

新秀丽國際有限公司

# 全球舉報政策

2023年8月3日

## 目錄

1. 緒言.....	2
2. 應舉報什麼?.....	3
3. 如何舉報?.....	4
4. 不得報復.....	5
5. 保密及匿名舉報.....	5
6. 調查可舉報行為.....	6
7. 我們如何跟進舉報?.....	6
8. 法律合規性.....	7
9. 數據隱私.....	7
附錄 1.....	8
特定司法權區附件.....	9
A. 澳大利亞.....	9
緒言.....	9
B. 比利時.....	12
C. 日本.....	15
D. 瑞典.....	16

## 1. 緒言

### 我們為何需要舉報政策？

- 1.1 在新秀麗國際有限公司（「新秀麗」或「本公司」，連同新秀麗的所有聯屬公司，統稱「本集團」），我們認為真正衡量成功的標準不僅僅是我們所取得的成果，而是我們如何取得這些成果。在新秀麗，我們致力於誠信經營，並在所有交易中保持最高標準的道德行為。其中一個至關重要的因素是我們對開放文化的承諾，讓員工和其他利益相關者能安心提出關注。
- 1.2 當閣下知道或懷疑存在或即將發生違反適用法律或法規、新秀麗行為守則或本集團其他政策的行為時，當閣下知道或懷疑存在或可能存在可能損害新秀麗或本集團聲譽或客戶利益的行為時，或存在其他不正當或不道德的行為時，新秀麗鼓勵閣下進行舉報。
- 1.3 保持沉默或不聞不問似乎更容易，但通過進行舉報，閣下可以向新秀麗和本集團提供有關非法或不道德行為的否則隱藏資訊，這些行為可能會給本集團帶來重大風險，並可能威脅到我們努力維護的合規文化。因此，我們盡快了解這些問題至關重要。舉報不一定涉及特定個人的不法行為，反而可能涉及就閣下認為不恰當或因未按預期運作而導致風險的做法或程序而提出關注。我們都有責任保障本集團避免這些風險。
- 1.4 為使我們的人員能夠以安全可靠的方式提出關注，新秀麗實施本政策，其中概述了本集團接收、評估和調查舉報的程序。根據適用法律法規，人員可秘密進行舉報，也可依願匿名進行舉報。根據該政策進行舉報或涉及或參與調查的人員知道其不會因參與該過程而受到任何報復或迫害對於新秀麗而言至關重要。

### 政策涵蓋哪些人？

- 1.5 本政策適用於本集團僱用或聘用的所有董事、高級職員、員工、實習生、學徒及任何代理或臨時工（「人員」）。
- 1.6 有關其他指引，請參閱本政策附錄 1 所載適用於閣下的特定司法權區附件，以及（「如相關」）新秀麗針對閣下所在司法權區特定的當地舉報政策。任何司法權區特定附件的條款、新秀麗任何當地舉報政策和當地適用法律，都可能提供為該特定法律制度框架內的主要事項和人員專有保留的特定額外法律保護。
- 1.7 關於向其他利益相關者（如前僱員、求職者、供應商、客戶、股東和本集團投票權持有人、承包商和分包商（以及上述承包商和分包商的行政、管理或監督機構成員））如何進行舉報或提出問題的資訊，可在 [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) 上查閱。

## 2. 應舉報什麼？

### 可舉報行為

2.1 當閣下知道或懷疑存在或即將發生違反適用法律或法規、新秀麗行為守則或本集團其他政策的行為時、當閣下知道或懷疑存在或可能存在可能損害新秀麗或本集團聲譽或利益相關者利益的行為時，或存在其他不正當或不道德的行為（「可舉報行為」）時，新秀麗鼓勵閣下進行舉報。

2.2 應舉報的可舉報行為事例可能包括（但不限於）以下方面：

- 法律或監管合規；
- 違反新秀麗或本集團政策或程序；
- 違反銷售慣例或市場行為；
- 賄賂或其他不正當付款或饋贈；
- 欺詐活動；
- 遵守反壟斷或競爭法；
- 潛在的利益衝突；
- 本集團的會計實務、內部控制、審計事項或公開申報的誠信度；
- 欺凌、歧視或騷擾；及
- 潛在的不安全或危險做法，包括可能威脅公共健康、安全或環境的做法。

