan. När utredningen är klar skickar Investigating Officer (Utredare) en skriftlig rapport med hans eller hennes resultat till Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) som i sin tur ger den till den berörda beslutsfattaren (i enlighet med tillämpliga sekretesskrav). Alla sådana rapporter tillhör Cochlear och kommer inte lämnas ut till en skyddsberättigad person eller några andra personer som är föremål för en anmälan.

Eftersom utredningsprocessen hanteras diskret kanske det inte är direkt uppenbart på arbetsplatsen att åtgärder vidtas till följd av en anmälan.

(b) Kommunikation

GroupGeneral Counsel (Koncernens bolagsjurist) och Investigating Officer (Utredare) ska regelbundet hålla den skyddsberättigade personen informerad om utredningen efter behov.

4. Nationella lagar

Den här policyn måste läsas tillsammans med, och omfattas av, nationella lagar.

5. Utbildning

Utbildning om den här policyn ges regelbundet till Cochlears chefer och anställda, t.ex. om de anställdas rättigheter och skyldigheter enligt policyn, och, för berättigade mottagare, om hur de ska hantera anmälningar som tas emot enligt den här policyn.

6. Åtkomst till policyn

Den här policyn är offentligt tillgänglig i avsnittet om Corporate Governance (företagsstyrning) på [cochlear.com](https://www.cochlear.com), samt för Cochlears anställda och chefer.

Den här policyn kommer regelbundet granskas för att kontrollera att den fungerar på ett effektivt sätt och om några ändringar krävs.

7. Rapportering

Cochlears Board (Styrelse) får regelbundet sammanfattande information om de problem som tas upp under den här policyn, inklusive korrekt statistik om den information som framkommit. Cochlears Board (Styrelse) kan även få ytterligare information om eventuella större incidenter som inträffat. Den information Cochlears Board (Styrelse) får avidentifieras efter behov.

8. Villkor

Den här policyn utgör inte en del av ett anställningsavtal eller kontraktering och kan när som helst ändras, bytas ut eller återkallas av Cochlear enligt eget gottfinnande.

9. Definitioner och tolkning

9.1 DEFINITIONER

Samarbetspartner avser Cochlears chefer eller sekreterare, personer som Cochlear agerar i samförstånd med eller föreslår att agera i samförstånd med eller personer som Cochlear samarbetar med eller föreslår samarbete med (formellt eller informellt) på annat sätt.

Cochlear avser Cochlear Limited och vart och ett av dess närstående företag.

Personligt arbetsrelaterat klagomål avser ett klagomål om ett ärende i samband med en skyddsberättigad persons anställning eller tidigare anställning som har personliga konsekvenser för den skyddsberättigade personen, men som inte medför några andra betydande konsekvenser för Cochlear eller gäller något faktiskt eller påstått rapporterbart uppförande. Ett personligt arbetsrelaterat klagomål kan till exempel handla om en personlig konflikt mellan en skyddsberättigad person och en annan anställd, ett beslut om kontraktering, förflyttning eller befordran av en skyddsberättigad person eller ett beslut om att stänga av eller avsluta en skyddsberättigad persons anställning, eller annan disciplinåtgärd. Det inbegriper dock **inte** klagomål om rapporterbart uppförande eller ett ärende som kan handla om misskötsamhet gällande Cochlear eller andra personer utöver en skyddsberättigad person, ett brott mot anställningsavtalet eller andra lagar som bestraffas med minst 12 månader i fängelse, eller klagomål gällande repressalier som en skyddsberättigad person har drabbats av eller hotas att drabbas av på grund av att de gjort en anmälan om rapporterbart uppförande. Sådana klagomål bör tas upp i enlighet med denna policy.

