Cochlear Global Code of Conduct (科利耳全球行为守则)



Cochlear®
Hear now. And always

目录

CEO & President（首席执行官兼总裁）的寄语 2

关于我们的全球行为守则 3

行事合规 6

如何勇于发声 8

对领导者的期望 9

1 开展我们的业务 10

1.1 禁止贿赂和腐败 11
1.2 竞争和消费者保护 14
1.3 管理利益冲突 15
1.4 代表科利耳对外发表声明 16
1.5 负责任地使用社交媒体 16
1.6 开展临床研究 16
1.7 动物伦理 16
1.8 贸易限制 17
1.9 人权 17
1.10 管理环境影响 17
1.11 公共政策 18
1.12 个人政治活动 18
1.13 负责任地使用人工智能 18

2 保护我们的资产和信息 19

2.1 保护我们的资产 20
2.2 防止滥用机密信息 21
2.3 隐私及保护个人信息 23
2.4 业务记录 23
2.5 产品质量和监管 24

3 行为：我们的员工 25

3.1 健康和安全 26
3.2 工作场所行为 26
3.3 平等就业机会和歧视 26

版本控制 27



CEO & President（首席执行官兼总裁）的寄语

科利耳的历程始于 40 多年前，当时 Graeme Clark 教授开发了一种治疗听力损失的全新方法，从此改变了全球人民的生活。如今，成千上万的人通过重获听力去体验生活和抓住生活赋予的种种机遇。

我们的使命和宗旨

我们的使命既简单又深远：帮助人们聆听声音同时被聆听。我们的目标是助力尽可能多的人重建沟通桥梁，尽享完整人生。实现这一抱负有赖于我们培育的牢固且值得信赖的关系，不仅是我们内部成员之间的，也包括与我们所服务的社区之间的。随着我们通过承诺与创新持续扩大影响力，那些从最初就指引我们履行使命的价值观，时至今日依旧至关重要。

在全球范围内坚守我们的标准

科利耳拥有超过 5500 名员工及其他 Cochlear Representatives（科利耳代表），服务对象遍及 180 多个国家/地区，我们的 Global Code of Conduct（全球行为守则）明确设定了对每位员工以及整个组织在开展业务时的期望：无论在哪里运营，都要合法、合乎道德且负责任地行事。

本守则体现了大家对我们的信任，并向我们的利益相关者保证，他们始终可以依赖我们的诚信与专业精神。

以我们的价值观和行为准则为指引

以我们的政策和规程为支撑，本守则连同我们的价值观、使命和 HEAR 行为准则阐明了对每一位员工的期望，指引我们在日常工作中做出正确选择。它向利益相关者清晰地传达了他们可以寄予我们（无论是员工个人还是整个组织）何种期望。我们鼓励大家在做决策时经常参考本守则。如果您有疑问，请联系您的 Leader（领导），或联系 Compliance（合规部）、Legal（法务部）或 People & Culture（员工与文化部）联系人获取进一步支持。

重要的是，我们在一个推崇坦诚沟通、敢于提出不同意见的安全环境中工作。如果发现与本守则所载承诺不符的情况，每位员工都应该勇于发声。

通过勇于发声，我们可以展现最高标准的诚实、公正和诚信，让一切行动始终以客户为中心。

感谢您助力实现我们的使命，亦感谢您在日常工作中恪守我们“尊重、诚信和负责”的价值观。



Dig Howitt
首席执行官兼总裁

关于我们的全球行为守则

我们的全球行为守则是什么？

作为全球最受认可和尊重的澳大利亚公司之一，科利耳拥有庞大的国际业务版图，为180 多个国家/地区提供服务，深受全球客户、投资者和员工的信任与依赖。这一认可不仅体现了科利耳产品的卓越品质，也彰显了我们在医疗科技行业中以诚信和道德领导力著称的声誉。

我们在全球范围内坚持以公平、诚信和合法的方式开展业务。

在我们持续成长和将我们的使命带给全球更多的人的同时，我们的行为守则明确规定了为维护这一声誉而对每一位员工的业务行为标准要求。本守则与 Cochlear's Risk Policy（科利耳风险政策）相辅相成，共同确保各项决策符合我们的风险偏好与合规义务。

本行为守则适用于科利耳有限公司 (Cochlear Limited) 及其每家关联实体和附属公司的科利耳代表。

我们的文化和价值观

在工作中以及在与同事、客户和合作伙伴互动时，我们每个人都应彰显科利耳的价值观和 HEAR 行为准则。我们的 **Values**（价值观）是指导我们组织内部及与组织相关的决策、行为和互动的核心原则和信念。这些价值观与我们的使命一致，支持我们的文化，并且是我们如何对待彼此、客户和合作伙伴的宣言。我们的核心价值观是：

- **Respect**（尊重）：我们重视所有人，无论其背景或信仰如何。
- **Integrity**（诚信）：我们诚实、合乎道德、以事实为依据。
- **Accountability**（负责）：我们对自己的责任、行动和结果负责。

我们的"HEAR Behaviours (HEAR 行为准则)"以价值观为基础，并与全球行为守则共同构成我们开展工作和彼此协作的行为框架。它们反映了我们的文化，为战略提供支持，并将我们的使命变为现实。

H

Hear the customer
（聆听客户心声）
将客户置于我们一切工作的中心

- 我从客户的角度看待我们的工作
- 我在决策过程中考虑客户的需求
- 我将客户意见纳入我们内部的讨论中

E

Embrace change & innovate
（拥抱改变并创新）
革新思维以促进改变和成长

- 我简化复杂信息，使其易于理解
- 我力求最简单高效且不会在未来增加复杂性的解决方案
- 我心态开放，并能够改变既有观点，接受更好的想法

A

Aspire to win
（鼓励创赢）
鼓励彼此成就

- 我推动团队采取行动以实现挑战性目标
- 我统筹安排明确优先级以确保完成任务
- 我勇于提出工作中的困难和重要问题
- 我承担可预计的风险以达成目标
- 我敏捷快速地行动而不被动等待

R

Remove boundaries
（消除界限）
团结一心，步调一致

- 我敢于以建设性的方式挑战他人观点
- 我响应并支持其他团队所作决策
- 我寻求并吸纳多方观点，做出正确决策
- 我将公司利益置于个人或团队利益之上

行为守则适用于哪些对象？

本守则适用于：

- 科利耳员工，包括定期合同员工、高级职员和董事，以及
- 独立承包商、顾问、代理及其他代表科利耳开展业务的第三方。

上述人员统称为“**Cochlear Representatives**（科利耳代表）”。

我们的供应商须遵守另行制定的 Supplier Code of Conduct（供应商行为守则），该守则载列了科利耳与供应商之间的相互期望。

每位科利耳代表的职责

本守则适用于所有科利耳代表

每位科利耳代表都有责任了解并遵守本守则。所有科利耳代表均应遵守本守则，无论其是否出现在雇佣合同或与科利耳签订的任何其他合同中。

作为科利耳代表，您必须：

a. 熟悉并遵守本守则和适用于您的科利耳政策和规程，以及您与科利耳签订的任何协议的条款；

b. 遵守您开展业务所在国家/地区的适用法律和法规；

c. 按照科利耳的价值观和科利耳的最佳利益行事；

d. 以合乎道德、诚实，并秉持高标准个人操守行事；

e. 及时向领导或合规部、法务部或员工与文化部代表报告您自己或他人违反或可能违反本守则、科利耳政策或规程或者适用法律或法规的行为；

如果违反本守则，会怎样？

违反本守则可能导致纪律处分，包括终止与科利耳的劳动关系或合作关系。违反适用法律或法规还可能导致重大经济处罚和刑事制裁。

可能导致纪律处分的行为包括（但不限于），若科利耳代表：

a. 指示、参与或授权违反法律法规、行为守则或科利耳政策与程序的行为；

b. 未举报已发生的行为守则违规行为，或隐瞒相关信息；

c. 对举报违反或可能违反本守则的行为的人员予以报复；

d. 蓄意虚假或恶意举报违规行为；以及

e. 作为领导，未采取合理措施来确保受其监督的任何科利耳代表遵守本守则、法律义务以及科利耳政策和规程。



当地法律

如果我们的守则与更严格的适用法律或法规之间存在冲突，则必须以该法律或法规为准。如果您不确定，请联系合规团队或法务团队成员。

培训

加入科利耳时，我们每个人都需要完成关于本守则的入职培训。我们还需要在规定的时间内完成有关本守则的年度培训，每年我们都会收到相关通知。未能完成指定培训将被视为违反本守则。

