

# 举报人保护政策

## 1. 目的

如《全球行为守则》所述，通过科利耳的全球 HEAR 行事原则，科利耳致力于营造并维护一个有利于实现良好公司管理的合法、合乎道德和负责任的工作环境。全球 HEAR 行事原则之一是“提出困难且重要的问题”，科利耳将严肃处理根据本举报人保护政策举报的任何行为。本政策旨在使合格受保护人能够以秘密和匿名（根据其意愿）的方式举报任何可疑或实际发生的可举报行为，而无需担心受到报复、迫害或不公对待。

**合格受保护人**是指科利耳的任何现任或前任高级职员（包括董事）、员工（包括长期、兼职、定期或临时员工）、供应商、承包商或顾问（包括其任何员工）、关联方以及任何前述人士的任何现任或前任亲属、受抚养人或配偶。

**可举报行为**是指与科利耳有关的任何不当行为或不适当的事态或情况，包括任何非法、不道德或不负责任的行为。例如，欺诈、贿赂、腐败、挪用公款、对合格受保护人实施有害行为或者其他违反法律、法规或科利耳政策或程序的行为。

## 2. 目标和意义

本举报人保护政策旨在：

- (a) 促进一种以合法、合乎道德和负责任的方式行事的文化；
- (b) 明确概述我们鼓励举报的不当行为的类型；
- (c) 通过提供一个尊重保密性和（若选择）匿名性（受当地法律和法规规限）的明确流程，使合格受保护人能够安心举报可疑或实际发生的可举报行为；
- (d) 概述提起和调查举报的流程；
- (e) 防止因根据本政策所作举报而对任何合格受保护人进行指责。

根据举报人所在司法管辖区内适用的法律，某些举报人可能享有法定权利和保护。有关这些保护的更多信息，请参见本政策的附录。

## 3. 政策

### 3.1 举报什么

鼓励有合理依据怀疑存在任何[可举报行为](#)的[合格受保护人](#)作出举报，他们应尽可能提供所有[相关信息](#)。

任何[个人工作相关申诉](#)均不属于本政策的[规限范围](#)，应根据当地[申诉政策和程序](#)进行处理，并/或向当地 People & Culture Business Partner（员工与文化商业伙伴人）[举报](#)。

合格受保护人无需为作出举报而先证实已经发生了可举报行为（例如，尽管他们只掌握一些可疑信息，但不清楚具体细节，也可进行举报），而且即使最后举报不成立，他们也会受到本政策的保护。但是，严禁合格受保护人故意作出虚假举报。如发现任何人故意作出虚假举报，此类行为将被严肃处理，并可能导致纪律处分。

### 3.2 如何举报

鼓励有合理依据怀疑已发生可举报行为的合格受保护人直接向以下主体举报该可举报行为：

- (f) 外部独立运营的 [Cochlear Whistleblower Service](#)（科利耳举报服务组织）（见下文第 3.4 条的联系信息）；或
- (g) 任何 CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员（简称“**合格接收人**”）。

合格接收人和 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）负责接收符合本政策保护条件的披露。

一经接到举报，合格接收人将：

- (a) 采取适当措施保护举报的保密性，包括确保任何谈话的秘密性及举报的任何电子和硬拷贝记录的安全性；
- (b) 询问合格受保护人是否同意允许合格接收人披露其身份（受当地法律和法规规限）以及是否同意在任何调查过程中接受进一步联系；以及
- (c) 如果合格受保护人不希望披露其身份，则应立即将该合格受保护人的相关情况送交 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织），以便协助保持其匿名性；

或者

- (d) 立即向 Group General Counsel（集团总法律顾问）提供该条举报的完整信息，前提是合格受保护人已同意披露其身份并同意在任何调查过程中接受联系。