Relevant information avser sådan information som kan tillhandahållas, bland annat följande:

- (a) namn på och befattning för varje person som är inblandad i det rapporterbara uppförandet och eventuella vittnen
- (b) detaljerad beskrivning av rapporterbart uppförande, däribland uppgifter om datum, tider, platser, hur uppförandet observerades (t.ex. personligen eller hört av en tillfällighet) och genom vilket medium (t.ex. personligen, på telefon eller via e-post) och

(c) alla åtgärder du har vidtagit för att rapportera ärendet någon annanstans

Skyddsberättigade personer uppmanas att bifoga eventuella konkreta bevis, men det är inget obligatoriskt krav för att göra en anmälan.

10. Versionskontroll

Tillämplighet	Global
Godkännare	Board of Directors (Styrelse)
Policyägarens namn	Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist)
Policydelegatens namn	Global Compliance Officer (Global överensstämelseansvarig)
Versionsnummer	6.0
Versionsdatum	24 oktober 2022
Revideringscykel	En gång per år
Relaterade dokument	Global uppförandekod
Relaterade branschdokument	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition (ASX Corporate Governance Councils Principer och rekommendationer, 4:e utgåvan) Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Tillägg för finanslagar angående utökande av skydd för visseblåsare, akt 2018) ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) (ASIC informationsblad 238 om rättigheter och skydd för visseblåsare, och Informationsblad 239 om hur ASIC hanterar visseblåsarrapporter) ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (ASIC regelansvisningar 270 om visseblåsarpolicyer)
Windchill-nummer	D1176936 V5 Swedish translation of D1176925 V5 2022-08

Bilaga 1

Skydd för visselblåsare, inbegripet enligt australisk lag

Hur skyddas jag om jag tar upp ett problem?

Enligt vad som anges i den här policyn ska Cochlear skydda skyddsberättigade personer som anmäler ett rapporterbart uppförande.

Två viktiga skyddsåtgärder som genomsyrar alla aspekter av den här policyn är att skydda sekretessen för de skyddsberättigade personer som gör en sådan anmälan och att skydda personer från repressalier i samband med sådana anmälningar. Mer information om de här skydden finns nedan.

Det kan också finnas skydd enligt lag. Till exempel, för anmälningar som uppkommer i samband med Cochlears verksamhet i Australien, eller inom verksamhet i de enheter som omfattas av dess australiska enheter, skyddar *Corporations Act 2001* (Cth) (**aktiebolagslag**) och *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (**skatteförvaltningslag**) skyddsberättigade personer när de lämnar information om ett "avslöjande ärende" till en person som omfattas av dessa lagar.

Ett "avslöjande ärende" enligt *Corporations Act* uppstår när en skyddsberättigad person anmäler omständigheter där de har rimliga skäl att misstänka att informationen handlar om misskötsamhet eller otillbörliga händelser gällande ett Cochlear-företag, inklusive, men inte begränsat till, ett beteende som

- utgör ett brott mot en rad lagar inom bolags- och finansbranschen som anges i *Corporations Act*
- utgör ett brott mot någon av Samväldets lagar som straffas med fängelse i 12 månader eller mer
- utgör en fara för allmänheten eller det ekonomiska systemet, eller
- på annat sätt styrs av regelverk

Dessutom kan informationen även skyddas som ett "avslöjande ärende" i enlighet med *Taxation Administration Act* om en anmälan handlar om ett brott mot den australiska skattelagen eller skatterelaterad misskötsamhet.

En anmälan om ett "avslöjande ärende" av en skyddsberättigad person skyddas enligt *Corporation Act* och *Taxation Administration Act* om den görs till Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare) eller någon annan medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen). De här skydden finns också för överlämnande av information till en annan person som anges under de här lagarna enligt nedan.

Om du lämnar ut information till en jurist för att få juridisk rådgivning eller juridisk representation skyddas din information även om den inte handlar om ett "avslöjande ärende".

Rapporterbart uppförande som inte består av ett "avslöjande ärende" enligt *Corporations Act* eller *Taxation Administration Act* skyddas inte av dessa lagar, utan skyddas i enlighet med den här policyn.