本守则的审查

我们会定期审查本守则，至少每两年一次，旨在评估其是否有效实施，以及是否需要进行任何更改。如有任何实质性变更，科利耳代表将会收到通知，我们每个人都有责任确保已知悉这些变更。



行事合规

如果您不确定某项决定、行动或行为是否正确，不妨问问自己这些问题 -- 并请记住，如果感觉不对，那很可能确实有问题！

在任何情况下，您都可以咨询您的领导或者合规、法务或员工与文化团队成员，以获得更多支持。如需更多指导，请参阅下面的“如何勇于发声”（第 8 页）。

我的行为是否合法？

如果回答为否，就不要做。
咨询合规团队或法务团队成员以获得支持。

我的行为是否符合本守则和科利耳政策？

如果回答为否，就不要做。请寻求指导。

我的行为是否会推进科利耳的使命和价值观（尊重、诚信和负责）？

我们所做的一切都应符合科利耳的使命和价值观。如果不确定，请咨询您的领导或合规部联系人。

我的行为对科利耳内部或外部的利益相关者而言是否有悖道德？

如果是，该行为很可能不会推进科利耳的使命、价值观或声誉。请寻求指导。

如果我的行为成为头版新闻或在社交媒体上疯传，我是否能坦然接受？

如果不能，则可能表明该行为不会推进科利耳的使命、价值观或声誉。请寻求指导。

我的行为是否让我感到不安或不太妥当？是否感觉不对？*即使我能这样做，那我应该这样做吗？*

您的直觉可以帮助判断行为是对是错。请寻求指导。

我的行为是否会损害我本人或科利耳的声誉？

如果会，可能不值得冒险。
请参阅 Enterprise Risk Framework（企业风险框架）或寻求指导。

勇于发声：这是我们每个人的责任

为什么要勇于发声？

当某些情况让您感到不对或不符合原则时，科利耳鼓励每一位员工勇于发声。及早提出疑虑有助于在问题升级前得到解决，并有助于保护我们的声誉、员工安全以及组织的长期发展。勇于发声有助于营造诚信、信任和担当的文化氛围，在这样的环境中，我们每个人都有责任做出正确的选择。

在任何情况下，如果我们发现或怀疑存在违反本行为守则、公司政策、流程或适用法律法规的行为，都有责任及时提出并进行反映。我们每个人都有义务通过适当渠道及时提出疑虑并进行报告。科利耳能否及时预防或发现违规行为，取决于每一位员工的积极参与。所有报告都会被认真对待。

发声时的保密与保护

科利耳致力于营造一个开放的环境，使每个人都能够放心地提出疑虑、提出问题，或对可能不符合公司价值观、本守则或法律的行为或决策提出质疑。

所有提出的疑虑将在可能的情况下得到审慎且保密的处理。相关信息仅在“必要知情”的范围内进行共享，以便进行适当评估、调查和处理。

对于基于善意和诚实提出的疑虑，即使最终被证明不成立或存在误判，也不会对任何人造成不利影响。科利耳鼓励并重视理性的不同意见和开放的讨论。

对于任何因提出疑虑、协助调查或支持他人发声而遭受报复、打击或其他不利影响的行为，科利耳一律不予容忍。任何报复行为均属违反本守则的行为，可能导致纪律处分，包括终止与科利耳的劳动关系或合作关系。

在某些情况下，提出疑虑的人员可能希望保持匿名。尽管公司会尽最大努力全面调查相关事项，但匿名报告在个别情况下可能会增加问题解决的难度。

举报与匿名

在某些情况下，提出疑虑可依据全球举报人保护相关法律获得额外保护。科利耳已制定 Whistleblower Protection Policy（举报人保护政策），明确相关适用情形及报告流程，以确保相关保护机制的落实。如需报告已发生或疑似违反本守则的行为，请参阅举报人保护政策。

根据不同国家/地区法律规定，您可以选择匿名提出疑虑。在部分司法辖区内，法律可能限制匿名举报，相关情况已在该政策中明确说明。无论是否选择匿名，所有报告的保密性均将得到保障。



如何勇于发声

根据问题的性质和具体情况，在科利耳，您可以通过多种方式提出疑虑，从而确保您的声音被倾听并得到支持。我们鼓励每一位员工选择最合适、最让自己感到放心的渠道提出疑虑。

在大多数情况下，我们建议您首先与您的直接上级或经理沟通。这通常是提出日常问题或疑虑最直接、最有效的方式。上级或经理可以根据具体情况，帮助判断问题是否需要进一步上报，并指导您联系其他适当的渠道。

联系 Cochlear Speak Up Service（科利耳勇于发声服务组织）：

如您不便通过直接上级沟通，或问题不适合通过该渠道处理，您也可以通过以下途径提出疑虑：

更高层级管理者
您的上级的上级或 Global Executive Management（全球管理团队）成员。

业务关系联系人
如果您并非科利耳员工。

Global Compliance（全球合规部）
涉及道德问题、合规要求或行为守则/政策违规。

法务部
涉及法律法规、合同或法律风险相关事项。

员工与文化部
涉及职场行为、员工福祉、骚扰或歧视等问题。

工作场所健康和安全部
通过 Workday 报告事故、危险或访问安全登记册。

Speak Up 举报热线 (Whistleblower Hotline)
保密的外部服务。全天候开通，在允许的地区支持匿名举报。

对领导者的期望

在所有科利耳代表应遵守的总体要求基础上，对于担任领导角色的人员，我们还提出了额外的期望。

*Cochlear People Leader（科利耳带人经理）（在本守则中称为“**领导**”）是指任何通过他人完成工作的人，无论这些人员是否直接向其汇报。*

每一位领导者的责任

除了履行我们的 **People Leader Expectations**（对带人经理的期望）外，科利耳的领导者还肩负着一项重要责任：以身作则，并推动本守则所规定的行为标准落地执行。

领导者应当：

- 全面了解并持续掌握本守则的内容；
- 以身作则，展现诚信、合规意识和符合道德的决策行为；
- 通过为所带团队设定明确期望，推动本守则的贯彻落实，包括鼓励团队成员勇于发声，尤其是在涉及安全隐患、风险行为或不当行为时提出疑虑；
- 帮助团队成员理解并遵守本行为守则，必要时引导其寻求相关支持（如合规、法务或员工与文化团队）；
- 对违反行为守则或公司政策的行为进行问责，包括对未按要求完成强制培训的情况采取适当的管理措施；
- 营造一个安全、开放的团队环境，使员工能够在不担心遭受报复的情况下提出疑虑或反馈问题；认真对待员工提出的任何疑虑，尤其是涉及违反或潜在违反本行为守则的情况，并及时进行适当升级处理；
- 对任何不当或不安全的行为及时采取合适措施加以纠正；
- 绝不因他人提出疑虑或报告问题而进行报复或区别对待；
- 全力支持所有调查工作，以确保相关问题得到客观、公正的处理；以及
- 确保您的团队了解并接受相关法律法规及公司政策的培训，这些要求适用于其所从事的业务活动。