如閣下希望閣下所提出的關注被視作本政策下的舉報，閣下必須使用下文第 3.1 節所述的渠道。然而，與閣下的僱用或聘用有關的一般問題或職場上輕微的不滿（如工資和福利、工作表現評估）通常不構成本政策下的可舉報行為。這些問題應向人力資源部提出。如人力資源團隊合理認為閣下提出的關注應根據本政策解決，則新秀麗可能會根據本政策處理該問題。

### 舉報應涉及什麼內容？

2.3 舉報內容應盡可能詳細，便於進行適當的審核和調查。如新秀麗並未就可舉報行為獲得充足資訊，則全面調查該事件將更加困難，有時甚至不可能。

2.4 因此，舉報應包含閣下知道或懷疑的下述詳情：

- 閣下與新秀麗的關係詳情；
- 詳述相關事件及其如何引起閣下的注意；
- 相關事件的日期、時間和地點（如相關，及其頻率）；
- 事件發生所在的法人實體的名稱；
- 所涉人士的姓名和職位，或確保能夠識別到這些人士的其他資訊；
- 其他見證所舉報事實或以其它方式獲得該事實資訊的人士的姓名（如有）；

- 可幫助調查報告的人士核實舉報事實的任何其他資訊、文件或證據；及
- 我們鼓勵閣下在報告中提供閣下的姓名，便於我們在必要時與閣下聯繫，但此舉並非強制。

2.5 舉報人明知並有意或疏忽作出虛假舉報或就有關報告調查提供虛假或故意誤導的資訊，可能會面對紀律處分，甚至（及包括）解僱或其他法律訴訟。

### 3. 如何舉報？

#### 可採用什麼渠道？

3.1 閣下可通過以下方式舉報：

- 通過新秀丽道德舉報熱線 [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) 在線或使用 [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) 上相關司法管轄區的適用訪問代碼及電話號碼撥打免費電話。
- 閣下也可以聯繫所在地區或公司的人力資源或法務主管，要求面談，以這方法進行舉報。

3.2 閣下可以書面或口頭舉報。在上述各種情況下，閣下也可以要求與地區或公司人力資源或法務部的人員面談，以這方法進行舉報。

3.3 在適用法律和法規的規限下，可以保密方式作出舉報，也可匿名舉報。詳情請參閱下文第5段。

3.4 儘管我們鼓勵閣下在向外舉報任何問題前通過這些內部舉報渠道進行舉報，但本政策中並無任何內容禁止或意圖限制或阻礙閣下在適用法律或法規允許的情況下並根據該等法律或法規行使受保護的權利或以其他方式向外部舉報機關（如執法機構、監管機構或行政機構）披露資訊。與閣下和閣下所在司法管轄區相關的外部舉報程序詳情可於 [ethics.hotline@samsonite.com](mailto:ethics.hotline@samsonite.com) 聯絡新秀丽。

#### 新秀丽道德舉報熱線

3.5 根據該政策進行舉報的最便捷方法是通過新秀丽道德舉報熱線（「熱線」）。閣下可通過熱線 [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) 在線或使用 [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) 上相關司法管轄區的適用訪問代碼及電話號碼撥打免費電話提交舉報。

3.6 熱線由位於美國的第三方服務提供商 Navex 每週七天每天 24 小時提供服務。熱線確保閣下可用自己的語言進行舉報。

3.7 在通過熱線進行舉報時，閣下可選擇保持匿名，在此情況下，Navex 不會披露閣下的身份。

3.8 一旦閣下通過熱線向 Navex 舉報，該事項將被轉交予新秀麗的相關人員進行審查。

## 4. 不得報復

4.1 根據適用法律法規，新秀麗和本集團禁止且不會容忍威脅、企圖或實際對以下人員進行報復或迫害：**(i)**根據本政策向本公司或本集團舉報；**(ii)**根據本政策協助其他人員舉報；**(iii)**與根據本政策舉報的人員有私人關係；或**(iv)**根據本政策參與或以其他方式涉及有關舉報的調查或其他程序（包括舉報中被指控的任何個人）。

4.2 嚴禁的報復或迫害是指與僱用相關的任何形式的不利行為，包括但不限於降職或限制就業機會、停職、紀律處分（甚至及包括解僱）、恐嚇或威脅、被團隊活動排擠、騷擾或歧視、重新安排、負面工作表現反饋或減薪或減少工時。

