

Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern

1. Zweck

Wie im Globalen Verhaltenskodex und in den globalen HEAR-Verhaltensweisen von Cochlear festgehalten, verpflichtet sich Cochlear zur Schaffung und Aufrechterhaltung eines rechtmäßigen, ethischen und verantwortungsvollen Arbeitsumfelds, das eine gute Corporate Governance fördert. Eine der globalen HEAR-Verhaltensweisen lautet „Ich stelle schwierige und wichtige Fragen“ und Cochlear nimmt jeden einzelnen Fall, der gemäß der vorliegenden Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern zur Meldung gebracht wird, ernst. Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, dass schutzberechtigte Personen mutmaßliches oder tatsächliches meldepflichtiges Verhalten auf Wunsch geheim und anonym melden können, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen, Schikanen oder Nachteilen haben zu müssen.

Schutzberechtigte Personen sind alle aktuellen oder ehemaligen Führungskräfte (einschließlich Vorstandsmitgliedern), Mitarbeiter (darunter alle fest angestellten, teilzeitbeschäftigten und befristet angestellten Mitarbeiter sowie Aushilfskräfte), Lieferanten, Auftragnehmer oder Berater von Cochlear (einschließlich ihrer Mitarbeiter), nahestehende Personen und alle aktuellen oder ehemaligen Familienmitglieder, Angehörigen oder Ehepartner einer der oben genannten Personen.

Meldepflichtiges Verhalten bedeutet jedes Fehlverhalten oder jeden unangemessenen Sachverhalt oder Umstand, einschließlich unrechtmäßigen, unethischen oder verantwortungslosen Verhaltens, in Bezug auf Cochlear. Beispiele dafür sind Betrug, Bestechung, Korruption, Veruntreuung von Geldern, eine schutzberechtigte Person benachteiligendes Verhalten oder andere Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder die Richtlinien oder Verfahren von Cochlear.

2. Ziele und Vorteile

Die vorliegende Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern hat folgende Ziele:

- (a) Förderung einer Kultur des rechtmäßigen, ethischen und verantwortlichen Verhaltens;
- (b) klare Beschreibung der Art von Fehlverhalten, das gemeldet werden sollte;
- (c) Befähigung schutzberechtigter Personen zum vertraulichen Melden von mutmaßlichem oder tatsächlichem meldepflichtigem Verhalten durch Einrichten eines klaren Prozesses, der die Vertraulichkeit und, soweit gewünscht, die Anonymität respektiert (vorbehaltlich der lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften);
- (d) Beschreibung des Prozesses zum Erstaten und Untersuchen von Meldungen;
- (e) Vermeidung von Schuldzuweisungen gegen eine schutzberechtigte Person aufgrund einer Meldung gemäß dieser Richtlinie.

Bestimmten Personen können gemäß den in ihrer Gerichtsbarkeit geltenden Gesetzen möglicherweise Rechte und Schutzmaßnahmen für Whistleblower zustehen. Weitere Informationen zu diesen Schutzmaßnahmen finden Sie in den Anhängen zu dieser Richtlinie.

3. Richtlinie

3.1 WAS ZU MELDEN IST

[Schutzberechtigte Personen](#) mit begründetem Verdacht auf ein [meldepflichtiges Verhalten](#) werden dazu ermutigt, nach Möglichkeit unter Angabe aller [relevanten Informationen](#) Meldung zu erstatten.

[Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden](#) liegen nicht im Geltungsbereich dieser Richtlinie. Sie sollten gemäß der lokalen Beschwerderichtlinie und -verfahren behandelt und/oder Ihrem lokal zuständigen People & Culture Business Partner (Ansprechpartner für Personal und Unternehmenskultur) gemeldet werden.

Schutzberechtigte Personen müssen nicht die Gewissheit haben, dass es zu meldepflichtigem Verhalten gekommen ist, um einen Fall zu melden (wenn sie beispielsweise nur über Informationen verfügen, die einen Verdacht begründen, aber die Einzelheiten nicht kennen), und sie werden auch dann gemäß der vorliegenden Richtlinie geschützt, wenn sich die Meldung als unzutreffend erweist. Jedoch dürfen schutzberechtigte Personen nicht wissentlich eine falsche Meldung erstatten. Wenn sich herausstellt, dass eine Person wissentlich eine falsche Meldung erstattet hat, gilt dies als schwerwiegende Angelegenheit und kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

3.2 WIE MELDUNG ZU ERSTATTEN IST

Schutzberechtigte Personen mit begründetem Verdacht auf meldepflichtiges Verhalten ermutigen wir zum Melden dieses meldepflichtigen Verhaltens direkt an:

- (f) den externen, unabhängig betriebenen [Cochlear Whistleblower Service](#) (Cochlear Whistleblower-Dienst) (Kontaktdaten siehe Abschnitt 3.4 weiter unten) oder
- (g) jedes Mitglied des CLTD Executive Team (CLTD-Führungsteam) (**Empfangsberechtigte**).

Die Rolle der Empfangsberechtigten und des Cochlear Whistleblower-Dienstes besteht im Erhalt von Offenlegungen, die nach der vorliegenden Richtlinie schutzfähig sind.