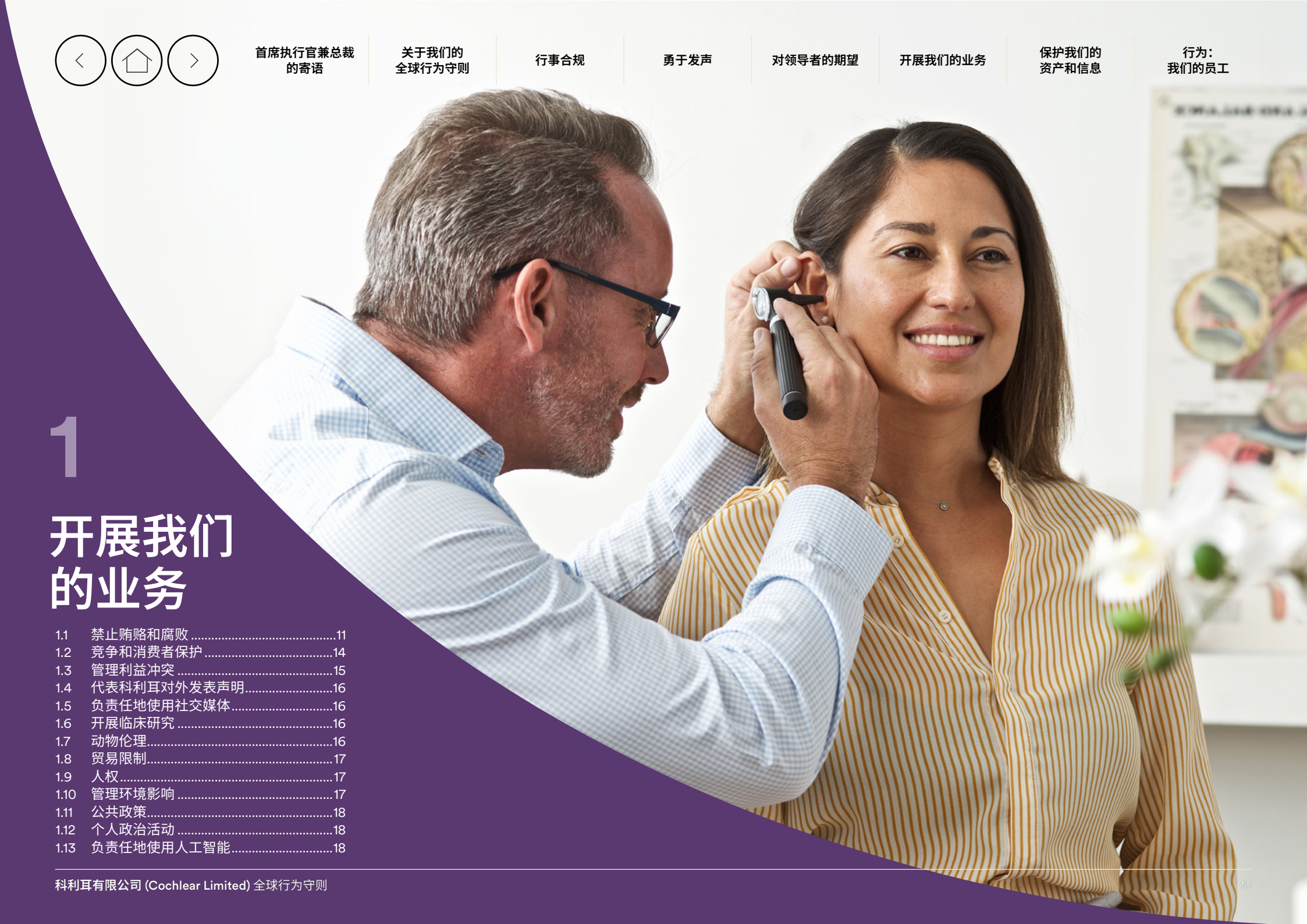
领导者应定期与团队回顾本行为守则，并持续强化团队对相关行为标准的理解和遵循。

对于纵容或未能有效防范违反本守则行为的领导者，公司将视情节采取相应的纪律处分措施，严重情况下可能导致终止劳动关系或合作关系。

领导可以通过 Cochlear Central 或员工与文化团队（通过 Workday）了解更多对带人经理的期望。



科利耳的领导者肩负着一项重要责任：以身作则，并推动本守则所规定的行为标准落地执行。



1 开展我们的业务

1.1 禁止贿赂和腐败 11
1.2 竞争和消费者保护 14
1.3 管理利益冲突 15
1.4 代表科利耳对外发表声明 16
1.5 负责任地使用社交媒体 16
1.6 开展临床研究 16
1.7 动物伦理 16
1.8 贸易限制 17
1.9 人权 17
1.10 管理环境影响 17
1.11 公共政策 18
1.12 个人政治活动 18
1.13 负责任地使用人工智能 18

本守则的以下部分载列了有关科利耳和科利耳代表如何开展业务的具体期望。与此有关的更多详细信息，请参见与各司法管辖区相关的 Business Relationship Policy（业务关系政策）和相关指南。

请谨记：他人对我们行为的观感与行为本身同等重要。



科利耳承诺在我们开展业务的所有国家和地区，严格遵守所有适用的反贿赂与反腐败法律法规，并确保我们的业务成果均通过正当合规的方式取得，不受任何不当影响。

1.1 禁止贿赂和腐败

明确禁止任何形式的贿赂或腐败行为。

在全球范围内，绝大多数国家/地区都有严格的反贿赂和反腐败法律，尤其是涉及公职人员时。这些法律不仅适用于在这些国家/地区进行的商业活动，还具有域外效力延伸至澳大利亚的科利耳有限公司 (Cochlear Limited) 和我们开展业务的其他国家/地区。违反相关法律可能导致严重后果，包括刑事处罚、监禁，以及公司经营许可被撤销。一旦与贿赂或腐败行为相关联，将对公司的声誉造成重大损害。

*“**贿赂**”是指直接或间接地提供、给予、承诺提供、索取、请求、接受或收受任何形式的“**利益**”（即具有实际或被认为具有价值的任何事物），并意图对某项决策或行为施加不当影响，包括影响公职人员或私营部门人员，以获取或维持业务或获得商业或个人利益。*

*“**腐败**”是指滥用权力或职务便利（通常属于违法行为），以获取某种利益（无论是个人、私人的或其他形式的利益），包括任何通过不诚实或不道德方式获取不当优势的行为，即使该行为未直接涉及贿赂。腐败包括任何欺诈行为或其他具有欺骗性质的活动。*

这一禁令适用于所有情形，无论相关外部方是否为公职人员或属于私营部门，也同样适用于向个人的家庭成员、朋友或其他关联人员提供任何利益的行为。

科利耳承诺在我们开展业务的所有国家和地区，严格遵守所有适用的反贿赂与反腐败法律法规，并确保我们的业务成果均通过正当合规的方式取得，不受任何不当影响。

公职人员、政治参与和捐赠

*在本行为守则中，“**公职人员**”是指任何代表政府或受雇于政府的人员，包括：政府机构或部门工作人员、由政府所有或资助的机构人员、准政府组织或国有企业工作人员；以及军方或执法人员；此外还包括政治人物、政治职位候选人、法官、立法机构成员，以及联合国等国际组织的成员。*

