

Cochlear Global Code of Conduct (Cochlears globale adfærdskodeks)



Indhold

Meddelelse fra vores Administrerende direktør og bestyrelsesformand2

Måder at arbejde sammen på3

Vejledning i forbindelse med beslutningstagning 4

Sådan giver du udtryk for dine bekymringer og får du støtte5

Sådan gælder kodekset for dig..... 6

01 Adfærd: vores virksomhed.....8

1.1 Bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion 9

1.2 Konkurrence 11

1.3 Interessekonflikter 11

1.4 Ekstern kommunikation..... 12

1.5 Sociale medier 12

1.6 Handelsrestriktioner 12

1.7 Klinisk forskning 13

1.8 Menneskerettigheder 14

1.9 Miljømæssig bæredygtighed..... 14

1.10 Offentlig politik..... 14

1.11 Politiske aktiviteter..... 14

1.12 Dyreetik 14

02 Adfærd: vores aktiver og oplysninger 15

2.1 Løbende offentliggørelse..... 16

2.2 Insiderhandel..... 16

2.3 Fortrolighed..... 16

2.4 Intellektuel ejendom 17

2.5 Fortrolighed..... 17

2.6 Regnskaber..... 17

2.7 Kvalitet og lovgivning..... 18

03 Adfærd: vores medarbejdere..... 19

3.1 Sundhed og sikkerhed og adfærd på arbejdspladsen 20

3.2 Lige muligheder for beskæftigelse og diskrimination..... 20

Ordlister 21

Versionskontrol.....22



Meddelelse fra vores CEO & President (Administrerende direktør og bestyrelsesformand)

Hvis du læser dette, er du en del af en mission, der begyndte for mere end 40 år siden for at hjælpe med at bringe mennesker ind i en verden af lyd. Professor Graeme Clark ændrede verden – han udviklede en ny måde at behandle hørenedsættelse på. Siden virkeliggørelsen af en mands drøm for mere end fire årtier siden har hundredtusinder af mennesker oplevet livets muligheder gennem hørelse. Selv om en masse kan ændre sig på fire årtier, er vores mission og de værdier, der styrer os, lige så vigtige i dag, som de var den gang.

Vores mål er at levere værdi ved at hjælpe flere mennesker med at høre, hvilket bidrager til at skabe et sundere og mere produktivt samfund. Vores evne til at skabe værdi afhænger af de stærke og betroede relationer, vi opbygger med vores kandidater, brugere, professionelle kunder og betalere.

Med mere end 4.500 medarbejdere hos Cochlear, der hjælper mennesker i mere end 180 lande, beskriver det Global Code of Conduct (globalt adfærdskodeks) klare forventninger til den måde, hvorpå vi skal drive forretning lovligt, etisk og ansvarligt. Både med ord og handlinger skal vi vise vores interesser, hvordan vi er dedikerede til at hjælpe mennesker med hørenedsættelse til at opleve et liv fyldt med hørelse.

Brug Cochlears globalt adfærdskodeks – samt virksomhedens politikker, procedurer, mission og globale HEAR-adfærd – i dit daglige arbejde til at vejlede dig i at træffe de rigtige valg. Hver dag står vi over for vanskelige og komplekse beslutninger – og derfor er dette dokument stedet, hvor du kan rådføre dig, få vejledning og støtte. Hvis du er i tvivl, er du velkommen til at kontakte din leder eller den lokale Compliance Officer (Compliance-funktion), People & Culture-kontakt (Afdeling for medarbejdere og kultur) eller det lokale medlem af Global Legal Team (Globalt juridisk team).

Tak, fordi du sikrer de højeste standarder for ærlighed, retfærdighed, professionalisme og integritet hver dag, og for dit engagement i at sætte vores kunder i første række.

Dig Howitt
Administrerende direktør
og estyrelsesformand

Måder at arbejde sammen på

Vores kultur understøttes af et sæt værdier og adfærd, der bringer vores mission til live og støtter vores strategi.

Vores **værdier** er de grundlæggende principper og overbevisninger, der styrer beslutningstagning, adfærd og interaktioner i vores organisation. De flugter med vores mission, støtter vores kultur og fungerer som en erklæring om, hvordan vi behandler hinanden, vores kunder og vores partnere. Vores kerneværdier er:

- **Respekt:** Vi respekterer alle individer, uanset baggrund eller overbevisning.
- **Integritet:** Vi er ærlige, etiske og faktabaserede.
- **Ansvarlighed:** Vi lever op til vores forpligtelser og tager ansvar for vores handlinger og resultater.

Vores **HEAR-adfærd** afspejler vores kerneværdier som organisation, og sammen med det globale adfærdskodeks udgør det en ramme for samarbejde og samspil.



Hear the customer (Hør kunden)

Sæt kunden i centrum af alt, hvad vi gør

- Jeg ser det, vi gør, med kundernes øjne
- Jeg tager højde for, hvad kunden har brug for, når jeg tager beslutninger
- Jeg tager kundens stemme med ind i vores samtaler



Embrace change & innovate (Vær åben over for forandring og tænk nyt)

Tænk anderledes for at udvikle dig og vokse

- Jeg forenkler kompleks information for at gøre den lettere at forstå
- Jeg leder efter den mest enkle løsning uden at tilføje kompleksitet i fremtiden
- Jeg skifter mening, når jeg bliver overbevist af en bedre idé



Aspire to win (Stræb efter at vinde)

Inspirer hinanden til at opnå mere

- Jeg skubber teamet til at handle i retning af vores mål
- Jeg prioriterer mine handlinger for at få tingene gjort
- Jeg stiller vanskelige og vigtige spørgsmål
- Jeg tager kalkulerede risici for at nå vores mål
- Jeg er proaktiv og behøver ikke få at vide, hvad jeg skal gøre



Remove boundaries (Fjern grænser)

Vi skal opføre os som én, samlet enhed

- Jeg udfordrer andres meninger på en konstruktiv måde
- Jeg taler støttende om beslutninger truffet af andre uden for mit nærmeste team
- Jeg søger og bruger input fra andre dele af virksomheden for at træffe beslutninger
- Jeg sætter organisationens interesser over mine egne eller mit teams interesser

Vejledning i forbindelse med beslutningstagning

Vores globale adfærdskodeks – samt vores virksomhedspolitikker, -procedurer, -mission og globale HEAR-adfærd – vejleder os i at træffe de rigtige valg i vores daglige arbejde. Hver dag står vi over for vanskelige og komplekse beslutninger – og derfor er det globale adfærdskodeks stedet, hvor du kan rådføre dig, få vejledning og støtte.

Hvis du er i tvivl om den rette fremgangsmåde, vil nedenstående spørgsmål hjælpe dig med at gøre det rigtige. Hvis du svarer "nej" eller "ikke sikker" på nogen af disse spørgsmål, så er det muligvis ikke den rigtige beslutning, eller du bør søge yderligere råd og vejledning. Hvis du stadig er i tvivl, skal du se "[Sådan giver du udtryk for dine bekymringer og får støtte](#)".

Er det det rigtige at gøre?



Sådan giver du udtryk for dine bekymringer

Der er en række måder, hvorpå Cochlear repræsentanter kan udtrykke deres bekymringer over brud, mistanke om brud eller påstande om et brud på kodekset:

- a. til deres leder eller supervisor
- b. til det lokale medlem af det globale juridiske team
- c. til afdelingen for medarbejdere og kultur
- d. særligt i tilfælde af alvorlige overtrædelser af kodekset:
 - i. til et hvilket som helst medlem af Global Executive Team (Globalt ledelsesteam) eller
 - ii. til [Cochlear Whistleblower Service](#) (Cochlears whistleblowerservice).