Nach Erhalt der Meldung werden die Empfangsberechtigten:

- (a) geeignete Schritte ergreifen, um die Vertraulichkeit der Meldung zu gewährleisten, einschließlich des Sicherstellens, dass jedes Gespräch in privater Atmosphäre stattfindet und alle elektronischen und ausgedruckten Aufzeichnungen der Meldung sicher aufbewahrt werden;
- (b) fragen, ob die schutzberechtigte Person damit einverstanden ist, dass der Empfangsberechtigte ihre Identität preisgibt (vorbehaltlich der lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften) und dass sie im Rahmen einer Untersuchung weiterhin kontaktiert wird; und
- (c) die schutzberechtigte Person unverzüglich an den Cochlear Whistleblower-Dienst verweisen, falls die schutzberechtigte Person ihre Identität nicht preisgeben möchte, um ihr bei der Wahrung ihrer Anonymität behilflich zu sein;

ODER

- (d) die Meldung unverzüglich und vollständig dem Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) unterbreiten, falls die schutzberechtigte Person ihre Einwilligung zur Preisgabe ihrer Identität erteilt hat und damit einverstanden ist, im Rahmen einer Untersuchung kontaktiert zu werden.

Wenn Sie weitere Informationen wünschen, bevor Sie eine Meldung über meldepflichtiges Verhalten erstatten, wenden Sie sich bitte an den Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns).

Wenn der Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) beschuldigt ist, an einem meldepflichtigen Verhalten beteiligt zu sein, kann die Meldung dem VP, Group Risk & Assurance (Vizepräsident, Konzernrisiko und -sicherheit), vorgelegt oder mitgeteilt werden. Wenn Sie einen Verstoß gegen die Vertraulichkeit sehen oder vermuten oder wenn Sie der Meinung sind, dass Sie schikaniert werden, weil Sie eine Meldung erstattet haben, und der Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) beschuldigt ist, an der Sie betreffenden Angelegenheit beteiligt zu sein, können solche Probleme gegebenenfalls mit dem entsprechenden Empfangsberechtigten oder dem Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) besprochen werden. Im Falle derartiger Umstände können in dieser Richtlinie enthaltene Verweise auf den Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) als Verweise auf den VP, Group Risk & Assurance (Vizepräsident, Konzernrisiko und -sicherheit), oder den entsprechenden Empfangsberechtigten bzw. den Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) ausgelegt werden.

3.3 WANN MELDUNG ZU ERSTATTEN IST

Schutzberechtigten Personen wird empfohlen, meldepflichtiges Verhalten zu melden, sobald sie einen begründeten Verdacht haben, dass das Fehlverhalten stattgefunden hat. Es ist nie zu spät, eine Meldung zu erstatten. Denn ein Verhalten, das bereits stattgefunden hat, könnte immer noch starke Auswirkungen haben.

3.4 COCHLEAR WHISTLEBLOWER SERVICE (COCHLEAR WHISTLEBLOWER-DIENST)

Cochlear hat einen unabhängigen Dritten mit der Bereitstellung des Cochlear Whistleblower-Dienstes beauftragt. Dieser ist weltweit rund um die Uhr, das heißt 24 Stunden an 7 Tagen die Woche, zu erreichen. Dieser Dienst kann durch Klicken auf den Link „Cochlear Whistleblower-Dienst“ weiter oben oder unter www.cochlearwhistleblower.deloitte.com.au aufgerufen werden.

Der Cochlear Whistleblower-Dienst bietet die Möglichkeit, eine Meldung auf vier verschiedene Arten zu erstatten: telefonisch, per E-Mail, per Post oder durch eine Online-Meldung. Die Kontaktdaten sind auf der Website auf der Seite „Wie melde ich einen Vorfall“ angegeben. Der Cochlear Whistleblower-Dienst hat gebührenfreie Rufnummern und Direktwahlnummern für 27 Länder, sofern zutreffend in der Landessprache, und eine Direktwahlnummer in Englisch für alle anderen Länder. Die Website steht in 19 verschiedenen Sprachen zur Verfügung.

Der Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) wird über jede Meldung informiert, die über den Cochlear Whistleblower-Dienst erstattet wird.

3.5 SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

(a) Anonymität

Um gegebenenfalls aufgrund Ihrer Meldung durchzuführende Untersuchung zu unterstützen, bitten wir Sie, Ihre Identität bei der Inanspruchnahme des Cochlear Whistleblower-Dienstes oder der Erstattung einer Meldung an einen Empfangsberechtigten Cochlear gegenüber offenzulegen.

Vorbehaltlich der lokalen gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften in Ihrem Land können Sie auf Wunsch auch anonym bleiben, so auch im Verlauf einer etwaigen Untersuchung und nach deren Abschluss. Cochlear wird mit dem Inhalt Ihrer Meldung genauso umgehen, wie wenn Sie Ihre Identität preisgegeben hätten. Vor einem Offenlegen Ihrer Identität (oder der Preisgabe von Informationen, die Rückschlüsse auf Ihre Identität zulassen) muss entweder vom Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) oder vom Empfangsberechtigten Ihre Zustimmung eingeholt werden, sofern gesetzlich nichts anderes erlaubt wird. Wenn Sie anonym bleiben möchten, ist Ihnen eine Meldung beim Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) anzuraten; dort können Sie auch anonym Meldung erstatten. Es wird außerdem empfohlen, anonyme Meldungen an den Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) oder an einen Empfangsberechtigten nicht innerhalb von Cochlear (d. h. nicht durch Nutzen der Einrichtungen von Cochlear wie Computern oder Telefonen) zu erstatten.

Denn diese Aktivitäten werden im Allgemeinen automatisch protokolliert. Daher kann keine Anonymität gewährleistet werden.