在全球许多司法管辖区，对公职人员实施或试图实施贿赂均构成严重犯罪。

科利耳代表：

a. 在与公职人员互动时必须格外警惕，不得直接或间接向公职人员提供、给予、索取或收受任何利益，也不得直接或间接接受公职人员给予的任何利益；

b. 代表科利耳与政治和政府利益相关者接触时，必须遵守适用的当地和国际法律；

c. 在与政治或政府利益相关者接触（包括参加活动）之前，必须咨询合规团队、法务团队或 Government Affairs（政府事务）团队成员，以获取适当的内部批准；以及

d. 除非获得合规团队、法务团队或政府事务团队的批准，否则仅允许支付活动或论坛费用，这些费用必须符合市场费率、明确属于商务会议费用。有些活动包含政治筹款环节，需符合业务关系政策。

科利耳不向个人或政党提供捐赠（且不得向政治候选人或政党提供或给予任何利益）。

请参阅适用于您所在司法管辖区的业务关系政策，了解有关公职人员的额外个人和实体信息以及任何其他要求。

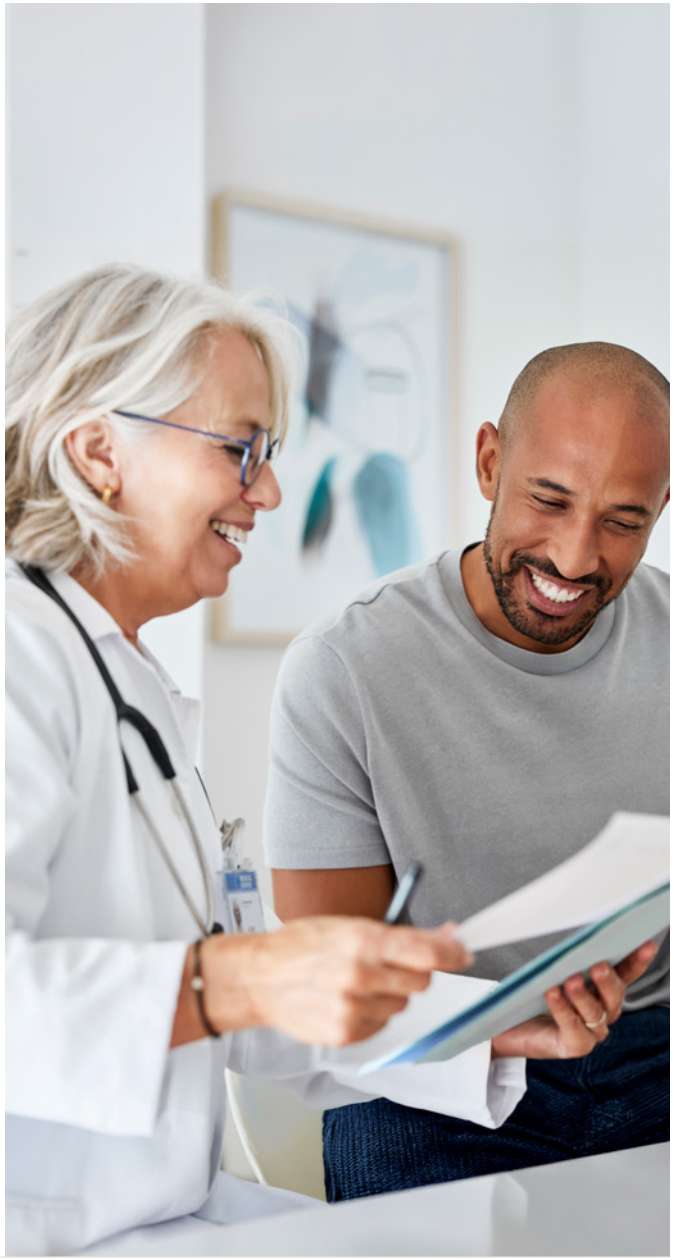
医护专业人士

“医护专业人士”包括参与向患者提供医疗保健服务或医疗用品，以及直接或间接购买、租赁、推荐、使用、安排购买或租赁科利耳产品和/或服务，或规定使用科利耳产品和/或服务的任何个人（临床或非临床，包括但不限于医生、护士、技术人员、听力师和研究人员/协调员）或实体（如医院、诊所或团体采购机构）。就本守则而言，“医护专业人士”的定义不包括同时身为科利耳代表的个人。

科利耳重视其与医护专业人士的关系以及他们帮助客户重获听觉能力所作出的工作。科利耳在与医护专业人士的所有互动中都保持最高的道德和诚信标准，绝不会对医护专业人士做出的任何决定施加不当的影响。

科利耳代表应意识到，许多医护专业人士都属于公职人员，例如当他们供职于医院、大学或政府部门等公立机构时。

科利耳代表在与医护专业人士互动时，必须遵守相关的业务关系政策要求，包括在进行费用报销时，按照支付系统中的规定报销与礼品、招待和款待相关的费用。



疏通费

*"**疏通费**"是指为了加快某项流程或常规行政手续（例如产品、许可证或执照的审批）而向公职人员支付或允许支付未正式列为公共费用的款项。*

任何科利耳代表均不得支付或批准疏通费，即使在法律未明确禁止疏通费的地方。此类款项可能被视为贿赂的一种形式。

礼品和款待

科利耳代表在向第三方提供礼品和接收来自第三方的礼品时，必须遵守业务关系政策项下的相关当地和区域要求。我们每个人都应熟悉相关的业务关系政策要求。

与第三方之间的礼品往来必须符合业务关系政策，且礼品的性质和价值应始终适度。在允许的范围内提供礼品和款待时，送礼人不应带有试图以任何方式影响收礼人的意图，也不得造成此类观感。同样，在允许的情况下，提供的任何款待都必须恰当且适度。

全球有许多法律规定了在什么情况下可以向公职人员、医护专业人士以及其他第三方提供什么礼品和款待。某些地区还要求将这些事项记录在案并报告给主管机关。如果您对这些要求有疑问或顾虑，请联系全球合规团队或法务团队成员。

供应商

科利耳代表采购商品及服务（包括欺诈、贿赂、腐败和礼品相关方面）的指导原则载于我们的 Global Procurement Policy（全球采购政策）中。

每位科利耳代表都有责任：

a. 避免任何贿赂或腐败；

b. 预防、发现并向任何全球管理团队成员、全球合规部或 Cochlear Speak Up Service（科利耳勇于发声服务组织）报告任何科利耳代表或与科利耳相关的任何其他方的任何贿赂或腐败行为、疑似行为或指控；以及

c. 在与向科利耳供货或代表科利耳行事的第三方打交道时，始终开展尽职调查。





作为一个企业，科利耳不允许任何限制公平竞争的不法行为，包括在市场中非法对待消费者。

1.2 竞争和消费者保护

科利耳支持自由、公开和诚实的竞争。作为一家在全球开展业务的公司，科利耳必须遵守其运营所在国家/地区的贸易惯例以及竞争和消费者保护法律法规。作为一个企业，科利耳不允许任何限制公平竞争的不法行为，包括在市场中非法对待消费者。