De viktigaste skydden enligt den här policyn och tillämpliga australiska lagar är följande:

Sekretess: Cochlear skyddar sekretessen hos de personer som tar upp problem genom att både begränsa hur personens identitet och information som sannolikt kan leda till identifikation delas. Din identitet hålls konfidentiell i så hög grad som möjligt och delas endast i den omfattning som tillåts av dig eller lagen.

I enlighet med *Corporations Act* (och i relevanta fall *Taxation Administration Act*) ska, när en anmälan med ett "avslöjande ärende" görs av en skyddsberättigad person till Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare), en medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen) eller någon annan person som anges under dessa lagar (enligt nedan), den skyddsberättigade personens identitet (och information som sannolikt kan leda till identifiering) endast lämnas ut utan deras medgivande, om informationen lämnas till:

- Australian Securities and Investments Commission (australiska kommissionen för värdepapper och investeringar) eller Australian Prudential Regulation Authority (australiska myndigheten för tillsynslagstiftning)
- Australian Federal Police (Australiens federala polismyndighet)
- Australian Commissioner of Taxation (Australiens skattekommissionär) när det gäller skatterelaterad misskötsamhet eller
- en jurist i syfte att erhålla juridisk rådgivning eller juridisk representation

eller, om det är skäligt att lämna ut information i utredningssyfte, förutsatt att deras identitet inte avslöjas och att Cochlear vidtar alla rimliga åtgärder för att minska risken för att de identifieras.

Det är olagligt för en person att identifiera en skyddsberättigad person eller lämna ut uppgifter från en anmälan om ett "avslöjande ärende" som de tillhandahållit och som sannolikt kan leda till att de identifieras, utöver vad som anges ovan. Anmälningar kan också göras anonymt och fortfarande skyddas enligt Corporations Act.

Inga repressalier: Cochlear skyddar människor från negativa påföljder av att ha tagit upp problem eller av att planera att ta upp problem. Cochlear tolererar inte att någon hotar att skada eller skadar dig på grund av att du vill eller har beslutat att ta upp ett problem. Cochlear tar det på stort allvar och det kan leda till disciplinära åtgärder.

I vissa fall kan de här skydden även verkställas i enlighet med Corporations Act eller Taxation Administration Act (när anmälan rör skatterelaterad misskötsamhet). Enligt den här lagstiftningen får en person inte utföra (eller hota att utföra) handlingar som kan skada dig (eller någon annan person) om:

- personen tror eller misstänker att du (eller någon annan person) har lämnat, kan ha lämnat, vill lämna eller kan lämna ut information som är kvalificerad för skydd, och
- uppfattningen eller misstanken är orsaken (eller en del av orsaken) till utförandet

När dessa skydd gäller är du också skyddad från ansvar för att ha anmält (oavsett om det är genom civila, straffrättsliga eller administrativa rättsprocesser, eller om avtalsenliga eller andra rättsmedel utövas mot dig). Vidare kan information som du lämnar i en anmälan till en tillsynsmyndighet eller Samväldesmyndighet inte användas i rättsliga processer mot dig (förutom i samband med att falsk information lämnas ut). Du beviljas dock inte någon immunitet mot konsekvenser av misskötsamhet som du har begått och som avslöjas i din anmälan (inklusive, men inte begränsat till, disciplinära åtgärder).

När skyddas jag?

Cochlear tillhandahåller skydd för personer som tar upp problem i enlighet med den här policyn, enligt vad som anges i den här policyn.

Cochlear tillhandahåller även dessa skydd till alla skyddsberättigade personer som avslöjar ett rapporterbart uppförande som består av ett "avslöjande ärende" enligt Corporations Act (eller Taxation Administration Act, i relevanta fall) till Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare), en medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen), eller annan "berättigad mottagare" enligt lag, vilket omfattar:

- en styrelseledamot, chef eller högre chef på Cochlear
- en revisor eller medlem av en revisorsgrupp som genomför en revision av Cochlear
- en av Cochlears aktuarier
- ASIC, APRA eller, vid skatterelaterad misskötsamhet, Australian Commissioner of Taxation (Australiens skattekommisionär), eller
- en jurist i syfte att erhålla juridisk rådgivning eller juridisk representation gällande frågan