Wenn Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, sollten Sie sich idealerweise selbst über den weiteren Verlauf auf dem Laufenden halten und einen kontinuierlichen Dialog pflegen, um etwaige Rückfragen beantworten zu können. Dabei haben Sie stets die Möglichkeit, die Beantwortung von Fragen abzulehnen, die Ihres Erachtens Rückschlüsse auf Ihre Identität zulassen könnten.

(b) Vertraulichkeit

Cochlear wird Ihre Meldung vertraulich behandeln und Informationen in Bezug auf Ihre Identität oder Informationen, die Rückschlüsse auf Ihre Identität zulassen könnten, nur entsprechend jedweder von Ihnen gegebenen Zustimmung oder in dem anderweitig durch das Gesetz erlaubten Umfang offenlegen. Beim Erhalt und der Bearbeitung der Meldungen wird mit Fingerspitzengefühl und Ernsthaftigkeit vorgegangen.

Zusätzlich zu den Maßnahmen, die die Empfangsberechtigten gemäß den vorstehenden Bestimmungen zum Schutz der Vertraulichkeit ergreifen:

- (a) schränkt Cochlear außerdem den Zugang zu Informationen mit Bezug zu Ihrer Meldung ein; und
- (b) geht Cochlear Ihre Meldung genau durch und anonymisiert gegebenenfalls manche Aspekte Ihrer Meldung.

Sie haben das Recht, Cochlear auf Probleme infolge der Erstattung einer Meldung anzusprechen und Cochlear um konstruktive Maßnahmen zu ersuchen; die gilt auch dann, wenn Sie einen Verstoß gegen die Vertraulichkeit sehen oder vermuten. Alle Fragen und Probleme sollten direkt mit dem [Group General Counsel](#) (Chefsyndikus des Konzerns) besprochen werden, um zu gewährleisten, dass Ihren Bedenken umgehend nachgegangen wird. Wenn Sie sich dafür entschieden haben, anonym zu bleiben, oder im Falle von Bedingungen gemäß Abschnitt 3.2, sollten alle Fragen mit dem jeweiligen Empfangsberechtigten besprochen oder gegebenenfalls mit dem Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) geklärt werden.

(c) Schuldzuweisung

Cochlear verpflichtet sich, jede schutzberechtigte Person zu respektieren und zu schützen, die eine Meldung in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie erstattet oder eine geschützte externe Offenlegung nach geltendem Recht vornimmt.

Keine Person wird aufgrund einer Meldung unter diesen Umständen von Cochlear schikaniert, bestraft oder entlassen. **Mitarbeiter, leitende Angestellte, Berater und Auftragnehmer von Cochlear dürfen keine Person aufgrund einer gemäß dieser Richtlinie erstatteten Meldung schikanieren oder schikanieren lassen. Schikane umfasst Einschüchterung, Belästigung, Drohungen, Verletzung, verlust- oder schadenverursachende Handlungen, Diskriminierung, Nachteile, Benachteiligung in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis, die Karriere, den Beruf oder das Geschäft einer Person. Cochlear nimmt jede derartige Schikane sehr ernst und ergreift entsprechende Maßnahmen, die bei Mitarbeitern auch disziplinarische Maßnahmen und Entlassung einschließen könnten.**

Cochlear ergreift Maßnahmen, um das Risiko einer Benachteiligung für eine schutzberechtigte Person zu bewerten, damit das Unternehmen angemessene Unterstützung bieten kann. Wenn Sie kontaktiert werden können, wird Cochlear versuchen, von Ihnen Informationen über das Risiko einer Benachteiligung für Sie zu erhalten. Diese umfassen:

- (a) das Risiko, dass Ihre Identität bekannt wird;

- (b) jegliche Ängste, die Sie möglicherweise in Bezug auf eine Benachteiligung für Sie haben;
- (c) ob es am Arbeitsplatz bestehende Konflikte oder Probleme gibt und
- (d) ob Ihnen Benachteiligungen angedroht wurden.

Cochlear bewertet daraufhin alle identifizierten Risiken und potenziellen Konsequenzen und entwickelt und implementiert gegebenenfalls Strategien, um diesen zu begegnen.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie schikaniert werden, weil Sie eine Meldung erstattet haben, melden Sie dies bitte umgehend dem Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns). Cochlear bemüht sich in mehrfacher Hinsicht um den Schutz schutzberechtigter Personen vor Benachteiligung. Diese Bemühungen können nach freiem Ermessen von Cochlear Folgendes umfassen:

- (a) Durchführung von Untersuchungsverfahren, wenn angebracht;
- (b) Überwachung und Management des Verhaltens anderer Mitarbeiter von Cochlear;
- (c) Erlaubnis, seinen Aufgaben von einem anderen Standort aus nachzugehen;
- (d) wenn angebracht, Ergreifung von Disziplinarmaßnahmen bei Verhalten, das gegen die Bestimmungen hinsichtlich Schikanie oder Vertraulichkeit verstößt; und/oder
- (e) Bereitstellung von Unterstützung.

Cochlear wird nach Mitteln und Wegen suchen, um alle schutzberechtigten Personen zu schützen, die gemäß der vorliegenden Richtlinie eine Meldung erstatten, kann aber Personen, die nicht seine Mitarbeiter sind, nicht die gleiche Art und das gleiche Maß an Unterstützung bieten wie seinen eigenen Mitarbeitern. Wenn diese Richtlinie auf Personen, die keine Mitarbeiter sind, nicht angewandt werden kann, bemüht sich Cochlear, so viel Unterstützung wie vertretbarerweise möglich zu bieten. Cochlear kann einer schutzberechtigten Person gegenüber jederzeit alle Angelegenheiten ansprechen und behandeln, die sich im üblichen Rahmen ihres Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnisses mit Cochlear ergeben (z. B. jegliches unabhängige Fehlverhalten oder jegliche unabhängigen Leistungsbedenken), oder die angebrachten Maßnahmen zum Schutz einer schutzberechtigten Person ergreifen, ohne dass dies als benachteiligendes Verhalten zählt.