我们必须按照当地竞争法（有时称为“反垄断法”）和消费者保护法开展所有业务活动。

科利耳代表必须：

a. 不误导客户或供应商、对其进行攻击行为或以其他不公平方式对待他们；

b. 确保广告和产品信息中的所有声明在分发时均经过核实且准确无误；

c. 在与消费者和小型企业签订的标准格式合同中，不得包含不公平条款，包括那些并非为保护合法商业利益而合理必要的条款；

d. 确保关于竞争对手的陈述仅限于有据可查的事实信息；

e. 独立、单方面选择和终止业务关系；

f. 独立、单方面确定科利耳产品和服务的价格和销售条款；

g. 不与竞争对手讨论或交换商业敏感信息，包括但不限于有关价格、产品、销售、战略、投标、利润、成本、供应商定价和条款、分销方法以及产品开发的信息（除非获得首席执行官兼总裁和 Group General Counsel [集团总法律顾问] 授权）；

h. 不获取、接受、披露或使用保密竞争信息，除非采取合乎道德的方式并遵守所有法律和法规；

i. 不与竞争对手提议或签订任何限制竞争的协议或谅解，例如就价格、折扣、回扣或佣金达成一致，划分市场、客户或供应商，限制生产或收购，操纵投标，或以其他方式固定、调整或划分科利耳销售或分销产品或服务的方式；

j. 不在向第三方提供我们的产品或服务时附加以下条件：(i) 第三方仅能以高于特定价格或价格范围的价格供应给他人，或只能供应给特定客户；或者 (ii) 他们必须购买或不购买某个第三方的商品或服务；

k. 在采取可能限制竞争的单方面行为（例如拒绝向某个客户供货，定价低于生产成本）之前，联系法务或合规团队成员；以及

l. 就任何潜在合并或收购事宜联系法务团队成员，以确保获得相关竞争批准。

涉及竞争或消费者保护问题的活动范围很广，包括通信、营销、销售、定价、供应链等。科利耳代表在参加贸易展、客户协会会议、大会或竞争对手可能参加的其他公开会议期间，要格外注意上述要求。

科利耳代表应向合规部联系人或法务团队成员报告任何竞争或消费者法律合规问题或疑虑。

科利耳代表应查阅相关的业务关系政策、当地和区域竞争合规手册以及 Global Competitive Intelligence Guidelines（全球竞争情报指南），以获得有关竞争的进一步指导

1.3 管理利益冲突

为了守护业务决策的公正性，我们每个人都必须确保个人利益绝不会妨碍或看似妨碍我们为科利耳最佳利益行事的责任。即便只是认为存在利益冲突，也会给科利耳带来风险并损害信任。

*当我们或与我们关系密切的人员的个人活动、财务利益或关系可能会损害、影响或看似损害或影响我们为科利耳做出客观业务决策的能力时，即构成“**利益冲突**”。请注意：*

- *如果任何外部承诺（例如担任董事或其他董事会要职）的要求可能影响我们有效履行职责的能力，或导致将科利耳资源用于非公司相关目的，也可能存在利益冲突。*
- *利益冲突可能是实际冲突、潜在冲突或感知到的冲突。*
- *利益冲突可能是有意的，也可能是无意的。*

为了帮助识别潜在的利益冲突，请扪心自问：

1. 我的个人利益是否会妨碍或看似妨碍科利耳的最佳利益？
2. 在科利耳内部或外部人员看来，我的参与是否不妥？

如何披露和管理利益冲突

- 一旦发现存在或即将出现任何实际、潜在或感知到的利益冲突，应主动、及时向您的领导或者合规、法务或员工与文化团队成员披露，并愿意按要求解决冲突。
- 任何时候都不要滥用科利耳的名称、资源、影响力或声誉来获取个人利益。此外，披露可能存在潜在利益冲突或利益冲突表象的任何外部利益或活动（财务或其他方面）。
- 所有科利耳代表在与科利耳最终达成雇佣协议或其他代表协议之前，应向领导、合规部联系人、法务团队成员或员工与文化团队成员披露任何实际或潜在的利益冲突。如果未这样做，则必须在加入科利耳时立即完成。
- 请注意，在雇佣期间，随着情况的不断变化（例如担任新职务时），可能会出现利益冲突，或者管理利益冲突所需的步骤可能发生改变。
- 根据利益冲突的性质和重要性，与相关部门（员工与文化部、法务部或合规部）讨论后，可能需要您采取措施以**避免、消除或减少冲突**。有时可能要求代表回避某些活动、项目或决策。
- 并非所有利益冲突都需要管理。在适当的情况下，有些利益冲突只需记录在案，无需进一步行动。

当科利耳代表负责代表科利耳选择商品或服务供应商或与之打交道时，必须格外谨慎地披露和管理利益冲突，应始终遵循适用的科利耳准则和全球采购政策。

1.4 代表科利耳对外发表声明

科利耳代表不得发表任何会给人留下讲话内容是正式公司声明这类印象的公开评论，除非有权这样做。公开评论包括在社交媒体、演讲活动、会议或有非科利耳代表人员参加的其他会议上的评论。

请参阅 Global External Communications and Media Policy（全球对外交流与媒体政策），了解有关代表科利耳和发表公开声明的更多信息。

1.5 负责任地使用社交媒体

社交媒体是科利耳与社区及其利益相关者互动的重要工具。大多数科利耳代表都使用社交媒体；即便是以个人身份使用，我们在线上交流时也应该运用良好的判断力和常识。

科利耳代表以个人身份和代表科利耳使用社交媒体时，必须参阅 Global Guidelines for Employee Personal Use of Social Media（全球员工社交媒体个人使用规范）。

1.6 开展临床研究

科利耳致力于确保在世界各地参与我们临床试验的所有患者和志愿者的安全、保密、隐私和身心健康。科利耳严格按照伦理、科学和临床方面的最高标准以及所有适用法律和法规开展所有研究活动。

负责科利耳申办的临床研究的科利耳代表必须遵守有关以合乎伦理的方式开展临床研究和调查的科利耳 **Standard Operating Procedures**（标准操作规程）。

负责内部开展的临床研究的科利耳代表必须遵守科利耳的 Clinical Investigational Site Governance Policy（临床调查现场管理政策）。

1.7 动物伦理

当医疗器械产品开发和科学研究需要使用动物时，科利耳承诺以尊重和人道的方式使用动物。在研究中参与使用动物的科利耳代表必须遵守 Animal Ethics Policy（动物伦理政策）。



1.8 贸易限制

科利耳致力于在开展贸易活动（包括进口、出口、供应和分销我们的产品）时，遵守规管贸易限制的所有适用法律，包括制裁法律、规章、法规、出口管制措施和反抵制法律。违反贸易限制可能会给科利耳和相关个人带来严重后果，包括刑事处罚。科利耳可能会被禁止进一步参与某些贸易。

没有相应许可证或授权，经济制裁禁止与各个国家或地区的被制裁实体或个人进行某些商业和金融交易。与使命一致，科利耳寻求在全球范围内最大程度地分销其产品和服务，同时遵守包括制裁制度在内的所有适用贸易和出口管制法律。如果对受制裁的司法管辖区、实体或个人存在疑问，科利耳代表应联系合规部联系人、Finance Manager（财务经理）或法务团队成员。

出口管制会经常变更。涉及我们产品跨境销售或运输的所有科利耳代表都必须了解并遵守相关规章，并在需要时向合规或法务团队成员寻求指导。

无论收到何种请求，科利耳及其代表均不得参与抵制活动。

请参阅我们的 Sanctions and Export Control Policy（制裁和出口管制政策）及支持性指南，详细了解我们如何管理贸易和出口管制，以及我们应当怎样来确保我们依法并在有相应主管机关授权的情况下采取行动。

1.9 人权

科利耳尊重全人类的权利，并致力于按照联合国人权宣言、联合国商业与人权指导原则以及国际劳工组织的工作中的基本原则和权利宣言中的权利和原则开展我们的业务。

科利耳为联合国可持续发展目标贡献一己之力，作为《联合国全球契约》(UNGC) 的签署方，科利耳在整个企业中贯彻落实 UNGC 在人权、劳工、环境和反腐败领域的十项原则。