如果您在举报可举报行为之前需要任何进一步信息，请联系 Group General Counsel（集团总法律顾问）。

如果 Group General Counsel（集团总法律顾问）被指控参与了任何被举报的行为，则可能将该举报提供或告知给集团风险与保障 VP（副总裁）。如果您认为或怀疑存在违反保密规定的行为，或者如果您认为您因举报而受到了迫害，并且 Group General Counsel（集团总法律顾问）被指控与您的担忧有关，则可以与相关的合格接收人或 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）（视情况而定）讨论此类问题。如果出现此类情况，本政策中提及 Group General Counsel（集团总法律顾问）时可理解为提及集团风险与保障 VP（副总裁）或相关的合格接收人或 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）（视情况而定）。

### 3.3 何时举报

鼓励合格受保护人在其有合理依据怀疑已发生不当行为后尽快举报可举报行为。任何时候进行举报都不晚，因为过去某些时候发生的行为仍然可能产生重大影响。

### 3.4 [COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE（科利耳举报服务组织）](#)

科利耳已经指定了一个独立的第三方作为 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）。您可在任何地方、任何时候进行举报。如需使用此服务，请单击上方的“Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）”链接或访问 [www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au](http://www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au)。

Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）提供四种不同的举报方式，即打电话、发电子邮件、邮寄或在线提交举报。联系方式载于网站上的“如何报告”页面。Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）为 27 个相关国家/地区提供了免费母语（如适用）电话和直拨号码，并为所有其他国家/地区提供英语直拨号码。该网站提供 19 种不同语言。

通过 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）提交的每条举报，Group General Counsel（集团总法律顾问）均会收到通知。

### 3.5 举报人保护

#### (a) 匿名

为协助对您所作举报可能进行的任何调查，我们鼓励您在使用 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）或向合格接收人作出举报时，同意向科利耳披露您的身份。

但是，在不违反您所在国家/地区当地法律和法规的前提下，您也可根据自己的意愿选择在整个调查期间以及调查结束后保持匿名。科利耳将以同样的方式评估您的举报内容，如同您已经披露了您的身份。在披露您的身份（以及可能导致识别出您身份的任何信息）之前，需要通过 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）或合格接收人取得您的同意，除非法律允许在无需您同意的情况下予以披露。如果您希望保持匿名，我们建议您向 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）举报，该组织允许您匿名举报。我们同时建议您不要从科利耳内部（即，使用科利耳电脑或电话等设施）向 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）或合格接收人作出匿名举报，因为这些活动通常会自动记录，所以无法保证匿名。

如果您选择保持匿名，则我们鼓励您登记并保持持续对话，以便向您询问后续的问题。此外，您也可以拒绝回答任何您认为可能会暴露您身份的问题。

## **(b) 保密**

科利耳将对您的举报严格保密，而且仅会基于以下原则披露与您的身份或可用于识别您身份的资料相关的信息：该等披露已征得您的同意，或者法律允许进行该等披露。我们会谨慎并严肃地对待收到的举报。

除上文所述的合格接收人就保护您的保密性所采取的措施外，科利耳还会：

- (a) 限制访问与您的举报相关的信息；以及
- (b) 仔细审查您举报中的某些方面，并可能对其进行反识别化处理。

您有权向科利耳提出任何因您举报而遭遇的任何问题并请求科利耳采取积极行动，包括您认为或怀疑违反保密规定的任何情况。所有问题均应直接与 [Group General Counsel（集团总法律顾问）](#) 讨论，以确保您的问题得到及时处理。如果您选择保持匿名或第 3.2 节的其他规定适用，则所有问题应与相关的合格接收人讨论或向 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）提出，具体视情况而定。

## **(c) 反责**

科利耳致力于尊重并保护任何根据本政策作出举报或根据相关法律作出受保护的外部披露的任何合格受保护人。

以下情况下进行的举报，科利耳不会迫害、惩罚或解雇任何人。科利耳员工、高级职员、顾问和承包商不得因任何人根据本政策提交的举报而迫害任何人或导致任何人受到迫害。迫害包括：恐吓、骚扰、威胁、胁迫、造成伤害、损失或损害的行为、歧视、不公以及与个人的就业、事业、职业、贸易或业务有关的不利待遇。科利耳将严肃处理此类迫害情况，并采取适当措施，这些措施可能包括对员工进行纪律处分和解雇。