Cochlears whistleblowerservice er en eksternt betjent fortrolig tjeneste, der er tilgængelig hvor som helst i verden, og når som helst, og rapportering kan foretages anonymt (i henhold til lokale love og bestemmelser).

For at rapportere et brud på eller mistanke om brud på kodekset i henhold til [Whistleblower Protection Policy](#) (Politik om beskyttelse af whistleblowers) skal Cochlear repræsentanter vælge valgmulighed d. ovenfor. Se politikken om beskyttelse af whistleblowers for at få yderligere oplysninger om, hvordan du laver en rapport, og hvilke beskyttelsesforanstaltninger der er tilgængelige for dem, der laver en rapport i overensstemmelse med politikken.

Alle Cochlear repræsentanter, som har en rimelig grund til at mistænke et brud på eller et potentielt brud på kodekset, har pligt til straks at fortælle om det og udarbejde en rapport med hjælp fra en af ovenstående muligheder. Det vil give Cochlear mulighed for at behandle problemet på en passende måde. Cochlears mulighed for at forebygge eller opdage adfærd, der bryder kodekset i tide, afhænger af alle Cochlear repræsentanters indsats. Alle rapporter tages alvorligt.

Sådan får du støtte

Hvis der er et kompliceret spørgsmål, en vanskelig forretningsbeslutning eller en anden omstændighed, der ikke er omtalt i kodekset, opfordres Cochlear repræsentanterne til at kontakte og stille spørgsmål, søge råd og vejledning fra en af følgende muligheder:

Adgang til Cochlears
whistleblowerservice



Det relevante team

(F.eks. det lokale kvalitetsteam, hvis du har spørgsmål til Cochlear Quality Manuals (Cochlears kvalitetsvejledninger))



Leder eller supervisor



Compliance-funktion



Lokalt medlem af det globale juridiske team



Afdelingen for medarbejdere og kultur



Medlem af ledelsesteamet

Sådan gælder kodekset for dig

Hvad er Cochlears globale adfærdskodeks?

Cochlears globale adfærdskodeks (**kodekset**) beskriver alle Cochlear repræsentanternes adfærd på en måde, der er i overensstemmelse med at være en god global virksomhedsborger. Sammen med vores globale HEAR-adfærd danner kodekset et link mellem vores virksomheds mission og strategiske mål ved at opstille standarder for vores virksomhed. Kodekset er en integreret del af Cochlear Compliance Program (Cochlears compliance-program).

Hvorfor skal vi følge kodekset?

Cochlear ønsker at føre virksomhed på en retfærdig, ærlig og lovlige måde, uanset hvor vi agerer i verden. Kodekset fastsætter de grundlæggende regler for forretningsførelse, når vi driver vores virksomhed fremad, for at opretholde og forbedre vores omdømme som en organisation, der fremstiller pålidelige produkter af høj kvalitet og tilbyder tjenester med integritet og professionalisme.

Hvem skal følge kodekset?

Kodekset gælder for alle:

- Cochlears medarbejdere, direktionsmedlemmer og direktører, kontraktansatte medarbejdere, kontrahenter og konsulenter
- tredjeparter, der driver virksomhed for eller på vegne af Cochlear

(samlet benævnt **Cochlear repræsentanter**).

Hver enkelt Cochlear repræsentants ansvar

Alle Cochlear repræsentanter har et ansvar for at forstå og overholde kodekset. Cochlear forventer, at alle Cochlear repræsentanter:

- straks rapporterer brud eller potentielle brud på kodekset
- overholder alle gældende love og bestemmelser i de lande, hvor Cochlear Representative (Cochlear repræsentanten) arbejder
- handler i overensstemmelse med Cochlears værdier og i Cochlears bedste interesse
- handler ærligt og med høje standarder for personlig integritet,
- ikke indgår aftaler eller deltager i aktiviteter, der strider mod Cochlears interesser, eller som kan have en negativ indvirkning på Cochlears omdømme
- ikke udnytter Cochlears eller kunders ejendom eller oplysninger til personlig vinding eller til skade for Cochlear eller Cochlears kunder
- ikke udnytter deres stilling eller de muligheder, som deres stilling giver for personlig vinding.



Hver enkelt leders ansvar

Alle Cochlear repræsentanter i en ledelses- eller supervisorrolle har et ekstra ansvar for at være en positiv rollemodel for dem, der rapporterer til dem. Det er vigtigt, at ledere eller supervisorere:

- hjælper deres teammedlemmer med at blive opmærksomme på, forstå og anvende kodekset
- skaber et miljø, hvor teammedlemmer er trygge ved at fremføre deres synspunkter.

Cochlear ledere eller supervisorere, der bifalder eller ikke forhindrer forkert adfærd, kan pålægges passende disciplinære foranstaltninger.

Disciplinærsag i forbindelse med overtrædelse af kodekset

Overtrædelser af kodekset kan medføre, at enkeltpersoner eller tilknyttede juridiske personer pålægges disciplinære foranstaltninger, herunder opsigelse af ansættelses- eller forretningskontrakt. En overtrædelse af lovgivningen eller bestemmelser kan også medføre betydelige økonomiske sanktioner og, for kriminelle handlinger som insiderhandel, eventuel frihedsstraf.

Eksempler på adfærd, der kan resultere i disciplinære handlinger, kan være, hvis en Cochlear repræsentant:

- bevidst dirigerer, deltager i eller giver tilladelse til overtrædelse af love, bestemmelser eller Cochlears politikker eller procedurer
- forsætligt undlader at rapportere, at der er sket en overtrædelse af kodekset, eller tilbageholder oplysninger om overtrædelser

- tager modforholdsregler mod en person, der har anmeldt et brud eller et potentielt brud på kodekset
- forsætligt eller i ond tro udarbejder falske rapporter om overtrædelser af reglerne
- hvis en leder eller supervisor ikke tager rimelige skridt til at sikre, at en Cochlear repræsentant under deres tilsyn overholder kodekset, de juridiske forpligtelser og Cochlears politikker og procedurer
- ignorerer sandheden og ikke rapporterer en kendt eller formodet overtrædelse af kodekset.

Lokal lovgivning

Hvis der opstår en konflikt mellem vores kodeks og en mere restriktiv gældende lov eller bestemmelse, vil den gældende lov eller bestemmelse have forrang. Ved tvivl skal Cochlear repræsentanter kontakte deres lokale medlem af det globale juridiske team.

Træning

Cochlear afholder årligt obligatorisk undervisning i kodekset: Introduktionsundervisning for nye medarbejdere, live-undervisning for dem, der ikke har adgang til vores online-uddannelsesplatform og onlineundervisning for resten af den globale organisation.

Gennemgang af kodekset

Kodekset vil blive gennemgået årligt for at kontrollere, at det fungerer effektivt, og med henblik på eventuelle nødvendige ændringer.