Under begränsade omständigheter skyddas viss information som är av "allmänintresse" eller "akut art" och som lämnas ut till journalister eller parlamentsledamöter också av lag. Det är viktigt att du förstår kriterierna för att dela information av "allmänintresse" eller "akut art" innan du gör det. Innan du lämnar ut information av "allmänintresse" eller "akut art" måste du ha tillhandahållit ASIC, APRA eller annat föreskrivet organ informationen och, om det gäller information av "allmänintresse", måste minst 90 dagar ha passerat sedan informationen lämnades över för första gången. Kontakta Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) om du vill ha mer information.

Vi rekommenderar att du börjar med att informera en medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen) eller Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare) så att Cochlear kan få möjlighet att identifiera och åtgärda eventuella oegentligheter så snart som möjligt. Du kan dock vara skyddsberättigad oavsett vilken av ovan angivna berättigade mottagare du väljer att informera. En oberoende jurist kan eventuellt också ge dig ytterligare information innan du gör en anmälan. Enligt vad som anges i den här policyn tar Cochlear alla rapporter om "rapporterbart uppförande" på stort allvar och behandlar sådana rapporter med försiktighet och sekretess.

Vad ska jag göra om skyddet överträds?

Cochlear tar överträdelser mot dessa skydd på stort allvar. Om du tror att en överträdelse har skett bör du ta upp det med Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist), (eller, om Group General Counsel (Koncernens bolagsjurist) är involverad i ditt problem, med en medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen) eller Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visselblåsare)).

Om du drabbas av repressalier på grund av att en person tror eller misstänker att du eller någon annan har gjort, vill göra, kan ha gjort eller kan komma att göra en anmälan som är kvalificerad för skydd enligt Corporations Act, kan du även begära kompensation och andra rättsmedel via domstol om du drabbas av förlust eller skada på grund av avslöjandet, inklusive om Cochlear inte vidtar rimliga försiktighetsåtgärder eller är tillräckligt noggranna för att förhindra repressalierna. Du bör söka juridisk rådgivning om du funderar på att söka sådana rättsmedel.

Är det något som inte omfattas av policyn för skydd av visseblåsare?

Policyn och lagskyddet (inklusive Corporations Act) gäller i allmänhet inte personliga arbetsrelaterade klagomål. Det här är anmälningar som handlar om din anställning hos Cochlear och endast har konsekvenser för dig personligen. Ett personligt arbetsrelaterat klagomål kan till exempel handla om en personlig konflikt mellan en skyddsberättigad person och en annan anställd, ett beslut om kontraktering, förflyttning eller befordran av en skyddsberättigad person eller ett beslut om att stänga av eller avsluta en skyddsberättigad persons anställning, eller annan disciplinåtgärd. De här frågorna bör i stället anmälas i enlighet med lokal policy och rutiner för klagomål eller rapporteras till lokal People & Culture Business Partner (personalansvarig).

Den här policyn och lagen kan dock fortfarande gälla under vissa omständigheter, till exempel när ditt problem

- handlar om ett "avslöjande ärende" (se ovan)
- har betydande konsekvenser för Cochlear
- handlar om repressalier som du har drabbats av, eller som du hotas av, i samband med att du tagit upp ett problem, eller
- handlar om misskötsamhet som ligger bortom ditt personliga område

Om du söker juridisk rådgivning eller juridisk representation i enlighet med visseblåsarbestämmelserna i Corporations Act kommer din information även att förbli skyddad enligt vad som anges ovan och utgör inte ett personligt arbetsrelaterat klagomål.

Om du är osäker bör du lämna in din anmälan till en medlem av CLTD Executive Team (CLTD-ledningsgruppen) eller till Cochlear Whistleblower Service (Cochlears tjänst för visseblåsare) så behandlas din anmälan i enlighet med rätt policy.