科利耳将采取措施评估对合格受保护人造成损害的风险，以便提供适当的支持。如果能够与您取得联系，科利耳将设法从您那里收集有关对您造成损害的风险的信息，其中可能包括：

- (a) 您的身份被暴露的风险；
- (b) 您可能对给您造成损害的任何担忧；
- (c) 工作场所当前是否存在任何冲突或问题；以及
- (d) 是否有可能对您造成损害的任何威胁。

然后，科利耳将评估任何已识别的风险和潜在后果，并在适当的情况下制定和实施管控策略。

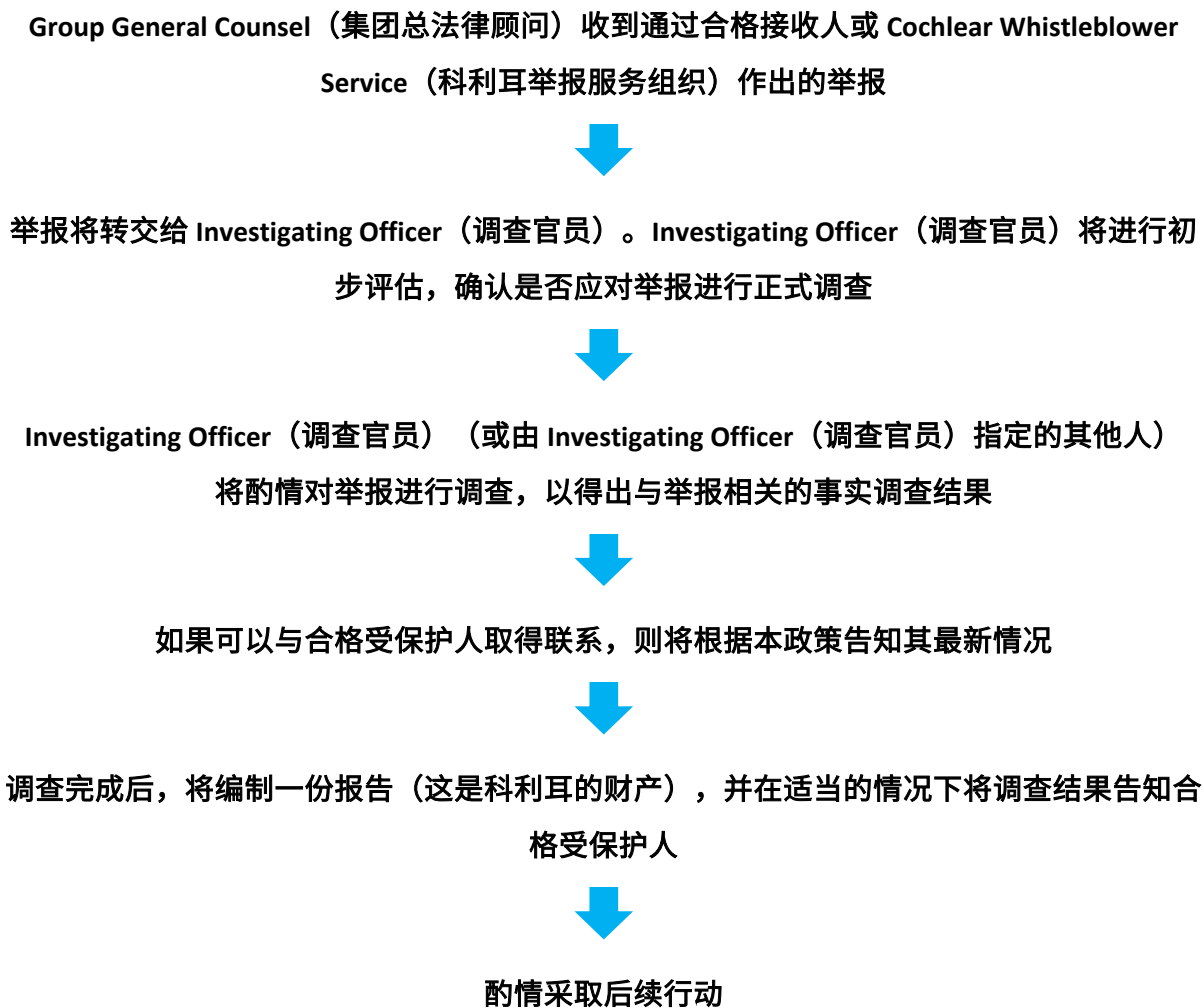
如果您认为您因举报而受到了迫害，请立即向 Group General Counsel（集团总法律顾问）报告。科利耳致力于通过多种方式保护合格受保护人不受损害。根据科利耳酌情考虑，这些方式可能包括：