01 Adfærd: vores virksomhed

1.1	Bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion.....	9
1.2	Konkurrence	11
1.3	Interessekonflikter	11
1.4	Ekstern kommunikation	12
1.5	Sociale medier	12
1.6	Handelsrestriktioner.....	12
1.7	Klinisk forskning	13
1.8	Menneskerettigheder.....	14
1.9	Miljømæssig bæredygtighed	14
1.10	Offentlig politik	14
1.11	Politiske aktiviteter	14
1.12	Dyreetik.....	14

1.1 Bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion

Cochlear arbejder med at indgyde og opretholde en stærk antibestikkelses- og antikorrupsionskultur i overensstemmelse med vores værdier. Cochlear forbyder udtrykkeligt korrupsion og direkte eller indirekte tilbud, foræringer, opfordringer til eller modtagelse af bestikkelse, returkommissioner eller andre uretmæssige fordele for alle Cochlear repræsentanter og under nogen som helst omstændigheder. Dette forbud gælder, uanset om en ekstern part er offentlig embedsmand eller arbejder i den private sektor og omfatter desuden ydelser til en enkeltpersons familie, venner eller bekendte. Cochlear er forpligtet til at overholde alle gældende love og bestemmelser mod bestikkelse og korrupsion i alle lande, hvor vi driver forretning, og til at sikre, at vores forretningsresultater er baseret på korrekt adfærd og uden upassende indflydelse.

Offentlige embedsmænd

I mange jurisdiktioner verden over er bestikkelse eller forsøg på bestikkelse af en embedsmand særligt strafbart. Cochlear repræsentanter skal være særligt opmærksomme, når de interagerer med offentlige embedsmænd, og må ikke tilbyde, give eller opfordre til nogen former for fordele for en offentlig embedsmand eller godtage en fordel fra en offentlig embedsmand, direkte eller indirekte, som kan synes upassende for andre, selv om den pågældende Cochlear repræsentant finder den passende.

Foreign Corrupt Practices Act (lov om korrupsion) i USA forbyder korrupte betalinger (såsom bestikkelse) til udenlandske embedsmænd med det formål at skaffe eller fastholde en forretningsaftale for eller med nogen personer eller dirigere forretningsaftaler til nogen personer. Bøder, der pålægges enkeltpersoner (ansatte), må ikke betales af deres arbejdsgiver eller direktør. Virksomheder, der overtræder loven, kan blive forhindret i at handle med den amerikanske regering og kan blive udelukket fra at få eksportlicenser.

Sundhedspersonale

Cochlear sætter pris på sine relationer til sundhedspersonale og det arbejde, de gør for at give vores kunder gaven at kunne høre. Cochlear opretholder de højeste standarder for etik og integritet i alle sine interaktioner med sundhedspersonale og påvirker aldrig beslutninger truffet af sundhedspersonale.

Cochlear repræsentanter skal være opmærksomme på, at sundhedspersonale kan betragtes som embedsmænd, hvis de f.eks. arbejder i en offentlig organisation, såsom et hospital, et universitet eller et ministerium.

Cochlear repræsentanter skal overholde relevante lokale og regionale Business Relationship Policies (Politikker om forretningsforbindelser), når de interagerer med sundhedspersonale, herunder dokumentere alle udgifter i forbindelse med gaver, forplejning og underholdning som påkrævet som en del af vores betalingssystemer, når der foretages udgiftsopgørelser.

I visse jurisdiktioner (som f.eks. USA) har regeringen etableret "lovgivning om bedrageri og misbrug", der har til formål at forhindre virksomheder eller enkeltpersoner i at misbruge offentlige midler. Cochlear repræsentanter skal være særligt opmærksomme på at overholde de højeste standarder for adfærd, når de beskæftiger sig med aktiviteter, der involverer lovgivning om bedrageri og misbrug. Det kan være vanskeligt at genkende potentielle overtrædelser af lovgivning om bedrageri og misbrug, hvad angår forbuddet mod at tilbyde, betale, bede om eller modtage penge, gaver eller tjenester til gengæld for anbefaling eller køb af varer eller tjenester.

Smørepenge

Cochlear repræsentanter må ikke give eller tillade, at der gives en betaling, der ikke er officielt opført som offentlig afgift til en embedsmand, for at fremskynde en proces eller en rutinemæssig administrativ handling, selv om det ikke er forbudt ved lov (f.eks. udstedelsen af et dokument eller en licens).

Gaver

Cochlear repræsentanter skal overholde relevante lokale og regionale [Business Relationship Policies](#) (politikker om foretningsforbindelser) med hensyn til levering af gaver til og modtagelse af gaver fra tredjeparter.

Leverandører

Cochlear er forpligtet til at bekæmpe bestikkelse og korrupsion i interaktioner med leverandører, herunder ved at kræve, at Cochlears leverandører overholder alle love om bestikkelse og korrupsion i [Supplier Code of Conduct](#) (Adfærdskodeks for leverandører). Cochlears retningslinjer for Cochlear repræsentanter, der indkøber varer og tjenester, herunder i forbindelse med svindel, bestikkelse, korrupsion og gaver, er beskrevet i vores [Global Procurement Policy](#) (Globale indkøbspolitik).



Det er alle Cochlear repræsentantens ansvar at:

- a. undgå bestikkelse eller korrupsion
- b. forhindre, registrere og rapportere til et hvilket som helst globalt ledelsesmedlem eller [Cochlears whistleblowerservice](#) om handlinger, formodede handlinger eller påstande om bestikkelse eller korrupsion foretaget af Cochlear repræsentanter eller enhver anden part, der er associeret med Cochlear
- c. udvise rettidig omhu til hver en tid, når der arbejdes med tredjeparter, som leverer til Cochlear eller handler på Cochlears vegne.

Konsekvenser

Bestikkelse og korrupsion er meget alvorlige overtrædelser og kan medføre betydelige bøder, at Cochlear udelukkes fra udbud af kontrakter samt betydelig skade på omdømmet. En person kan blive udsat for strafferetligt og civilretligt ansvar, langvarig fængsling og store bøder. Cochlear vil behandle ethvert brud på bestikkelses- og korrupsionslove som en alvorlig sag og vil træffe disciplinære foranstaltninger, som kan resultere i opsigelse af ansættelses- eller forretningskontrakt, samt at hændelsen rapporteres til de relevante myndigheder.

Cochlear repræsentanter med eventuelle spørgsmål skal kontakte deres globale ledelsesmedlem. For at få rådgivning eller vejledning i at undgå bestikkelse og korrupsion skal Cochlear repræsentanter kontakte deres compliance-funktion eller lokale medlem af det globale juridiske team.



Det er alles ansvar at undgå bestikkelse og korrupsion og at forebygge, opdage og rapportere eventuelle handlinger til globale ledelsesmedlemmet eller [Cochlears whistleblowerservice](#). Når der er tale om tredjeparter, der leverer eller handler på Cochlears vegne, er det vigtigt at udvise rettidig omhu til enhver tid.



Cochlear støtter den frie konkurrence og forpligter sig til at overholde love og bestemmelser om konkurrence- og forbrugerbeskyttelse i alle de lande, hvor selskabet driver virksomhed.

1.2 Konkurrence

Cochlear støtter en fri og ærlig konkurrence. Som virksomhed med verdensomspændende forretningsaktiviteter er Cochlear forpligtet til at overholde de antitrust-, antimonopol-, handelspraksis-, konkurrence- og forbrugerbeskyttelseslove og -bestemmelser, der gælder i de lande, hvor virksomheden opererer.



Cochlear repræsentanter skal:

- a. selvstændigt og uafhængigt udvælge og afslutte forretningsforbindelser
- b. selvstændigt og uafhængigt fastsætte priser og salgsbetingelser for Cochlears produkter og tjenester
- c. ikke drøfte kommercielt følsomme oplysninger med konkurrenter, herunder, men ikke begrænset til, oplysninger om priser, produkter, salg, strategi, bud, fortjeneste, omkostninger og distributionsmetoder (medmindre der gives tilladelse til dette af den administrerende direktør og bestyrelsesformand og Group General Counsel (Chefjurist)
- d. ikke modtage, videregive eller bruge fortrolige konkurrenceoplysninger, medmindre de er etisk korrekte og i overensstemmelse med alle love og bestemmelser
- e. ikke foreslå eller indgå formelle eller uformelle aftaler med konkurrenter, der på nogen måde omhandler Cochlear, dets produkter, dets tjenester, dets priser eller dets distribution af produkter eller tjenesteydelser
- f. ikke levere vores produkter eller tjenester til tredjeparter på den betingelse, at de kun må levere dem til andre til en bestemt pris eller en bestemt prisklasse.