3.6 UNTERSUCHUNG

Die folgende Darstellung beschreibt die Schritte auf oberer Ebene, die Cochlear nach Erhalt einer Meldung in der Regel ergreift.

Dem Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) wird durch einen Empfangsberechtigten oder den Cochlear Whistleblower Service (Cochlear Whistleblower-Dienst) eine Meldung übermittelt.



Die Meldung wird an einen Investigating Officer (Untersuchungsbeauftragten) weitergeleitet. Der Investigating Officer (Untersuchungsbeauftragte) führt eine erste Bewertung durch, um zu bestätigen, ob der Bericht formell untersucht werden sollte.



Gegebenenfalls untersucht der Investigating Officer (Untersuchungsbeauftragte) (oder eine andere diesem ernannte Person) die Meldung, um die Fakten betreffend die Meldung zu eruieren.



Die schutzberechtigte Person wird gemäß dieser Richtlinie auf dem Laufenden gehalten, sofern sie kontaktiert werden kann.



Sobald eine Untersuchung abgeschlossen ist, wird ein Bericht ausgearbeitet (der Eigentum von Cochlear ist) und die schutzberechtigte Person wird gegebenenfalls über die Ergebnisse der Untersuchung informiert.



Gegebenenfalls werden nachfolgende Maßnahmen ergriffen.

(a) Verfahrensablauf

Empfangsberechtigte sind verpflichtet, dem Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) jede Meldung direkt zukommen zu lassen, die sie im Rahmen dieser Richtlinie erhalten, wobei sie stets den Anonymitäts- und Vertraulichkeitsanforderungen in Abschnitt 3.5 unterliegen. Nach Erhalt einer Meldung – direkt oder über den Cochlear Whistleblower-Dienst – ergreift der Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) folgende Maßnahmen:

- (i) Ernennung eines Investigating Officer (Untersuchungsbeauftragter), der die Meldung bewertet und, falls angebracht, eine Untersuchung durchführt, um die Fakten betreffend die Meldung zu eruieren, und zwar unter Einhaltung aller geltenden Vertraulichkeitsanforderungen; und
- (ii) Benachrichtigung der schutzberechtigten Person über alle Ergebnisse der jeweiligen Untersuchung betreffend deren Meldung, sofern angebracht (also, ob sich die Angaben vollinhaltlich untermauern, teilweise untermauern, nicht verifizieren oder falsifizieren ließen). Es werden aufgrund der Vertraulichkeits-, Datenschutz- und gesetzlichen Rechten der Betroffenen nicht immer sämtliche Informationen über die Ergebnisse verfügbar sein.

Die Reaktion von Cochlear auf Meldungen, einschließlich der Menge an Informationen, die dabei offengelegt werden, fällt je nach Art der Meldung unterschiedlich aus. Unter Umständen kann eine Offenlegung nicht untersucht werden, wenn es Cochlear nicht möglich ist, die schutzberechtigte Person zu kontaktieren (zum Beispiel, wenn die Offenlegung anonym und ohne Möglichkeit zum Kontaktieren der schutzberechtigten Person erfolgt ist).

Wenn eine Untersuchung stattfindet, besteht deren Ziel darin, zu eruieren, ob genug Beweise vorliegen, um den gemeldeten Vorfall zu untermauern. Die Untersuchung wird von jemandem durchgeführt, der unabhängig von der schutzberechtigten Person, den von der Meldung betroffenen Personen und der betroffenen Abteilung oder dem betroffenen Geschäftsbereich ist.

Der Zeitrahmen der Untersuchung fällt je nach Art der Meldung unterschiedlich aus. Die Personen, die die Untersuchung durchführen, versorgen jene, die die Meldung erstattet haben, mit regelmäßigen Neuigkeiten zum Verlauf der Untersuchung (so auch zu deren Zeitrahmen), sofern diese kontaktiert werden können. Häufigkeit und Zeitrahmen dieser Neuigkeiten können je nach Art der Offenlegung unterschiedlich ausfallen.

Alle beschuldigten Personen, die an meldepflichtigem Verhalten beteiligt sein sollen, erhalten Gelegenheit, sich zu den Angaben zu äußern, wenn dies im Sinne der Verfahrensgerechtigkeit erforderlich und durch die geltenden Vertraulichkeitsanforderungen gestattet ist. Alle diese Mitarbeiter – und dies gilt auch für Auftragnehmer und Berater (einschließlich ihrer eigenen Mitarbeiter) – haben außerdem Zugang zu den Beratungsdienstleistungen des Employee Assistance Program (EAP, Externe Mitarbeiterberatung) von Cochlear.

Die Methoden zur Dokumentation und zur Berichterstattung über die Ergebnisse fallen je nach Art der Meldung unterschiedlich aus. Im Regelfall legt der Investigating Officer (Untersuchungsbeauftragter) dem Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Bericht über seine Ergebnisse vor, der diesen dann seinerseits den zuständigen Entscheidungsträgern bereitstellen kann (vorbehaltlich jeglicher geltenden Vertraulichkeitsanforderungen). Diese Berichte sind stets Eigentum von Cochlear und werden keiner schutzberechtigten oder sonstigen betroffenen Person zur Verfügung gestellt.