- (a) 在适当的情况下实施调查程序；
- (b) 监控和管理其他科利耳员工的行为；
- (c) 允许员工更换工作地点；
- (d) 在适当的情况下，对违反本政策迫害或保密规定的行为采取纪律处分；和/或
- (e) 提供支持服务。

科利耳将竭力为所有按照本政策作出举报的合格受保护人提供支持，但无法为非员工提供与其向员工提供的相同类型和级别的支持。即使本政策无法应用于非员工，科利耳仍会竭力在合理可行的范围内提供尽可能多的支持。科利耳将始终向合格受保护人提出并解决他们在正常受雇过程中或与科利耳的合同关系中出现的任何问题（例如，任何单独的不当行为或绩效问题），或采取适当行动保护合格受保护人，且这不会构成有害行为。

### 3.6 调查

下图概述了科利耳在收到举报后通常会采取的大致步骤。



#### (a) 流程

合格接收人需直接向 Group General Counsel (集团总法律顾问) 提供其根据本政策接到的任何举报, 但始终须遵守第 3.5 条中的匿名和保密要求。接到举报后, Group General Counsel (集团总法律顾问) 将直接或通过 Cochlear Whistleblower Service (科利耳举报服务组织) :

- (i) 委派一名 Investigating Officer (调查官员) 评估该举报, 并在适当情况下进行调查, 以便根据适用的保密要求就该举报作出事实调查结果; 以及
- (ii) 在适当的情况下, 将与举报有关的所有调查结果通知合格受保护人 (即举报是否全部属实、部分属实、无法得到证实或未经证实)。由于与保密、隐私和有关法律权利有关, 可能并不会随意获取到调查结果的全部细节。

科利耳对举报的回应将根据举报的性质而有所不同，包括披露的信息量。如果科利耳无法联系到合格受保护人（例如，如果披露是匿名进行的，没有联系合格受保护人的方式），则可能无法对披露进行调查。

进行调查的目的，是要确定是否有足够的证据证明所举报的情况属实。调查将由独立于合格受保护人、该举报指控的个人以及举报涉及的部门或业务单位的其他人进行。

根据举报的性质，调查的时间框架将有所不同。如果能够联系到合格受保护人，则调查人员将定期向其提供调查状态的最新情况（包括与时间框架有关的情况）。根据披露的性质，情况的更新频率和时间框架可能会有所不同。

任何被指控参与任何可举报行为的被举报人，均有机会在程序公正原则要求时并在遵守任何适用保密要求的情况下对指控作出回应。任何此类员工、承包商和顾问（包括其员工）亦可使用科利耳的 Employee Assistance Program (EAP)（员工协助计划）咨询服务。

记录和报告调查结果的方法将取决于举报的性质。一般情况下，在调查结束时，Investigating Officer（调查官员）会将其调查结果的书面报告提交给 Group General Counsel（集团总法律顾问），然后该 Group General Counsel（集团总法律顾问）可能会将该报告提交给相关决策者（需遵守任何适用的保密要求）。所有此类报告均为科利耳财产，不会提供给合格受保护人或举报所涉及的任何其他个人。