我们遵守所有与结社自由相关的适用法律，以及在我们的运营和活动（包括供应链）中禁止现代奴役、强迫劳动、强制劳动、童工、人口贩卖和就业歧视的法律。

我们期望供应商遵守供应商行为守则所载的标准，包括劳工实践相关标准。

科利耳代表必须：

a. 在日常活动中遵守禁止现代奴役、强迫劳动、强制劳动、童工、人口贩卖和就业歧视的法律。这包括我们聘用第三方、为科利耳做出雇佣决策以及在一般情况下促进或维护安全工作条件时；
b. 在发现或获悉任何涉嫌人权问题（包括现代奴役、强迫劳动或童工）的事件时，立即报告并寻求指导。

1.10 管理环境影响

科利耳致力于按照我们的 Environmental Policy （环境政策）管理和减少对环境的影响。科利耳制定了推进环境可持续发展的目标，并密切监测我们在整个业务和供应链中的环境绩效。

在日常工作中，科利耳代表应考虑到环境政策中所载的各项承诺和重点领域。

1.11 公共政策

科利耳认为，在针对与我们业务相关或影响我们业务的问题制定公共政策时，我们发挥着重要作用，我们可以提供专业知识和见解，以便更好地为患者、患者家属、医护专业人士、植入者、候选者和其他客户以及科利耳代表和社区提供服务。

在参与公共政策问题时，我们必须确保行动协调一致，符合游说要求，并与科利耳的政策立场保持一致。

科利耳代表在倡导相关政策时，应注意实际或感知到的组织利益冲突。此外，科利耳代表在与政策制定者进行任何沟通之前，必须咨询本地、区域或全球政府事务团队成员。参加与公共政策有关的所有活动都应有据可依，秉持诚信原则，同时注意维护公众信任和信心。

1.12 个人政治活动

科利耳支持所有科利耳代表参与公民生活（包括政治过程）的权利。但是，个人参与政治活动不得被视为代表科利耳做出声明或采取行动，不得利用公司时间，也不得造成任何潜在利益冲突。科利耳代表不得使用科利耳名称和品牌支持个人政治活动。这包括使用科利耳资产、设施、办公设备、耗材和库存。在此声明，任何自愿或有偿参与各级政治活动的行为都构成潜在利益冲突。

1.13 负责任地使用人工智能

科利耳深知人工智能 (AI) 带来了巨大机遇，但也认识到使用 AI 时必须谨慎权衡。

在科利耳，我们每个人都有责任确保所有 AI 的使用均经过深思熟虑、采纳和管理，必须维护最高的道德与安全标准，并遵守适用的 AI 和隐私法律法规。

只有在遵循内部 AI 指南的前提下，才能在为科利耳工作的过程中使用 AI。





2

保护我们的资产和信息

2.1 保护我们的资产 20
2.2 防止滥用机密信息 21
2.3 隐私及保护个人信息 23
2.4 业务记录 23
2.5 产品质量和监管 24

科利耳立足于创新与信任。我们能够持续开发市场领先的解决方案，践行帮助更多人重获听力的使命，这就要求我们保护我们的信息并坚守最高级别的保密标准。我们每个人都肩负维护科利耳信息、产品及服务的完整性、可靠性与可信赖性的责任。

2.1 保护我们的资产

我们的资产对于我们的使命和工作至关重要。每位科利耳代表都应合法、专业地使用资产，减少浪费并防止资产丢失或损坏。

*科利耳的**"资产"**包括但不限于：*

- 实物资产，包括我们的办公室、设施、工作区、设备、车辆、材料、产品、装置、笔记本电脑或办公用品。
- 金融资产，包括资金、信用卡、账户、预算、贷款或投资。
- 信息资产，包括员工记录、业务记录、客户数据、系统或网站访问详情和凭证、商业记录或其他机密信息。
- 无形资产，包括我们的声誉、业务关系、知识产权（包括专有技术和商业秘密）或合法权利。

使用科利耳资产或设施时，包括将资产置于无人看管状态或邀请访客进入科利耳设施时，务必遵循安全协议。有关使用科利耳资产的额外要求，请参阅当地规程和指南。

2.1.1 信息技术和网络安全

科利耳信息技术系统和电子设备对业务运营至关重要，且极易遭到滥用。我们每个人都有责任保障我们系统、数据和网络的安全，并遵守所有相关的 IT 和安全政策。

科利耳代表必须：

a. 将科利耳设备和系统主要用于业务目的，确保尽量减少个人使用的情况，并确保个人使用符合政策。
b. 保护访问凭证和设备，包括创建强密码、不共享登录详细信息，并始终保持设备的物理安全。
c. 仅使用经批准的软件、应用程序和存储服务，不得绕过或禁用安全控制。
d. 在存储、传输或访问数据时，保护科利耳信息安全，包括个人信息、业务记录和机密信息。
e. 立即向 Global Service Desk（全球服务台）或 IT Risk & Security（IT 风险与安全）部报告任何疑似或实际安全事件，包括设备丢失或被盗、疑似恶意软件或未经授权的访问。
f. 确保访问科利耳系统或信息的第三方遵守相关安全要求。
g. 在创建和管理信息资产时，遵守 **Information Asset Classification Policy**（信息资产分类政策）。

在法律允许的范围内，科利耳会监控其技术系统的使用情况。如果科利耳提出要求，科利耳代表必须向科利耳提供访问科利耳发放的任何设备以及用于处理科利耳业务的任何个人设备的权限。如果不确定是否属于潜在的安全风险或不确定技术的使用是否适当，科利耳代表必须向 IT 风险与安全部、其领导、合规部联系人或法务团队成员寻求指导。

有关更多信息，请参阅 Acceptable Use of Information Technology Policy（可接受的信息技术使用政策）。

2.1.2 保护我们的知识产权

*“**知识产权**”是指智力创造成果，包括但不限于所有形式的专有技术、发明、工业设计、版权、专利、商标、设计、商业秘密、艺术作品、图像、文字作品和名称。*

我们每个人都有责任确保我们的知识产权始终得到保护和安全保管。

知识产权通常是区别我们与竞争对手的优势所在，我们在**创造**、**使用**或**共享**知识产权时必须为其提供保护。

我们的知识产权可能是在正常业务过程中创造的（包括与第三方共同创造），也可能是在正常业务之外使用任何科利耳设备、材料或信息时创造的。科利耳与第三方之间可能产生知识产权（包括专利、版权、商标或商业秘密）的任何合作，都必须伴有适当的法律安排，或按照适当的法律安排记录在案。请联系法务团队成员获取支持。

任何将科利耳知识产权披露给科利耳外部各方或由外部各方使用的情况，都必须伴有适当的授权和法律安排，或根据适当的授权和法律安排记录在案。这可能包括商标通知、专利注册或其他法律安排。请联系法务团队成员或 Intellectual Property Department（知识产权部）获取指导和支持。

如果科利耳代表构思出可申请专利的想法或概念，则应在披露任何信息之前，先向知识产权部提交该想法或概念，以确保知识产权得到充分的保护。

2.2 防止滥用机密信息

在日常工作中，我们几乎所有人都会接触到某些形式的机密信息。

*“**机密信息**”是指未公开的任何信息或数据。在科利耳，机密信息可能包括内部业务信息、专有设计和知识产权、第三方与我们共享的信息、客户列表、财务或其他秘密或者敏感信息。*