Cochlear repræsentanter skal være særligt opmærksomme på ovenstående krav under messer, kundeforeningsmøder, kongresser eller andre offentlige møder, som konkurrenter eventuelt deltager i.

Hvis det foreslås, at Cochlear bliver medlem af eller på anden måde deltager i en industri- eller brancheforening med det formål at informere regeringer om sundhedsøkonomien i Cochlears implantater for at understøtte statslig og føderal godtgørelse for vores produkter, kræves der forudgående skriftlig godkendelse fra det relevante globale ledelsesmedlem. Cochlear respekterer alle konkurrenter, og Cochlear repræsentanter skal sikre, at udtalelser til andre parter om vores konkurrenter er begrænset til dokumenterede faktuelle sammenligninger af produkt- eller tjenesteydelse.

Cochlear repræsentanter bør konsultere den relevante [Business Relationship Policies](#) (politikker om foretningsforbindelser), lokale og regionale manualer for konkurrence-compliance samt [Global Competitive Intelligence Guidelines](#) (Globale guidelines for konkurrentovervågning) for at få yderligere vejledning om konkurrence og konkurrentovervågning.

1.3 Interessekonflikter

Hos Cochlear er vi stolte af at lede vores forretning med det højeste niveau af professionalisme og integritet. Vores forretningsbeslutninger træffes af hensyn til Cochlear og vores kunder, ikke for personlig vinding eller fordel.

Cochlear repræsentanter er forpligtet til at kontakte deres leder, supervisor eller afdelingen for medarbejdere og kultur, hvis de kunne have en personlig interesse i eller har til hensigt at deltage i en hvilken som helst ekstern aktivitet, der kan give anledning til en interessekonflikt.

I enhver potentiel interessekonflikt skal Cochlear repræsentanter spørge sig selv:

- a. Kan mine personlige interesser skade Cochlear?
- b. Kan det se sådan ud for andre, enten i eller udenfor Cochlear?



Cochlear repræsentanter:

- a. må ikke på noget tidspunkt misbruge Cochlears navn, ressourcer, indflydelse eller omdømme for at opnå personlige fordele. Desuden skal de oplyse om eventuelle eksterne interesser eller aktiviteter, økonomiske eller andre, der kan udgøre en mulig eller potentiel interessekonflikt, eller hvad der kan anses som en interessekonflikt
- b. kan lovligt deltage i økonomiske, erhvervs-mæssige og andre aktiviteter uden for deres arbejde, forudsat at disse aktiviteter ikke udgør en interessekonflikt
- c. skal proaktivt og straks fremlægge enhver potentiel interessekonflikt over for Cochlear og være villig til at løse konflikten i det fornødne omfang.

Cochlear repræsentanter skal være særligt omhyggelige, hvis de er ansvarlige for at vælge eller handle med en leverandør af varer eller tjenester på vegne af Cochlear og skal altid følge gældende retningslinjer fra Cochlear og [Global Procurement Policy](#) (den globale indkøbspolitik).

1.4 Ekstern kommunikation

Cochlear repræsentanter må ikke komme med offentlige kommentarer, der giver indtryk af, at det, der siges, på nogen måde er en officiel virksomhedsudtalelse, medmindre de har fået den rette tilladelse til at gøre dette. Offentlige kommentarer omfatter bemærkninger under et foredrag, en konference eller et andet møde mellem personer, der ikke er Cochlear repræsentanter.

Se [Global External Communications and Media Policy](#) (Global politik om ekstern kommunikation og medier).

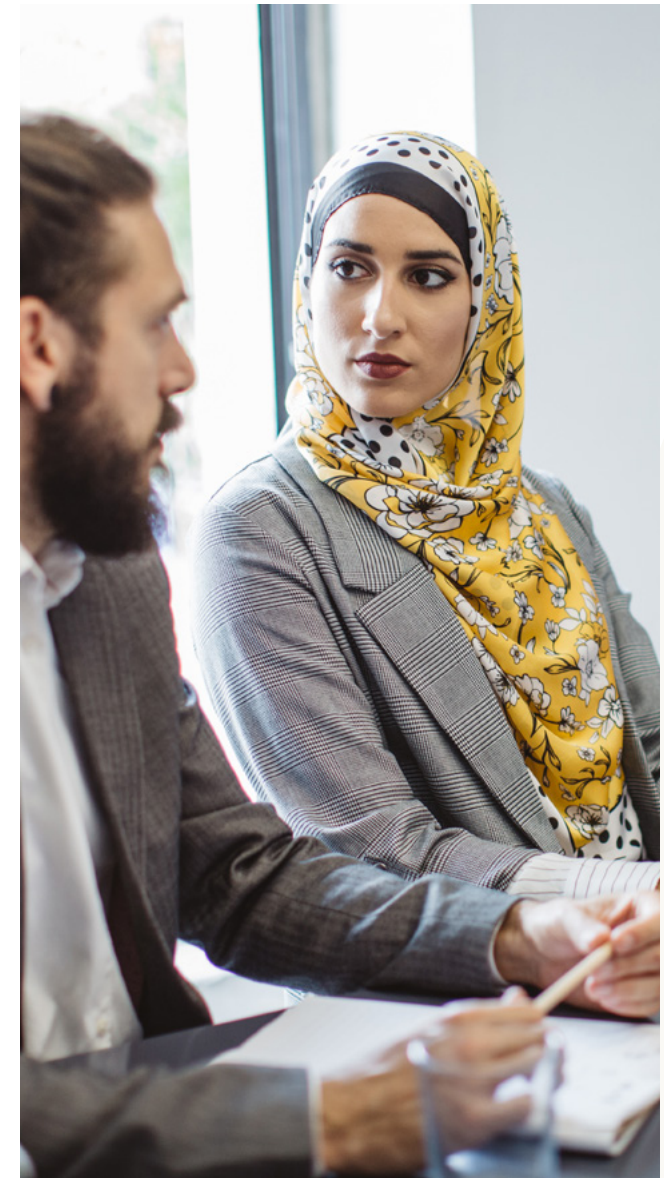
1.5 Sociale medier

Sociale medier er et vigtigt redskab for Cochlear, hvor koncernen har mulighed for at engagere sig i samfundet og dets interesser. Cochlear repræsentanter er personligt ansvarlige for indhold, de offentliggør, og forventes at udvise god dømmekraft og sund fornuft, når de kommunikerer online.

Cochlear repræsentanter skal konsultere [Global Guidelines for Employee Personal Use of Social Media](#) (Globale retningslinjer for medarbejderes personlige brug af sociale medier), når de bruger sociale medier, både personligt og på vegne af Cochlear.

1.6 Handelsrestriktioner

Cochlear er forpligtet til at importere, eksportere og indgå i alle andre former for handel i overensstemmelse med alle gældende love om handelsrestriktioner, herunder sanktionslove, regler, bestemmelser, eksportkontrolforanstaltninger og anti-boycotlove.