由于调查过程很谨慎，因此在工作场所可能不会立即明显看出正在根据举报采取行动。

## **(b) 沟通**

Group General Counsel（集团总法律顾问）和 Investigating Officer（调查官员）将定期告知合格受保护人最新调查情况（如有需要）。

## **4. 当地法律**

本政策必须结合当地法律一起阅读，并受当地法律规限。

## **5. 培训**

科利耳将会定期地向高级职员和员工提供关于本政策的培训，包括员工在本政策项下的权利和义务，以及合格接收人如何应对根据本政策作出的举报。

## 6. 政策查阅

本政策发布于 [cochlear.com](http://cochlear.com) 的“公司管理”部分，可供公众（包括科利耳员工和高级职员）查阅。

我们会定期审查该政策，以检查其是否有效实施，以及是否需要进行任何更改。

## 7. 报告

科利耳 Board（董事会）将定期收到与根据本政策提出的问题相关的摘要信息，包括所做披露的适当指标。Board（董事会）亦会收到与所提出的任何重大事件相关的附加信息。Board（董事会）收到的信息将在必要时进行反识别化处理。

## 8. 条款与条件

本政策并不构成任何雇佣合同的一部分，且科利耳可根据其绝对酌处权随时修改、替换或撤销本政策。

## 9. 定义和解释

### 9.1 定义

**关联方**是指科利耳董事或秘书、科利耳与其采取一致行动或拟采取一致行动的人士，或科利耳以任何其他方式与之建立联系或拟建立联系（无论是正式还是非正式）的人士。

**科利耳**是指科利耳有限公司 (Cochlear Limited) 及其各关联法人团体。

**个人工作相关申诉**是指关于与合格受保护人之工作或原工作有关的，对该合格受保护人本人有影响，但对科利耳没有任何其他重大影响，或与任何实际或声称的可举报行为无关的任何事项的申诉。例如，个人工作相关申诉将包括合格受保护人与另一名员工之间的人际冲突，关于聘用、调动或晋升合格受保护人的决定，暂停或终止聘用合格受保护人，或以其他方式对他们进行纪律处分的决定。但是，以下情况不属于个人工作相关申诉，即该申诉涉及可举报行为或可能涉及与科利耳或合格受保护人本人以外的其他个人有关的不当行为，涉及违反可判处 12 个月或更长监禁的雇佣法或其他法律，或涉及某个合格受保护人因举报可举报行为而遭受或将面临的某种损害；此类申诉应根据本政策提出。



**相关信息**是指能够提供的任何信息，包括：

- (a) 牵涉到可举报行为的每位人员以及任何证人的姓名和职位；
- (b) 可举报行为的详细描述：包括有关涉嫌行为的详情、日期、时间、地点、获取渠道（例如掌握一手信息或窃听）、媒介（如亲自递交、通过电话、电子邮件）在内的详细描述；以及
- (c) 您在其他地方举报此事所采取的任何措施。

鼓励合格受保护人尽可能多地提供任何实物证据，但这并非举报的强制性要求。

## 10. 版本控制

政策应用	全球
政策审批人	Board of Directors（董事会）
政策负责人姓名	Group General Counsel（集团总法律顾问）
政策代表姓名	Global Compliance Officer（全球合规官）
政策版本号	6.0
政策版本日期	2022年10月24日
政策审查周期	每年
相关文件	全球行为守则
相关行业文件	ASX Corporate Governance Council's Principles and Recommendations, 4th edition（《ASX 企业监管委员会原则和建议》，第4版） Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth)（澳大利亚联邦《2018年财政部法律修正案（加强举报人保护）法案》） ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) and Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports)（ASIC 信息表 238（举报人权利及保护）和信息表 239（ASIC 如何处理举报人报告）） ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies（ASIC 管理导则 270 - 举报人政策）
Windchill 编号	D1176938 V5 Simplified Chinese translation of D1176925 V5 2022-08