这些信息对我们如何开展业务、推进创新以及维持我们所支持和合作的各方的信任至关重要。

每位科利耳代表都必须谨慎、负责任地处理机密信息，且只能将其用于合法业务目的。某些类型的机密信息在保护、使用和披露方面有特定的要求。

科利耳代表必须遵守以下章节中有关管理和允许使用机密信息的内容：

所有机密信息

科利耳代表必须将我们在工作中接触到的所有非公开信息视为机密信息，并且必须始终根据本守则和法律规定对这些信息保密。如果您不确定某些信息是否为机密信息，请假定其为机密信息并采取保护措施，直至领导或法务团队成员确认其不属于机密信息为止。

如果科利耳代表违反本守则规定的保密义务，导致科利耳遭受损失，则科利耳根据法律可能有权向该科利耳代表追偿这笔损失的金额。

即使在科利耳内部，代表也只能共享实现真正业务目标所需的机密信息，且只能共享给真正需要了解这些信息的个人。这称为基于“**必要知情**”共享。

除非科利耳与拟定接收方之间签订了适当的保密协议，否则科利耳代表绝不能在科利耳外部披露科利耳机密信息。代表可能还需要获得信息资产分类政策指定的信息资产所有者的批准，特别是对于归类为“Confidential（机密）”或“Highly Confidential（高度机密）”的资产。如需协助制定保密协议，请联系法务团队成员。

以下特定类型的机密信息需要额外保护：

2.2.1 非公开的第三方信息

机密信息可能还包括提供给科利耳的非公开第三方信息。科利耳代表不得在内部或外部直接或间接披露提供给科利耳的非公开第三方机密信息，但基于“必要知情”的披露以及履行与使用该信息相关的职责所需的情况（需要遵守相关保密协议的条款）除外。

2.2.2 维护法律特权

为避免无意中放弃法律特权（包括律师-委托人特权、法律专业人士特权、职业保密特权以及适用法律下的类似保护），除非得到法务团队成员的授权，否则不得转发包含与律师或专利律师（无论是内部还是外部的）往来通信的文件，并且应始终将其视为机密信息。

2.2.3 内部信息

***“内部信息”**是指有关某家公司的、未向公众公开的、一旦被现有或潜在投资者知晓后可能显著影响其股价的机密信息。例如，有关潜在收购、改变市场的创新、尚未公布的巨额监管罚款或重大产品召回的信息。这类信息也被称为“重大非公开信息”。*

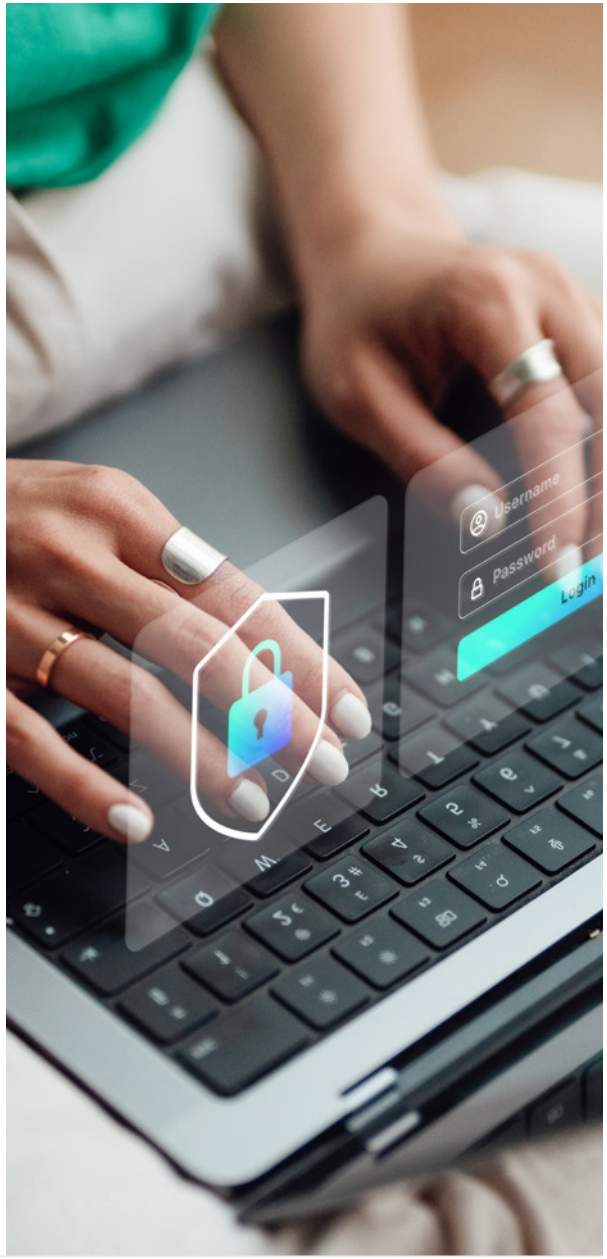
根据本守则和法律，禁止利用内部信息进行交易。内部信息通常涉及科利耳尚未公开的信息，但也可能包含其他公司的相关信息。

拥有科利耳或其他公司内部信息的科利耳代表不得：

a. 买卖科利耳或该其他公司的证券，
b. 要求或鼓励他人买卖科利耳或该其他公司的证券，或者
c. 分享内部信息，尤其是分享给您可能合理知道将买卖科利耳或该其他公司证券的其他人。

虽然有些代表只是偶尔接触到内部信息，而有些代表从未接触过此类信息，但某些个人因其职务而被视为拥有内部信息的“**Designated Persons**（指定人员）”，因此他们会受到更多限制。

请参阅我们的 Trading Policy（交易政策），其中进一步描述了在买卖科利耳证券方面对所有代表的要求。



2.3 隐私及保护个人信息

***"个人信息"**是指科利耳持有的与已确定身份或可确定身份的人员相关的任何信息，包括但不限于人员的姓名、联系信息、出生日期，以及医疗状况、医学治疗或健康记录的详细信息。*

科利耳极为重视其保护个人信息的责任。个人信息的收集、使用、披露和安全性必须符合适用的隐私法律。

科利耳代表必须：

a. 遵守科利耳的 Privacy Standard（隐私标准）、Global Privacy Notice（全球隐私声明）以及任何其他适用的隐私政策和准则；

b. 确保在科利耳或代表科利耳的第三方处理个人信息之前开展隐私评估；

c. 采用隐私融入设计的方法。这意味着在涉及个人信息的任何新项目或计划的制定过程中，将隐私要求和对个人信息的保护纳入考量并嵌入其中；

d. 仅在为实现信息收集目的所需的时间内或法律规定的留存期限内保留个人信息；

e. 一旦发现或怀疑发生涉及个人信息的事件，通知 Global Privacy Office（全球隐私办公室）。

2.4 业务记录

***"业务记录"**是指在科利耳开展业务的过程中创建、接收或维护的任何信息，包括任何形式的任何数据、通信、文档或文件。*

科利耳代表必须保留准确、完整且可靠的业务记录。

科利耳需要遵守严格的记录保存要求，尤其是有关财务交易的要求，并且可能需要定期或临时将资料提交给监管机构。财务和非财务业务记录可能用于或支持公开和监管披露要求，也可能受到调查。业务记录应当使科利耳能够追踪并解释其决策，特别是财务交易和涉及第三方的交易。