Da das Untersuchungsverfahren diskret abläuft, sind die aufgrund einer Meldung ergriffenen Maßnahmen unter Umständen nicht sofort am Arbeitsplatz zu erkennen.

(b) Kommunikation

Der Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) und der Investigating Officer (Untersuchungsbeauftragter) halten die schutzberechtigte Person regelmäßig über die Untersuchung auf dem Laufenden, soweit erforderlich.

4. Lokales Recht

Die vorliegende Richtlinie und deren Auslegung unterliegen lokalem Recht.

5. Schulung

Von Zeit zu Zeit können leitende Angestellte und Mitarbeiter von Cochlear hinsichtlich dieser Richtlinie geschult werden, einschließlich ihrer zugehörigen Rechte und Pflichten und, im Falle von Empfangsberechtigten, der angezeigten Reaktion auf in ihrem Rahmen erstattete Meldungen.

6. Zugriff auf die Richtlinie

Diese Richtlinie ist im Bereich „Corporate Governance“ unter [cochlear.com](https://www.cochlear.com) öffentlich verfügbar, auch für Mitarbeiter und leitende Angestellte von Cochlear.

Die vorliegende Richtlinie wird regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und allenfalls vorhandenen Änderungsbedarf überprüft.

7. Berichterstattung

Das Board (Vorstand) von Cochlear erhält in regelmäßigen Abständen zusammenfassende Informationen über Bedenken, die im Rahmen dieser Richtlinie vorgebracht wurden, einschließlich entsprechender Kennzahlen zu den erfolgten Offenlegungen. Das Board (Vorstand) kann auch mit zusätzlichen Informationen zu wesentlichen Vorfällen versorgt werden. Die dem Board (Vorstand) übermittelten Informationen werden nach Bedarf anonymisiert.

8. Allgemeine Geschäftsbedingungen

Die vorliegende Richtlinie ist nicht Teil eines Arbeits- oder Werkvertrags und kann von Cochlear nach freiem Ermessen jederzeit geändert, ersetzt oder widerrufen werden.

9. Begriffsbestimmungen und Auslegung

9.1 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Nahestehende Person bezeichnet ein Vorstandsmitglied oder einen Unternehmenssekretär von Cochlear, eine Person, mit der Cochlear zusammenarbeitet oder eine Zusammenarbeit anregt, oder eine Person, mit der Cochlear in anderer Weise verbunden ist oder eine Verbindung anregt (formell oder informell).

Cochlear bedeutet Cochlear Limited und jedes seiner verbundenen Unternehmen.

Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden sind Beschwerden über jedwede Angelegenheit in Bezug auf die Beschäftigung einer schutzberechtigten Person oder eine frühere Beschäftigung mit Auswirkungen auf diese schutzberechtigte Person selbst, die aber keine sonstigen erheblichen Auswirkungen auf Cochlear hat und in keinem Zusammenhang zu tatsächlichem oder angeblichem meldepflichtigen Verhalten steht. Unter persönliche arbeitsbezogene Beschwerden würden beispielsweise zwischenmenschliche Konflikte zwischen schutzberechtigten Personen und anderen Mitarbeitern, Entscheidungen über Beauftragung, Versetzung oder Beförderung schutzberechtigter Personen oder Entscheidungen über die Aussetzung oder Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses mit schutzberechtigten Personen und anderweitige Disziplinarmaßnahmen gegen diese fallen. Dazu gehören jedoch **keine** Beschwerden über meldepflichtiges Verhalten oder Angelegenheiten, bei denen es möglicherweise um Fehlverhalten in Bezug auf Cochlear selbst oder andere Personen außer der schutzberechtigten Person selbst geht, über Verstöße gegen das Arbeitsrecht und andere Gesetze, die mit Gefängnisstrafen von mindestens 12 Monaten belegt sind, oder in Bezug auf Benachteiligungen, denen schutzberechtigte Personen ausgesetzt sind oder die schutzberechtigten Personen angedroht werden, weil sie meldepflichtiges Verhalten zur Meldung gebracht haben; solche Beschwerden sollten vielmehr gemäß der vorliegenden Richtlinie vorgebracht werden.

Relevante Informationen bezeichnet Informationen, die zur Verfügung gestellt werden können, wie unter anderem:

- (a) Name und Position jeder am meldepflichtigen Verhalten beteiligten Person und aller Zeugen;
- (b) genaue Beschreibung des meldepflichtigen Verhaltens einschließlich genauer Angaben zum angeblichen Verhalten, Datums- und Uhrzeitangaben, Ortsangaben, Art der Beobachtung (zum Beispiel aus erster Hand, zufällig mitgehört), in welchem Medium (zum Beispiel persönlich, telefonisch, E-Mails); und
- (c) Maßnahmen, die Sie bereits ergriffen haben, um den Vorfall bei einer anderen Stelle zu melden.

Schutzberechtigte Personen werden gebeten, ihnen unter Umständen vorliegende physische Beweise vorzulegen, aber dies ist keine zwingende Voraussetzung für das Erstellen einer Meldung.