# 附录 1

## 向举报人提供的保护（包括澳大利亚法律）

### 如果我提出问题，我将如何得到保护？

如本政策所述，科利耳致力于保护举报可举报行为的合格受保护人。

本政策各个方面均根据两项关键保护展开，一是保护提交此类举报的合格受保护人的保密性，二是保护人们免受由此类举报造成的损害。关于这些保护的更多细节如下所述。

法律也可以提供保护。例如，对于与科利耳在澳大利亚的业务或与其在澳大利亚注册的实体的业务有关的举报，*Corporations Act 2001 (Cth)*（以下简称“**公司法**”）和 *Taxation Administration Act 1953 (Cth)*（以下简称“**税收管理法**”）将在合格受保护人依照该等法案披露某人的“可披露事项”时为其提供保护。

如果合格受保护人在他们有合理依据怀疑信息涉及与科利耳公司有关的不当行为或不正当情势的情况下进行举报，则将产生《公司法》下规定的“**可披露事项**”，此类情况包括但不限于：

- 构成违反《公司法》规定的一系列公司和金融业立法犯罪；
- 构成违反联邦任何可判处 12 个月或以上监禁的法律的犯罪；
- 对公众或金融系统构成危险；或
- 法规规定的其他情况。

此外，在举报涉及违反澳大利亚税法或与税务相关的不当行为时，此类披露也可能作为《税收管理法》下的“可披露事项”而受到保护。

如果合格受保护人提交的关于“可披露事项”的举报是提交至 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）或任何 CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员，则该举报将同时受到《公司法》和《税收管理法》的保护。此类保护也适用于向该等法案规定的另一人所作的披露，详见下文。

如您是出于获取法律意见或法律陈述的目的而向执业律师作出披露，则即使该等披露不涉及“可披露事项”，亦会受到保护。

不构成《公司法》或《税收管理法》下“可披露事项”的可举报行为不会受到该等法案的保护，但将根据本政策受到保护。

本政策和适用澳大利亚法律规定的主要保护如下所示：

**保密：**科利耳通过限制您的身份和可能导致您身份泄露的信息，保护举报人的保密性。您的身份将获得最大限度的保密，且仅在您或法律允许的情况下才会共享。

根据《公司法》（在相关情况下还会涉及《税收管理法》），如果一名合格受保护人向 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）、CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员或该等法案指定的另一人（如下所述）举报了“可披露事项”，则该合格受保护人的身份（以及可能泄露其身份的信息）在向以下人员披露时可无须获得其同意：

- Australian Securities and Investments Commission（澳大利亚证券和投资委员会）或 Australian Prudential Regulation Authority（澳大利亚审慎监管局）；
- Australian Federal Police（澳大利亚联邦警察局）；
- 处理税务相关不当行为的 Australian Commissioner of Taxation（澳大利亚税务专员）；或
- 给予法律意见或法律陈述的执业律师，

或是出于调查目的而合理必须披露信息，前提是不得披露其身份，且科利耳采取了所有合理措施来降低他们身份泄露的风险。

除上文所述外，任何人如在“可披露事项”的举报中确认合格受保护人的身份，或披露可能导致其身份泄露的信息，均属违法行为。举报也可以匿名提交，且仍受《公司法》的保护。

**不受伤害：**科利耳保护人们免因提出问题或打算提出问题而受到伤害。科利耳不允许任何人因您打算或决定提出问题而扬言或实际对您造成伤害。此种行为将受到科利耳的严肃处理，并可能导致纪律处分。

在某些情况下，《公司法》或《税收管理法》（如果举报涉及税务相关不当行为）下的该等保护也可执行。根据本项立法，任何人在以下情况下进行（或威胁进行）对您（或另一人）造成损害的行为均属违法：