Økonomiske sanktioner forbyder de fleste kommercielle og økonomiske transaktioner med lande, regioner, regeringer, juridiske personer og enkeltpersoner uden den relevante licens eller tilladelse. I overensstemmelse med sin mission vil Cochlear forsøge at maksimere distributionen af sine produkter og tjenester over hele verden, samtidig med at alle gældende sanktioner overholdes. Hvis der er tvivl om, at et land, en region, en regering, en juridisk person eller en enkeltperson er godkendt af myndighederne, skal Cochlear repræsentanter kontakte deres relevante compliance-funktion, Finance Manager (Økonomichef) eller et lokalt medlem af det globale juridiske team.

Eksportkontroller ændres regelmæssigt. Alle Cochlear repræsentanter, der er involveret i salg eller forsendelse af vores produkter på tværs af grænser, skal være opmærksom på og overholde relevante regler og kontakte deres lokale medlem af det globale juridiske team for at få rådgivning, hvis det er nødvendigt.

Cochlear forbyder aktiviteter omhandlende boykot. Det er Cochlears politik ikke at efterkomme nogen anmodning om udenlandske regeringers boykotter eller embargoer i en del af verden for at vinde forretninger i en anden.

Overtrædelser af handelsrestriktioner kan være alvorlige, herunder strafferetlige sanktioner, for både Cochlear og enkeltpersoner. Cochlear kan forbydes at deltage i visse former for handel. Hvis Cochlear repræsentanterne bliver bedt om at handle med et land, juridisk person eller enkeltperson, der er pålagt sanktioner eller begrænsninger, skal de straks kontakte deres relevante compliance-funktion, økonomichef eller lokalt medlem af det globale juridiske team.

Se vores [Sanctions and Export Control Policy](#) (Politik om sanktioner og eksportkontrol).

1.7 Klinisk forskning

Cochlear er engageret i at beskytte sikkerheden, fortroligheden, privatlivet og velværet for alle patienter og frivillige, der deltager i vores kliniske tests over hele verden. Cochlear gennemfører alle forskningsinitiativer efter de højeste etiske, videnskabelige og kliniske standarder og i overensstemmelse med alle relevante love og bestemmelser.

Cochlear repræsentanter, der er ansvarlige for kliniske undersøgelser sponsoreret af Cochlear, skal overholde alle Cochlears Standard Operating Procedures (Standardprocedurer for drift) for at sikre etisk udførelse af kliniske undersøgelser og forskning. Cochlear repræsentanter, der er ansvarlige for internt udførte kliniske undersøgelser, skal overholde Cochlears [Clinical Investigational Site Governance Policy](#) (Arbejdspladspolitik for kliniske undersøgelser).



Cochlear vil forsøge at maksimere distributionen af sine produkter og tjenester over hele verden, samtidig med at alle gældende sanktioner overholdes.

1.8 Menneskerettigheder

Cochlear respekterer menneskerettighederne og tilstræber at drive vores virksomhed i overensstemmelse med rettighederne og principperne i FN's menneskerettighedserklæring, FN's vejledende principper for erhvervslivet og menneskerettighederne og den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen.

Cochlear bidrager til FN's mål om bæredygtig udvikling, og som underskriver af FN's Global Compact (UNGC) støtter Cochlear UNGC's ti principper inden for områderne menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og antikorrupsion i hele vores virksomhed.

Cochlear forpligter sig til at sikre, at der ikke findes nogen former for praksisser, der involverer moderne slaveri, i sine operationer og forsyningskæder. Cochlear kræver, at dets leverandører overholder standarderne i [adfærdskodeks for leverandører](#), herunder om arbejdspraksis.

Cochlear forventer, at alle Cochlear repræsentanter straks kontakter sig og stiller spørgsmål, hvis de identificerer eller bliver underrettet om hændelser med mistanke om menneskerettighedsspørgsmål, herunder moderne slaveri.

1.9 Miljømæssig bæredygtighed

Cochlears [Environmental Policy](#) (miljøpolitik) fastlægger Cochlears forpligtelse til at håndtere og reducere vores påvirkning af det globale miljø.

Cochlear sætter mål for at fremme miljømæssig bæredygtighed og nøje overvåge vores miljømæssige resultater på tværs af vores drift og forsyningskæde.

1.10 Offentlig politik

Cochlear mener, at vi har en vigtig rolle at spille i udviklingen af den offentlige politik på områder, der påvirker vores virksomhed, og hvor vi kan tilbyde ekspertise og indsigt.

Ved at interagere med offentlige og andre interessenter i overensstemmelse med vores mission og værdier kan Cochlear bedre betjene patienter, deres familier, sundhedspersonale, modtagere, kandidater og andre kunder samt vores Cochlear repræsentanter og -samfund.

1.11 Politiske aktiviteter

Cochlear samarbejder med politiske og offentlige interessenter både direkte og gennem medlemskab af brancheforeninger og andre organer, herunder ved at deltage i konferencer, politiske workshops, rundbordssamtaler og andre formelle og uformelle begivenheder.

Cochlear repræsentanter må kun deltage i disse arrangementer med relevante interne godkendelser og i overensstemmelse med alle gældende love.

Cochlear yder ikke bidrag til hverken enkeltpersoner eller politiske partier (og fordele må ikke tilbydes eller gives til politiske kandidater), undtaget at Cochlear repræsentanter kan betale et gebyr for at deltage i de ovenfor beskrevne arrangementer, som kan omfatte politisk fundraising.

Cochlear støtter alle Cochlear repræsentanters rettigheder til at deltage i samfundslivet, herunder den politiske proces. En sådan form for personlig deltagelse i politiske aktiviteter må dog ikke betragtes som en erklæring eller handling på vegne af Cochlear, må ikke foregå i arbejdstiden og må ikke udgøre en potentiel interessekonflikt. Cochlear repræsentanter må ikke bruge Cochlears navn og aktiver til at støtte personlige politiske aktiviteter. Det omfatter brug af Cochlears faciliteter, kontorudstyr, artikler og inventar.

1.12 Dyreetik

Cochlear er forpligtet til respektfuld og human brug af dyr, når det kræves til brug i videnskabelig forskning og udvikling af medicinske produkter. Cochlear anvender 3R-principperne for Replacement (Erstatning), Reduction (Reduktion) og Refinement (Forbedring) i vores dyreforskning for at minimere indvirkningen på dyrs velfærd.

Se vores [Animal Ethics Policy](#) (Dyreetiske politik).

02

Adfærd: vores aktiver og oplysninger

2.1	Løbende offentliggørelse	16
2.2	Insiderhandel	16
2.3	Beskyttelse af personoplysninger	16
2.4	Intellektuel ejendom	17
2.5	Fortrolighed	17
2.6	Regnskaber	17
2.7	Kvalitet og lovgivning	18

2.1 Løbende offentliggørelse

Som en australsk børsnoteret juridisk person har Cochlear Limited forpligtelser i henhold til de australske børsnoteringsregler og den australske lovgivning om at holde markedet fuldt ud informeret om Cochlear, hvor det ville være forventeligt, at visse oplysninger vil have en væsentlig indvirkning på prisen eller værdien af Cochlears værdipapirer.

Cochlears [Continuous Disclosure Policy](#) (Politik om løbende offentliggørelse) beskriver de nødvendige handlinger, der skal tages, hvis man er blevet opmærksom på oplysninger, der potentielt kan kræve offentliggørelse, for at sikre, at Cochlear opfylder sine forpligtelser til løbende offentliggørelse.

2.2 Insiderhandel

I forbindelse med deres rolle kan Cochlear repræsentanter være i besiddelse af oplysninger om Cochlear, som af visse årsager endnu ikke er blevet offentliggjort. Ikke-offentlige oplysninger, som, hvis de var offentlige, forventeligt ville have en væsentlig indvirkning på prisen eller værdien af en juridisk persons værdipapirer, kaldes "inside" eller "markedsfølsomme" oplysninger.