10. Versionskontrolle

Anwendung der Richtlinie	Global
Genehmiger der Richtlinie	Vorstand
Name des Verantwortlichen der Richtlinie	Chefsyndikus des Konzerns
Name des stellvertretenden Verantwortlichen der Richtlinie	Globaler Compliance-Beauftragter
Versionsnummer der Richtlinie	6.0
Versionsdatum der Richtlinie	24. Oktober 2022
Prüfzyklus der Richtlinie	Jährlich
Verlinkte Dokumente	Globaler Verhaltenskodex

<p>Verlinkte Branchendokumente</p>	<p>ASX Corporate Governance Council’s Principles and Recommendations, 4th edition (Grundsätze und Empfehlungen des Rats des Corporate Governance, australische Wertpapierbörse (ASX), 4. Ausgabe)</p> <p>Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2018 (Cth) (Anpassungsgesetz zu den Gesetzen des Finanzministeriums (zur Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern) 2018 (Cth))</p> <p>ASIC Information Sheet 238 (Whistleblower rights and protections) (ASIC-Informationsblatt 238 zu Rechten und Schutzmaßnahmen für Whistleblower) und Information Sheet 239 (How ASIC handles whistleblower reports) (Informationsblatt 239 zum Umgang von ASIC mit Meldungen von Whistleblowern)</p> <p>ASIC Regulatory Guide 270 – Whistleblower Policies (Handbuch zu ASIC-Vorschriften 270, Whistleblower-Richtlinien)</p>
<p>Windchillzahl</p>	<p>D1176931 V5 German translation of D1176925 V5 2022-08</p>

Anhang 1

Schutzbestimmungen für Whistleblower nach australischem Recht

Wie werde ich geschützt, wenn ich Bedenken melde?

Wie in der vorliegenden Richtlinie dargelegt, bekennt sich Cochlear zum Schutz schutzberechtigter Personen, die meldepflichtiges Verhalten zur Meldung bringen.

Zwei zentrale Schutzmaßnahmen liegen dabei allen Aspekten der vorliegenden Richtlinie zugrunde: der Schutz der Vertraulichkeit gegenüber den schutzberechtigten Personen, die solche Meldungen erstatten, und der Schutz vor Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Erstattung solcher Meldungen. Genaueres zu diesen Schutzmaßnahmen wird weiter unten ausgeführt.

Zusätzlich kann das Gesetz Schutzmaßnahmen vorsehen. Im Falle von Meldungen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit von Cochlear in Australien oder der Tätigkeit seiner in Australien gegründeten Rechtspersonen erstattet werden, schützen zum Beispiel der *Corporations Act 2001* (Cth) (australisches Aktiengesetz von 2001, im Folgenden der „**Corporations Act**“) und der *Taxation Administration Act 1953* (Cth) (australisches Steuerverwaltungsgesetz von 1953, im Folgenden der „**Taxation Administration Act**“) die schutzberechtigten Personen, wenn Sie einen „offenzulegenden Vorfall“ („disclosable matter“) gegenüber einer in diesen Gesetzen genannten Person offenlegen.

Um einen „**offenzulegenden Vorfall**“ gemäß dem australischen Corporations Act handelt es sich, wenn eine schutzberechtigte Person unter Umständen Meldung erstattet, unter denen sie vernünftigerweise Grund zur Annahme hat, dass die entsprechenden Informationen Fälle von Fehlverhalten oder unlauterem Geschäftsgebaren in Bezug auf ein Unternehmen von Cochlear betreffen, insbesondere Verhalten, das:

- gegen verschiedene im Corporations Act festgelegte gesellschaftsrechtliche und finanzrechtliche Gesetzesbestimmungen verstößt;
- in einer Weise gegen das Recht des Commonwealth verstößt, die mit einer Gefängnisstrafe von mindestens 12 Monaten belegt ist;
- eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellt; oder
- wenn dies anderweitig gesetzlich vorgeschrieben ist.

Zusätzlich kann eine Offenlegung als „offenzulegender Vorfall“ gemäß dem Taxation Administration Act geschützt sein, wenn sich die Meldung auf einen Verstoß gegen das australische Steuerrecht oder auf steuerrechtliches Fehlverhalten bezieht.

Meldungen über „offenzulegende Vorfälle“ durch schutzberechtigte Personen sind gemäß dem Corporations Act beziehungsweise dem Taxation Administration Act geschützt, wenn sie über den Cochlear Whistleblower-Dienst oder ein Mitglied des CLTD Executive Team (Führungsteam) erfolgen. Diese Schutzmaßnahmen sind auch auf Offenlegungen gegenüber anderen in diesen Gesetzen angegebenen Personen anwendbar, wie weiter unten genauer ausgeführt.

Bei Offenlegungen gegenüber Juristen zum Zwecke der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung ist die Offenlegung sogar dann geschützt, wenn sie sich nicht auf „offenzulegende Vorfälle“ bezieht.

Meldepflichtiges Verhalten, das nicht als „offenzulegender Vorfall“ gemäß dem Corporations Act oder dem Taxation Administration Act gilt, genießt keinen Schutz im Sinne dieser Gesetze, sehr wohl jedoch im Sinne der vorliegenden Richtlinie.

Die wichtigsten Schutzmaßnahmen gemäß der vorliegenden Richtlinie und australischem Recht sind folgende:

Vertraulichkeit: Cochlear schützt die Vertraulichkeit in Bezug auf die Personen, die Bedenken vorbringen, indem die Weitergabe sowohl Ihrer Identität als auch von Informationen, die wahrscheinlich Rückschlüsse auf Ihre Identität zulassen könnten, eingeschränkt wird. Ihre Identität wird so weit wie möglich vertraulich behandelt und nur in dem Ausmaß weitergegeben, wie Sie oder die Gesetze dies gestatteten.