科利耳代表必须确保财务交易、第三方交易和其他关键业务决策均有准确的业务记录作为支持。业务记录应如实反映这些决策和交易符合法律要求、政策以及适当的内部批准流程。

所有科利耳代表必须：

a. 确保所有业务记录在所有重要方面都准确、完整且可靠，包括与第三方交易和财务交易有关的记录；

b. 遵守科利耳集团和区域政策和规程，包括与权限限制和批准相关的政策和规程；

c. 遵守科利耳集团和区域会计政策和公认的会计原则，以确保准确记录和报告交易；以及

d. 决不将任何虚假或误导信息纳入任何业务记录中。

科利耳代表如对业务记录有疑问或顾虑，应联系其领导、财务经理、合规部联系人或法务团队成员。

2.5 产品质量和监管

科利耳构思、设计和制造对人们的生活有深远影响的产品。这些产品的质量至关重要。专用的场所、设备、组件及最终产品是我们最宝贵的资产。

我们需遵守广泛的产品和质量法规，它们旨在保障患者安全并确保我们产品和服务的有效性。遵守这些法规是一项严格要求，能够通过确保患者安全、提高产品可靠性以及增强产品和服务性能来提升经营业绩。

科利耳代表在履行职责时，必须遵守适用的质量管理体系，并遵守 Cochlear Quality Manuals（科利耳质量手册）和科利耳的各项规程。

请参阅 Cochlear Quality Policy（科利耳质量政策）。





3

行为：我们的员工

3.1 健康和安全 26
3.2 工作场所行为 26
3.3 平等就业机会和歧视.....26

3.1 健康和安全

科利耳致力于为我们设施和工作场所内的每个人提供健康安全的工作环境。这一承诺包括身体和心理社会层面的健康和安全。我们为所有人营造一个相互信任、相互协作和相互尊重的工作场所。

在为科利耳工作期间，无论是在科利耳场所内部还是外部，每位科利耳代表都必须：

a. 始终以安全、恰当的方式开展工作；

b. 不对自己、彼此以及可能受我们运营影响的人员（包括客户和访客）的身心健康和安全造成不利影响；

c. 确定、报告并帮助采取措施，以消除或最大限度地减少任何潜在的不安全或危险状况、事故、行为或事件。向领导、员工与文化部、我们的事件管理或 Speak Up（勇于发声）系统报告；以及

d. 遵守旨在保护以下人员的健康、安全和福祉的安全工作政策、制度和做法：科利耳代表以及可能受我们运营影响的人员，包括客户和其他访客。

我们认识到良好平衡工作与个人生活十分重要，因此支持在业务需求允许的情况下为员工提供灵活的工作安排。科利耳代表也有责任积极主动地保护他们个人的健康和安全，在生病或受伤后只应在适当的情况下重返工作岗位。

为科利耳工作的任何人士均不得受到任何毒品或酒精的影响，并且必须遵守科利耳关于工作安全的政策和规程。对于某些岗位，对工作期间饮酒或吸毒实行零容忍政策。

3.2 工作场所行为

科利耳重视人人以相互尊重的方式互动。

在为科利耳工作期间，无论是在科利耳场所内部还是外部，每位科利耳代表都必须：

a. 遵守和践行科利耳的价值观；

b. 公平对待他人，尊重他人；

c. 不得参与任何形式的暴力、暴力威胁、恐吓、报复、欺凌、骚扰或性骚扰；

d. 遵守与工作场所行为相关的所有适用的当地和全球员工与文化政策和规程；以及

e. 向领导或员工与文化代表报告任何有关行为或举止的疑虑。

3.3 平等就业机会和歧视

我们都有责任将科利耳打造成公平、包容的工作场所，让科利耳代表有参与感和自主权。

科利耳对提供平等机会的雇主身份感到自豪。我们的 Equal Opportunity Policy（平等机会政策）体现在所有人员流程中。

科利耳代表必须：

a. 在做出决策（包括招聘、绩效评估、薪酬及职业发展决策）时，基于个人能力、资质、表现和行为，秉持诚信原则，避免偏见和利益冲突；

b. 不因人种、肤色、宗教或信仰、民族血统、文化背景、种族、残障状况、性别、年龄、性取向、退伍军人身份、婚姻或家庭状况、社会经济背景、家庭或看护人员职责或者受法律保护的其他特征而非法歧视他人；

c. 遵守与平等就业机会和歧视相关的所有适用的当地和全球员工与文化政策和规程；以及

d. 向领导或员工与文化部报告任何有关平等就业机会或歧视的疑虑。

版本控制

政策应用	全球	政策版本号	7.0
政策审批人	Board of Directors（董事会）	政策版本日期	2026 年 7 月 1 日
政策负责人姓名	Group General Counsel（集团总法律顾问）和 Company Secretary（公司秘书）	政策审查周期	定期，但不少于每 2 年一次
政策代表姓名	VP Global Compliance（全球合规部副总裁）		
参考文件	对外公开： • Animal Ethics Policy（动物伦理政策） • Continuous Disclosure Policy（持续披露政策） • Equal Opportunity Policy（平等机会政策） • Environmental Policy（环境政策） • Privacy Notice（隐私声明） • Supplier Code of Conduct（供应商行为守则） • Trading Policy（交易政策） • Whistleblower Protection Policy（举报人保护政策）		仅限内部访问： • Acceptable Use of Information Technology Policy（可接受的信息技术使用政策） • Business Relationship Policies（业务关系政策） • Clinical Investigational Site Governance Policy（临床调查现场管理政策） • Cochlear Privacy Standard（科利耳隐私标准） • Cochlear Quality Policy（科利耳质量政策） • Cochlear Quality Manuals（科利耳质量手册） • Global Competitive Intelligence Guidelines（全球竞争情报指南） • Global Guidelines for Employee Personal Use of Social Media（全球员工社交媒体个人使用规范） • Global External Communications and Media Policy（全球对外交流与媒体政策） • Global Procurement Policy（全球采购政策） • Information Asset Classification Policy（信息资产分类政策） • Sanctions and Export Control Policy（制裁和出口管制政策） • Standard Operating Procedures（标准操作规程）



备注：

备注：

Hear now. And always

科利耳致力于帮助全世界患有中度至极重度听力损失的患者重获听力，恢复正常生活。作为全球领先的植入式听力解决方案专家，我们已经帮助超过 750,000 名各年龄段的患者获得听力，重拾生活。

我们致力于为我们的植入者带来可终身享受的最佳听觉体验，使其享受新一代技术带来的新生活。我们与领先的临床、研究和支持网络展开合作，致力于推动听力科学的发展并改善相关护理服务。

这就是更多人选择科利耳，而非其他听力植入装置公司的原因。

Cochlear Ltd (ABN 96 002 618 073) 1 University Avenue, Macquarie University, NSW 2109, Australia T: +61 2 9428 6555

www.cochlear.com

请向医疗专业人士寻求有关听力损失治疗的建议。治疗效果可能因人而异，医疗专业人士会告知您可能影响治疗效果的因素。请务必遵循使用说明。并非所有产品在所有国家/地区均有售。如需了解产品信息，请联系您当地的科利耳代表。

ACE、Advance Off-Stylet、AOS、Ardium、AutoNRT、Autosensitivity、Baha、Baha SoftWear、BCDrive、Beam、Bring Back the Beat、Button、Carina、Cochlear、科利耳、コクレア、코클리어、Cochlear SoftWear、Contour、コントゥア、Contour Advance、Custom Sound、DermaLock、Freedom、Hear now. And always、Hugfit、Human Design、Hybrid、Invisible Hearing、Kanso、LowPro、MET、MP3000、myCochlear、mySmartSound、Nexa、NRT、Nucleus、Osia、Outcome Focused Fitting、Off-Stylet、Piezo Power、Profile、Slimline、SmartSound、Softip、SoundArc、True Wireless、椭圆徽标、Vistafix、Whisper、WindShield 和 Xidium 均为 Cochlear 公司集团的商标或注册商标。

© Cochlear Limited 2026.

D1235896-V9
Simplified Chinese translation of D1235880-V15 2026-07