Cochlear repræsentanter, der er i besiddelse af interne oplysninger, må ikke handle, få en anden person til at handle eller give interne oplysninger til andre personer, som de med rimelighed burde vide vil gennemføre en handel – i forhold til Cochlear eller nogen anden virksomhed.

Se vores [Trading Policy](#) (Handelspolitik), som indeholder yderligere oplysninger om loven, Cochlears handelsvinduer og krav til "Udpegede personer" samt "Særligt udpegede personer".

2.3 Fortrolighed

Cochlear tager beskyttelsen af personoplysninger for vores brugere, oplysninger om sundhedspersonale og alle vores Cochlear repræsentanter meget alvorligt. Det er vigtigt, at indsamling, brug og sikkerhed vedrørende personlige og følsomme oplysninger overholder bedste praksis internationalt og overholder al gældende lovgivning om beskyttelse af personoplysninger.

Uautoriseret offentliggørelse af, eller adgang til, personlige og følsomme oplysninger kan være skadelig for den pågældende person og for Cochlears omdømme.

Cochlear er bundet af love om beskyttelse af personoplysninger og databeskyttelse, som sætter en høj standard for beskyttelse. Som enkeltperson kan Cochlear repræsentanter også pålægges civil og strafferetlig retsforfølgelse i henhold til disse love. Cochlear betragter korrekt håndtering af personlige og følsomme oplysninger, som indsamles og opbevares af selskabet eller på selskabets vegne, som væsentlige for at fremme en følelse af sikkerhed og tillid, som er nødvendig for Cochlears succes.



Cochlear repræsentanter skal:

- ikke bruge personlige og følsomme oplysninger til noget formål, der er i modstrid med det formål, som oplysningerne oprindeligt blev indsamlet til, og til hvilke(t) formål den enkelte har givet sit samtykke til, eller til hvilket Cochlear har et andet lovligt grundlag for at retfærdiggøre brugen
- straks rette eventuelle personlige og følsomme oplysninger, som ikke er opdaterede og/eller nøjagtige
- tage alle rimelige skridt til at beskytte sikkerheden og fortroligheden af personlige og følsomme oplysninger mod misbrug og tab samt mod uautoriseret adgang, ændring eller videregivelse

- anvende beskyttelse gennem design ved udviklingen af ethvert nyt projekt eller initiativ, der involverer personlige og følsomme oplysninger, herunder gennemførelse af en konsekvensanalyse vedrørende beskyttelse af personoplysninger
- kun opbevare personlige og følsomme oplysninger i det tidsrum, der er nødvendigt for at opnå det formål, som oplysningerne er indsamlet til;
- underrette afdelingen for beskyttelse af persondata eller det lokale medlem af det globale juridiske team, hvis de bliver opmærksomme på eller har mistanke om sikkerhedshændelser, der involverer personlige og følsomme oplysninger.

Hvis der er omstændigheder, der eventuelt overtræder ovenstående betingelser, eller der er bekymringer om en fremgangsmåde, skal Cochlear repræsentanter rådføre sig med Cochlears Chief Privacy Officer (Dataansvarlig) eller et lokalt medlem af det globale juridiske team for at få deres vejledning til, hvordan de skal fortsætte.

Cochlear repræsentanter skal overholde Cochlears [Privacy Standard](#) (Databeskyttelsesstandard), relaterede fortrolighedspolitikker og -standarder samt [Global Privacy Notice](#) (Meddelelse om global beskyttelse af personoplysninger), [Acceptable Use of Information Technology Policy](#) (Politik om acceptabel brug af informationsteknologi), [Information Asset Classification Policy](#) (politik om klassificering af informationsaktiver), eventuelle yderligere lokale eller regionale forpligtelser i den relevante [Business Relationship Policies](#) (politikker om foretningsforbindelser) samt andre interne retningslinjer for beskyttelse af personoplysninger.



Alle Cochlear repræsentanter har ansvaret for at sikre, at vores intellektuelle ejendom altid er beskyttet og sikret.

2.4 Intellektuel ejendom

Vores intellektuelle ejendom er ofte afgørende for forskellen mellem os og vores konkurrenter. Vores intellektuelle ejendom kan være skabt af Cochlear repræsentanter gennem almindelige forretningsprocedurer, herunder sammen med tredjeparter, eller på anden måde, mens Cochlears udstyr, materialer eller oplysninger anvendes.

Alle Cochlear repræsentanter har ansvaret for at sikre, at vores intellektuelle ejendom altid er beskyttet og sikret. Cochlear repræsentanter, der udarbejder en patenterbar idé eller et patenterbart koncept, bør fremvise denne idé eller dette koncept til Intellectual Property Department (Afdelingen for intellektuel ejendom), før den eller det offentliggøres for at sikre tilstrækkelig beskyttelse.

2.5 Fortrolighed

Cochlears fortrolige oplysninger er et værdifuldt aktiv, og Cochlear repræsentanter har et vigtigt ansvar for til enhver tid at opretholde fortroligheden af Cochlears fortrolige oplysninger, både i henhold til kodekset og hvad angår lovgivningen. Hvis et brud på en Cochlear repræsentants forpligtelse i henhold til kodekset fører til tab for Cochlear, kan Cochlear ved lov have ret til at få beløbet for dette tab tilbagebetalt fra denne Cochlear repræsentant.

Cochlear repræsentanter må, hverken internt eller eksternt, direkte eller indirekte, videregive ikke-offentlige fortrolige oplysninger fra tredjeparter, der er videregivet til Cochlear, medmindre det er i nødvendigt, og kun i udøvelsen af deres hverv på Cochlears vegne (med forbehold for vilkårene i den relevante fortrolighedsaftale).

Cochlear repræsentanter må aldrig videregive fortrolige oplysninger om ophavsret eller forretningshemmeligheder eksternt til:

- a. konkurrenter til Cochlear, medmindre Chefjurist eller det globale ledelsesmedlem, der er ansvarlige for beskyttelsen af Cochlears fortrolige oplysninger, har givet tilladelse til dette
- b. alle andre, medmindre en Niveau 2-afdelingsleder, der er ansvarlig for beskyttelsen af Cochlears fortrolige oplysninger (eller derover), har givet tilladelse til dette.

En sådan videregivelse skal ske i henhold til en passende fortrolighedsaftale, der er underskrevet af det godkendende medlem af det globale ledelsesteamet eller Niveau 2-afdelingslederen, der er ansvarlig for at beskytte de fortrolige oplysninger (eller derover), alt efter hvad der er behov for.

For at undgå uforvarende at give afkald på retten til fortrolighed mellem advokat og klient bør dokumenter, der indeholder kommunikation til og fra advokater eller patentadvokater (uanset om de er interne eller eksterne), ikke videregives.

Hvis du er usikker på, om nogen oplysninger er fortrolige, skal du antage, at de er fortrolige, indtil en leder eller supervisor bekræfter noget andet.

2.6 Regnskaber

Nøjagtige, fuldstændige og pålidelige regnskaber er alle Cochlear repræsentanters ansvar og udgør grundlaget for vigtige forretnings- og strategibeslutninger og offentliggørelser, for hvilke der gælder strenge love.

Cochlear repræsentanter skal undgå skødesløs og upassende brug af sprog, især i e-mails og noter, som kan antyde en upassende adfærd eller aftale og have den virkning, at den lovlige og etiske adfærd ser mistænkelig ud. Cochlear repræsentanter bør antage, at regnskaber en dag kan være blive offentlige og underlagt inspektion.