Wenn von einer schutzberechtigten Person beim Cochlear Whistleblower-Dienst, einem Mitglied des CLTD Executive Team (Führungsteam) oder einer anderen im jeweiligen Gesetz festgelegten Person gemäß dem Corporations Act (und, wenn relevant, dem Tax Administration Act) eine Meldung über einen „offenzulegenden Vorfall“ erstattet wird, kann die Identität dieser schutzberechtigten Person (sowie Informationen, die wahrscheinlich Rückschlüsse auf deren Identität zulassen könnten) nur dann ohne deren Einverständnis weitergegeben werden, wenn die Offenlegung:

- gegenüber der Australian Securities and Investments Commission (Australische Börsenkommission) oder der Australian Prudential Regulation Authority (Australische Aufsichtsbehörde) erfolgt;
- gegenüber der Australian Federal Police (Australische Bundespolizei) erfolgt;

- gegenüber dem Australian Commissioner of Taxation (Australische Steuerbehörde) in Bezug auf steuerrechtliches Fehlverhalten erfolgt; oder
- gegenüber einem Juristen zum Zwecke der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung erfolgt;

oder wenn es vernünftigerweise notwendig scheint, die Informationen zum Zwecke einer Untersuchung offenzulegen, sofern die jeweilige Identität nicht preisgegeben wird und Cochlear alle vertretbaren Maßnahmen ergreift, um das Risiko einer Preisgabe der Identität zu reduzieren.

Es handelt sich um eine Straftat, wenn eine Person eine schutzberechtigte Person identifiziert oder in einer Meldung über einen „offenzulegenden Vorfall“ durch sie enthaltene Informationen preisgibt, die wahrscheinlich Rückschlüsse auf ihre Identität zulassen, und zwar vorbehaltlich der vorstehenden Bestimmungen. Es können auch anonyme Meldungen erstattet werden; diese sind ebenfalls im Sinne des Corporations Act geschützt.

Keine Schikane: Cochlear schützt die jeweiligen Personen vor Benachteiligungen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie Bedenken vorgebracht haben oder dies vorhaben. Cochlear duldet es nicht, wenn jemand Ihnen Benachteiligung androht oder jemand anderen dazu veranlasst, Ihnen Benachteiligungen anzudrohen, weil Sie wünschen oder sich dazu entschlossen haben, Bedenken vorzubringen. Ein solches Verhalten wird von Cochlear sehr ernst genommen und kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

In bestimmten Fällen sind diese Schutzmaßnahmen auch gemäß dem Corporations Act oder dem Tax Administration Act (sofern sich die Meldung auf steuerrechtliches Fehlverhalten bezieht) durchsetzbar. Gemäß diesen Gesetzen handelt es sich um eine Straftat, sich in einer Sie (oder eine andere Person) benachteiligenden Weise zu verhalten (oder dies anzudrohen), wenn:

- die betreffende Person meint oder vermutet, dass Sie (oder eine andere Person) eine schutzberechtigte Offenlegung vorgenommen hat, möglicherweise vorgenommen hat, dies vorhat oder tun könnte; und
- diese Meinung oder Vermutung Grund (oder Mitgrund) des Verhaltens ist.

Wenn diese Schutzmaßnahmen gelten, sind Sie auch davor geschützt, für die Erstattung einer Meldung haftbar gemacht zu werden (sei es im Rahmen eines zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlichen Verfahrens oder mithilfe vertragsrechtlicher oder sonstiger Rechtsbehelfe gegen Sie). Außerdem können Informationen, die Sie in einer Meldung gegenüber einer Regulierungsbehörde oder einer Behörde des Commonwealth offenlegen, nicht in einem Rechtsverfahren gegen Sie verwendet werden (außer in Verfahren in Bezug auf die Vorlage falscher Informationen). Jedoch genießen Sie keine Immunität hinsichtlich der Konsequenzen jeglichen Fehlverhaltens, an dem Sie beteiligt waren und das durch Ihre Meldung bekannt wird (insbesondere hinsichtlich Disziplinarmaßnahmen).

Wann genieße ich Schutz?

Cochlear sieht gemäß den Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie Schutzmaßnahmen für Personen vor, die gemäß dieser Richtlinie Bedenken vorbringen.

Cochlear gewährt diese Schutzmaßnahmen auch jeder schutzberechtigten Person, die gegenüber dem Cochlear Whistleblower-Dienst, einem Mitglied des CLTD Executive Team (Führungsteam) oder einem anderen „Empfangsberechtigten“ gemäß dem Gesetz meldepflichtiges Verhalten offenlegt, bei dem es sich um einen „offenzulegenden Vorfall“ gemäß dem Corporations Act (oder dem Tax Administration Act, sofern relevant) handelt; diese sonstigen „Empfangsberechtigten“ umfassen:

- Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte und Führungskräfte von Cochlear;
- Geschäftsprüfer und Mitglieder des Auditteams, die für Cochlear eine Geschäftsprüfung durchführen;
- Aktuarien von Cochlear;
- ASIC, APRA und, im Falle steuerrechtlichen Fehlverhaltens, den Australian Commissioner of Taxation (Australische Steuerbehörde); sowie
- Juristen, zum Zwecke der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung in Bezug auf Ihre Bedenken.