- 该人认为或怀疑您（或另一人）作出了、可能已经作出、提议作出或可能做出有资格获得保护的披露，以及
- 此类认为或怀疑是此类行为的原因（或部分原因）。

在这些保护适用的情况下，您也可以（通过民事、刑事、行政诉讼程序，或针对您寻求的合同或其他救济措施）免除作出举报的责任。此外，您在向监管机构或联邦当局提交的举报中所披露的信息不能用于针对您的法律诉讼（与提供虚假信息有关的诉讼除外）。但是，您不会被豁免您在举报中披露的任何不当行为的后果（包括但不限于任何纪律处分）。

### 我什么时候才能得到保护？

如本政策所述，科利耳为按照本政策提出问题的人提供保护。

科利耳还为向 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）、CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员或法律规定的另一“合格接收人”披露属于《公司法》（在相关情况下还会涉及《税收管理法》）下“可披露事项”的可举报行为的任何合格受保护人提供该等保护，另一“合格接收人”包括：

- 科利耳董事、高级职员或高级经理；
- 对科利耳进行审计的审计师或审计组成员；
- 科利耳的保险精算师；
- ASIC、APRA 或 Australian Commissioner of Taxation（澳大利亚税务专员）（如涉及税务方面的不当行为）；或
- 为您的问题提供法律意见或法律陈述的执业律师。

在少数情况下，向记者或议员披露的某些“公共利益披露”或“紧急披露”也受法律保护。但在这之前，请您务必了解作出“公共利益披露”或“紧急披露”的标准。例如，您必须事先向 ASIC、APRA 或其他指定的机构作出披露，才可作出“公众利益披露”或“紧急披露”；如属“公众利益披露”，则自上次披露以来，必须至少已过 90 天。如果您想了解更多关于这方面的信息，请联系 Group General Counsel（集团总法律顾问）。

我们鼓励您在第一时间向 CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员或 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）提出披露，以便科利耳能够尽早发现并解决任何不法行为。但是，无论您选择向上述哪一位合格接收人披露，您都有资格获得保护。在您进行举报之前，独立的法律执业者也可以为您提供更多信息。如本政策所述，科利耳将以谨慎、保密的方式严肃处理任何有关可举报行为的举报。

### **如果保护遭受违反，我该怎么办？**

科利耳会严肃处理所有违反这些保护的行为。如果您认为发生了违规行为，则应向 Group General Counsel（集团总法律顾问）提出这一问题（或者，如果您的问题牵涉到 Group General Counsel（集团总法律顾问），则向 CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员或 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）提出）。

如果您因某人认为或怀疑您或另一人已经做出、打算做出、本可以做出或可能会做出的符合《公司法》保护的举报而蒙受损害，或因披露（包括科利耳未能采取合理的预防措施和尽职调查以防止有害行为的发生）而遭受损失、损害或伤害，则您也可通过法院寻求赔偿和其他救济。如果您正在考虑寻求该等救济，则您应寻求法律意见。

### **是否存在不在举报人保护政策范围内的内容？**

本政策和法律（包括《公司法》）下的保护一般不适用于个人工作相关申诉。此类举报与您在科利耳的工作有关，仅对您个人有影响。例如，个人工作相关申诉将包括合格受保护人与另一名员工之间的人际冲突，关于聘用、调动或晋升合格受保护人的决定，暂停或终止聘用合格受保护人，或以其他方式对他们进行纪律处分的决定。相反，这些事情应该按照当地的申诉政策和程序进行举报，并/或向当地的 People & Culture Business Partner（员工与文化商业伙伴人）进行举报。

但是，本政策和法律仍可在某些情况下适用，例如您存在疑虑的情况：

- 涉及“可披露事项”（见上文）；
- 对科利耳有重要影响；
- 与您因提出问题而遭受或将面临的任何损害有关；或
- 与您个人情况之外的不当行为有关。

如果您就《公司法》下举报条款的实施寻求法律意见或法律陈述，则您的披露也将持续获得上述保护，且不会构成个人工作相关申诉。

如有疑问，您应向 CLTD Executive Team（CLTD 高级管理团队）成员或 Cochlear Whistleblower Service（科利耳举报服务组织）提交您的举报，您的举报将按照正确的政策处理。