Det er alle Cochlear repræsentanters ansvar:

- a. at sikre, at alle regnskaber er nøjagtige, fuldstændige og pålidelige i alle væsentlige henseender, herunder dem, der vedrører transaktioner med og betalinger til tredjeparter
- b. at overholde Cochlears politikker for koncern- og regionale regnskaber og generelt godkendte regnskabsprincipper for at sikre, at transaktioner registreres og rapporteres korrekt
- c. aldrig at medtage falske eller misvisende oplysninger i nogen regnskaber.

Cochlear repræsentanter, der har spørgsmål eller bekymringer i forbindelse med regnskaber, skal kontakte deres leder eller supervisor, økonomichef, compliance-funktion eller lokale medlem af det globale juridiske team.

2.7 Kvalitet og lovgivning

Cochlear er underlagt omfattende produkt- og kvalitetsbestemmelser. Overholdelse af disse bestemmelser bidrager til virksomhedens resultater ved at bidrage til at sikre patientsikkerheden og forbedre vores produkters og tjenesters ydelse. Cochlear repræsentanter skal følge Cochlears kvalitetsvejledninger og alle Cochlears procedurer, når de udfører jobfunktioner, der er relateret til kvalitetsstyringsystemet.

Se [Cochlear Quality Policy](#) (Cochlears kvalitetspolitik).



03

Adfærd: vores medarbejdere

- 3.1 Sundhed og sikkerhed og
adfærd på arbejdspladsen 20
- 3.2 Lige muligheder for beskæftigelse
diskrimination 20

3.1 Sundhed og sikkerhed og adfærd på arbejdspladsen

Cochlear er forpligtet til at sørge for et sundt, sikkert og inkluderende arbejdsmiljø for alle vores mennesker, hvor alle føler sig sikre og værdsatte. Vi fremmer en tillidsfuld, samarbejdende og respektfuld arbejdsplads for alle.

Vores sikre arbejdssystemer og -praksisser er med til at sikre, at Cochlears medarbejders, konsulents, entreprenørs, kunders og andre besøgendes helbred og velvære beskyttes. Vi anerkender værdien af en sund balance mellem arbejde og privatliv og understøtter fleksible arbejdsordninger for vores medarbejdere, hvor virksomhedens krav tillader det.

Vi støtter alle, der arbejder sammen med os, så de føler sig bemyndiget til at identificere og kontrollere risici i deres arbejde. Vi forventer, at vores ledere aktivt vil føre an for sikkerheden ved at støtte og samarbejde med deres teams om at skabe sikre arbejdspladser og tilskynde til tidlig rapportering af alt, der udgør en risiko for sundhed eller sikkerhed.

At være proaktiv med hensyn til sikkerhed betyder at skabe et sikkert miljø, hvor alle opfordres og støttes til at tale op, når noget ikke er rigtigt, og rapportere og reagere på alle spørgsmål, der udgør en risiko for sundhed og sikkerhed.

Cochlear repræsentanter har også et ansvar for at være proaktive med hensyn til deres personlige sundhed og sikkerhed og bør kun vende tilbage til arbejdet efter sygdom eller skader, når det er relevant.

Personer, der arbejder for Cochlear, må ikke være påvirket af stoffer eller alkohol.

Cochlear repræsentanter er forpligtet til at observere og øve den globale HEAR-adfærd både inden for og uden for en Cochlear arbejdsplads. Cochlear værdsætter positive og respektfulde interaktioner med alle personer. Vi tolererer ikke nogen form for vold, trusler om vold, intimidering, mobning, chikane, eller sexchikane på arbejdspladsen. Vi bestræber os på at skabe sikre og støttende arbejdspladser uden eksponering for skader. Cochlear tillader ikke, at nogen form for våben bæres eller opbevares på nogen af Cochlears ejendomme.

Cochlear repræsentanter bør tage hensyn til alle lokale og globale politikker for medarbejdere og kultur i forbindelse med adfærd på arbejdspladsen.

3.2 Lige muligheder for beskæftigelse og diskrimination

Vi har alle et ansvar for at gøre Cochlear til en fair og inkluderende arbejdsplads, der giver Cochlear repræsentanter mulighed for at føle sig engagerede og kompetente.

Cochlear er stolt af at være en arbejdsgiver, som giver alle lige muligheder. Vores [Diversity and Inclusion Policy](#) (Diversitets- og inklusionspolitik) afspejles i alle vores medarbejderprocesser.

Vi træffer vores beslutninger om kandidater, herunder rekruttering, evaluering af resultater, aflønning og karrieremuligheder, baseret på kvalifikationer, præstationer og adfærd, og vi bruger systemer og processer, der er designet til at sikre, at disse beslutninger træffes med integritet, uden partiskhed og interessekonflikter.

Vi diskriminerer ikke medarbejdere, ansøgere, konsulenter eller kontrahenter på baggrund af race, farve, religion eller tro, national oprindelse, kultur, etnicitet, handicap, køn, alder, seksuel orientering, veteranstatus, ægteskabelig eller familiemæssig status, socioøkonomisk baggrund, familiemæssig eller omsorgspersons ansvarsområde eller anden juridisk beskyttet klassifikation. Vi tolererer ikke nogen form for diskrimination. Sådanne handlinger vil blive undersøgt og kan medføre disciplinære foranstaltninger, der kan omfatte afskedigelse.



Cochlear repræsentanter skal:

- straks indberette usikre eller farlige forhold og arbejdsrelaterede hændelser, skader eller sygdomme til deres leder eller supervisor
- overholde gældende lokale Cochlear politikker og procedurer om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen
- overholde alle gældende lokale love og bestemmelser om arbejdsforhold.

Ordliste

Fordel betyder alt af faktisk eller opfattet værdi, herunder, men ikke begrænset til, kontanter eller tilsvarende (f.eks. værdikuponer eller gavekort), gaver af enhver art, tjenester, underholdning, mad og drikkevarer, indkvartering, transport, donationer, tjenester og andre frysegoder.

Bestikkelse betyder direkte eller indirekte tilbud, at give eller love at give nogen en fordel, de ikke er berettiget til for at opretholde eller opnå en upassende fordel.

Regnskaber betyder alle oplysninger, der oprettes, modtages eller vedligeholdes hos Cochlear, herunder data, kommunikation, dokumenter eller filer, i en hvilken som helst form.

Politik om forretningsforbindelser betyder enhver regional eller lokal Cochlear politik, der forefindes, og som indeholder vejledning til Cochlear repræsentanter i forbindelse med interaktion med tredjeparter, herunder sundhedspersonale.

Cochlear betyder Cochlear Limited ABN 96 002 618 073 og hver af dens relaterede juridiske personer.

Cochlears compliance-program betyder det interne program, der er implementeret på Cochlears hovedkontor og i alle Cochlears regioner for at øge bevidstheden, uddanne, træne, rapportere, overvåge og certificere overholdelse af de adfærdsstandarder, som påkræves af hver enkelt Cochlear repræsentant, samt skabe og forbedre en kultur, hvor man handler lovligt, etisk og ansvarligt i Cochlear.

Cochlears fortrolige oplysninger betyder alle oplysninger vedrørende Cochlears forretning, produkter og tjenester, eller som er indhentet eller udarbejdet af en Cochlear repræsentant i forbindelse med dennes arbejde for Cochlear, og som ikke er kendt af offentligheden.