In bestimmten Einzelfällen sind auch gewisse Offenlegungen gegenüber Journalisten oder Parlamentariern im Sinne des „öffentlichen Interesses“ oder aufgrund eines „Notfalls“ gesetzlich geschützt. Es ist wichtig, dass Sie die Kriterien für Offenlegungen „im öffentlichen Interesse“ oder „aufgrund eines Notfalls“ vorher verstanden haben. Zum Beispiel müssen Sie zuvor eine Offenlegung gegenüber ASIC, APRA oder einer anderen gesetzlich vorgeschriebenen Stelle vorgenommen haben, bevor Sie eine Offenlegung „im öffentlichen Interesse“ oder „aufgrund eines Notfalls“ vornehmen, und bei einer Offenlegung „im öffentlichen Interesse“ müssen seit der vorherigen Offenlegung mindestens 90 Tage vergangen sein. Wenn Sie weitere Informationen zu diesem Thema wünschen, wenden Sie sich bitte an den Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns).

Es wird Ihnen angeraten, zuerst eine Offenlegung gegenüber einem Mitglied des CLTD Executive Team (Führungsteam) oder dem Cochlear Whistleblower-Dienst vorzunehmen, damit Cochlear in der Lage ist, Verfehlungen so früh wie möglich zu erkennen und zu bearbeiten. Sie können jedoch unabhängig davon, gegenüber welchem der oben genannten Empfangsberechtigten Sie eine Offenlegung vornehmen möchten, schutzberechtigt sein. Ein unabhängiger Jurist kann Ihnen möglicherweise weitere Informationen zur Verfügung stellen, bevor Sie eine Meldung erstatten. Wie in der vorliegenden Richtlinie festgelegt, nimmt Cochlear jede Meldung über meldepflichtiges Verhalten ernst und behandelt solche Meldungen mit Fingerspitzengefühl und unter Wahrung der Vertraulichkeit.

Was tun, wenn eine Schutzbestimmung verletzt wird?

Cochlear nimmt jeden Verstoß gegen diese Schutzbestimmungen ernst. Wenn Sie der Meinung sind, dass ein Verstoß stattgefunden hat, sollten Sie dies dem Group General Counsel (Chefsyndikus des Konzerns) (oder, falls dieser an der Angelegenheit beteiligt ist, einem Mitglied des CLTD Executive Team [CLTD-Führungsteam] oder dem Cochlear Whistleblower Service [Cochlear Whistleblower-Dienst]) melden.

Wenn Sie benachteiligt werden, weil eine Person meint oder vermutet, dass Sie oder andere Personen eine Meldung erstattet haben, zu erstatten vorhaben, erstatten könnten oder erstatten dürften, die zum Schutz gemäß dem Corporations Act berechtigt, können Sie auch vor Gericht Entschädigung einklagen oder andere Rechtsbehelfe geltend machen, sofern Sie aufgrund der Offenlegung einen Schaden irgendeiner Art erlitten haben; dies gilt auch dann, wenn Cochlear nicht die nötigen Vorkehrungen trifft und die nötige Sorgfalt walten lässt, um Benachteiligung zu verhindern. Wenn Sie solche Rechtsbehelfe erwägen, sollten Sie rechtliche Beratung einholen.

Gibt es Dinge, die von der Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern nicht abgedeckt werden?

Die vorliegende Richtlinie und die gesetzlichen Schutzbestimmungen (so auch jene gemäß dem Corporations Act) gelten in der Regel nicht für persönliche arbeitsbezogene Beschwerden. Dabei handelt es sich um Meldungen, die nur Ihre Beschäftigung bei Cochlear betreffen und nur Auswirkungen auf Sie selbst haben. Unter persönliche arbeitsbezogene Beschwerden würden beispielsweise zwischenmenschliche Konflikte zwischen schutzberechtigten Personen und anderen Mitarbeitern, Entscheidungen über Beauftragung, Versetzung oder Beförderung schutzberechtigter Personen oder Entscheidungen über die Aussetzung oder Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses mit schutzberechtigten Personen und anderweitige Disziplinarmaßnahmen gegen diese fallen. Diese Angelegenheiten sollten gemäß der lokalen Beschwerderichtlinie und -verfahren gemeldet und/oder Ihrem lokal zuständigen People & Culture Business Partner (Ansprechpartner für Personal und Unternehmenskultur) gemeldet werden.

Dennoch haben die vorliegende Richtlinie und das Gesetz in einigen Fällen trotzdem Geltung, etwa dann, wenn Ihre Beschwerde:

- sich auf einen „offenzulegenden Vorfall“ bezieht (siehe oben);
- erhebliche Auswirkungen auf Cochlear hat;
- sich auf wegen der Erstattung einer Meldung von Ihnen erlittene oder Ihnen angedrohte Benachteiligungen bezieht; oder
- sich auf Fehlverhalten bezieht, das über Ihren persönlichen Bereich hinausgeht.

Wenn Sie in Bezug auf die Umsetzung der Whistleblower-Bestimmungen des Corporations Act Rechtsberatung oder Rechtsvertretung in Anspruch nehmen, bleibt Ihre entsprechende Offenlegung ebenfalls gemäß den vorstehenden Bestimmungen geschützt und stellt keine persönliche arbeitsbezogene Beschwerde dar.

Im Zweifelsfall sollten Sie Ihre Meldung bei einem Mitglied des CLTD Executive Team (Führungsteam) oder beim Cochlear Whistleblower-Dienst erstatten, wo Ihre Meldung gemäß der jeweils richtigen Richtlinie behandelt wird.