Cochlear repræsentanter betyder alle Cochlears medarbejdere, ledere og direktører, kontraktansatte medarbejdere, kontrahenter og konsulenter samt tredjeparter, der driver forretning for eller på vegne af Cochlear.

Cochlears kvalitetsvejledninger betyder Cochlear Limited-kvalitetsvejledning, Bone Anchored Solutions AB-kvalitetsvejledning, Cochlear Chengdu-kvalitetsvejledning, APAC-kvalitetsvejledning, EMEA-kvalitetsvejledning, CLA-kvalitetsvejledning og CAM-kvalitetsvejledning.

Kodeks betyder det globale etiske adfærdskodeks.

Compliance-funktion betyder den globale compliance-funktion og compliance-funktion i hver region, der er ansvarlig for udvikling, implementering, drift og ændring af Cochlears compliance-program. Compliance-funktionen kan hjælpe Cochlear repræsentanter med alle spørgsmål om gældende føderale og statslige love, compliance-programstyring, medarbejderuddannelse og -kommunikation samt revision og overvågning. Nogle regioner, f.eks. Cochlear North Americas, har en compliance-komité bestående af ledende Cochlear medarbejdere, der samarbejder med og rådgiver compliance-medarbejderen, og som deler ansvaret for at drive compliance-funktionen.

Interessekonflikt kan opstå, hvis en Cochlear repræsentants personlige aktiviteter og relationer griber ind i eller synes at forstyrre dennes evne til at træffe objektive beslutninger i dennes stilling som Cochlear repræsentant. Der kan også være tale om en interessekonflikt, hvis kravene fra en ekstern part forhindrer en Cochlear repræsentant i at udføre sit arbejde eller medfører brug af Cochlears ressourcer til ikke-virksomhedsrelaterede formål.

Korruption betyder upassende og sædvanligvis ulovlig adfærd, der har til formål at sikre en fordel for en selv eller andre.

Sundhedspersonale omfatter alle enkeltpersoner (kliniske eller ikke-kliniske, herunder, men ikke begrænset til, læger, sygeplejersker, teknikere, hørespecialister og forskningsmedarbejdere/koordinatorer) eller juridiske personer (f.eks. hospitaler, klinikker eller indkøbsforeninger), der er involveret i levering af sundhedsydelser eller -produkter til patienter, og som direkte eller indirekte køber, leaser, anbefaler, bruger, arrangerer køb eller leasing af eller ordinerer Cochlears produkter og/eller tjenester.

I forbindelse med kodekset omfatter definitionen af **sundhedspersonale** ikke en person, der er en Cochlear repræsentant.

Intellektuel ejendom betyder intellektuelle frembringelser, herunder, men ikke begrænset til, alle former for knowhow, opfindelser, industrielt design, ophavsrettigheder, patenter, varemærker, design, forretningshemmeligheder, kunstværker, billeder, litteratur og navne.

Returkommission betyder enhver form for værdi, der gives direkte eller indirekte til en anden part med henblik på at opnå eller belønne henvisninger eller anbefalinger til produkter eller tjenester.

Personlige og følsomme oplysninger betyder alle oplysninger, som Cochlear har om en identificeret eller identificerbar person, herunder, men ikke begrænset til, en persons navn, kontaktoplysninger, fødselsdato samt oplysninger om en lidelse, medicinsk behandling eller helbredsjournaler.

Offentlig embedsmand betyder enhver, der er ansat af, arbejder for eller anser sig til at være en autoriseret medarbejder for en regering eller en offentlig institution. Det omfatter sundhedspersonale, der arbejder på eller for et offentligt hospital.

Versionskontrol

Politikkens anvendelse	Global	Politikkens versionsnummer	6.1
Politikkens godkender	Board of Directors (Bestyrelse)	Politikkens versionsdato	14. november 2023
Politikkens ejer	Group General Counsel (Chefjurist)	Cyklus for politikgennemgang	Årligt
Politikkens repræsentant	Global Compliance Officer (Global compliance-funktion)		
Refererede dokumenter	<p>Eksternt tilgængelig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuous Disclosure Policy (Politik om løbende offentliggørelse) • Diversity and Inclusion Policy (Diversitets- og inklusionspolitik) • Environmental Policy (Miljøpolitik) • Privacy Notice (Meddelelse om beskyttelse af personoplysninger) • Supplier Code of Conduct (Adfærdskodeks for leverandører) • Trading Policy (Handelspolitik) • Whistleblower Protection Policy (Politik om beskyttelse af whistleblowers) <p>Internt tilgængelig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceptable Use of Information Technology Policy (Politik om acceptabel brug af informationsteknologi) • Business Relationship Policies (Politikker om forretningsforbindelser) • Clinical Investigational Site Governance Policy (Arbejdspladspolitik for kliniske undersøgelser) • Cochlear Privacy Standard (Cochlears databeskyttelsesstandard) • Cochlear Quality Policy (Cochlears kvalitetspolitik) • Cochlear Quality Manuals (Cochlears kvalitetsvejledninger) • Global Competitive Intelligence Guidelines (Globale guidelines for konkurrentovervågning) • Global Guidelines for Employee Personal Use of Social Media (Globale retningslinjer for medarbejderes personlige brug af sociale medier) • Global External Communications and Media Policy (Global politik om eksternt kommunikation og medier) • Global Procurement Policy (Global indkøbspolitik) • Information Asset Classification Policy (Politik om klassificering af informationsaktiver) • Sanctions and Export Control Policy (Politik om sanktioner og eksportkontrol) • Standard Operating Procedures (Standardprocedurer for drift) 		

Hear now. And always

Cochlear er forpligtet til at hjælpe mennesker med moderat til kraftig hørenedsættelse til et liv fuld af hørelse. Som verdensførende inden for implanterbare høreøsninger har vi leveret mere end 700.000 implanterbare enheder og hjulpet mennesker i alle aldre med at høre og udnytte livets muligheder.

Vi bestræber os på at give mennesker den bedste livslange høreoplevelse og adgang til den næste generations teknologier. Vi samarbejder med førende kliniske netværk, forsknings- og supportnetværk for at fremme hørevidenskab og forbedre behandling.

Det er grunden til, at flere og flere mennesker vælger Cochlear frem for nogen anden høreimplantatvirksomhed.

 Cochlear Ltd (ABN 96 002 618 073) 1 University Avenue, Macquarie University, NSW 2109, Australia T: +61 2 9428 6555 F: +61 2 9428 6352

www.cochlear.com

Spørg din læge om behandling af hørenedsættelse. Udbytte kan variere, og din læge vil rådgive dig om de faktorer, der kan påvirke dit udbytte. Læs altid brugsanvisningen. Ikke alle produkter kan fås i alle lande. Kontakt din lokale Cochlear repræsentant for produktoplysninger.

ACE, Advance Off-Stylet, AOS, AutoNRT, Autosensitivity, 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, ESPrit, Freedom, Hear now. And always, Hugfit, Hybrid, Invisible Hearing, Kansa, MET, MicroDrive, MP3000, myCochlear, mySmartSound, NRT, Nucleus, Osia, Outcome Focused Fitting, Off-Stylet, Profile, Slimline, SmartSound, Softip, SPrint, True Wireless, det elliptiske logo og Whisper er enten varemærker eller registrerede varemærker tilhørende Cochlear Limited. Ardium, Baha, Baha SoftWear, BCDrive, DermaLock, Human Design, Piezo Power, SoundArc, Vistafix og WindShield er enten varemærker eller registrerede varemærker tilhørende Cochlear Bone Anchored Solutions AB.

© Cochlear Limited 2023.

D1826331-V5

Danish translation of D1235880-V14 2023-11