4.3 報復或迫害可根據本政策進行舉報，並可能導致紀律處分（甚至及包括解僱）。如閣下曾經遭受閣下認為會構成報復或迫害的任何行為，請根據上文第 3.1 段或通過與地區或公司人力資源主管溝通即時舉報聲稱的報復或迫害。

4.4 任何人員倘勸阻或阻止他人舉報或尋求其作出上述舉報所需的幫助或協助，可能會面對紀律處分，甚至及包括解僱或其他法律訴訟。

## 5. 保密及匿名舉報

### 保密性

5.1 新秀麗（及適用時，Navex）將對根據本政策提出的所有舉報（包括匿名及非匿名舉報）進行保密管理。新秀麗（及適用時，Navex）將盡力保護任何受舉報的或可能在舉報中被提及的或者是與可舉報行為有關的人士的身份。

5.2 閣下提供的任何資訊都將在合理可行，並符合新秀麗的法律及監管義務，以及對有關事項進行徹底審核及調查的規定的範圍內進行保密管理。新秀麗亦將努力基於必要知情原則，僅與參與調查、報告或解決問題的人員共享資訊（法律或法規禁止或要求披露的情況除外）。嚴禁未經授權的員工獲取該資訊。

### 匿名舉報

5.3 根據本政策進行舉報時，我們鼓勵閣下表明身份，當然，閣下亦可根據適用法律法規進行匿名舉報。倘閣下選擇透過熱線繼續匿名舉報，Navex 將不會披露閣下的身份。

5.4 匿名舉報可能會影響閣下獲取有關任何調查進展的反饋（如有）的能力，並可能影響新秀麗有效調查事件或保護閣下的能力。由於匿名舉報人後續可能無法參與其他跟進（請參閱上文第 2.4 段），我們特別鼓勵匿名舉報人盡可能提供詳盡的資訊及證據。

## 6. 調查可舉報行為

- 6.1 根據本政策進行的所有舉報都將被嚴肅對待。一旦閣下提出本政策中規定的可舉報行為，我們將對事件進行審核及評估，以決定應採取何種行動以及應對誰調查可舉報行為（倘適合進行此類調查）。
- 6.2 根據舉報性質，可舉報行為可能由公司或地區法律部門、內部審計或人力資源部門（如適用）或受前述部門監督的其他公司或當地團隊進行調查。於適當或必要的情況下，外部法律顧問或其他第三方（如法務會計師等）亦可能對可舉報行為進行（全面或局部）調查。
- 6.3 根據新秀麗的一般慣例，自身牽涉可舉報行為的個人將被排除在調查小組之外，並不得參與審議舉報或決定針對舉報採取何種行動（倘有）。
- 6.4 所有人員均應充分且誠實地配合任何內部調查，並將受到保護，免受因參與此類調查而遭受的任何報復行為。任何不合作的人員（例如，不提供完整和真實的資訊或故意提供誤導性資訊）可能會受到紀律處分。

## 7. 我們如何跟進舉報？

### 反饋

- 7.1 於收到舉報後的七天內，將向舉報人（包括可能的匿名舉報人）發出收件回執。
- 7.2 於確認收到回執後三個月內，舉報人（在可能的情況下，包括匿名舉報人）將收到有關其舉報持續或已結束的調查的最新資訊。鑒於調查通常具有敏感性質以及存在適用法律法規的某些限制，新秀麗可能無法向舉報人提供與此類更新或調查結果相關的任何具體資訊。具體資訊將視具體情況而提供。舉報人必須將新秀麗提供的有關調查或結果的任何資訊加以保密。
- 7.3 舉報人（在可能的情況下，包括匿名舉報人）亦將收到有關結案的書面通知（視情況而定）。

### 補救及／紀律行動

- 7.4 對特定案件（如有）中採取的具體行動將取決於所舉報的可舉報行為的性質和嚴重性及調查結果。
- 7.5 倘通過調查證實屬不當行為，本公司或本集團將依照其程序及慣例及時採取與不當行為嚴重程度相稱且適當的補救行動。有關補救行動可能包括懲戒行動，情況嚴重者可終止僱傭關係及／或採取其他法律程序。我們將採取合理且必要的措施，防止不當行為再次發生。

### 舉報

- 7.6 公司法務部或內部審計部將定期向本公司董事會或董事會轄下相關委員會匯報收到的舉報情況。此類匯報將遵守本政策中關於舉報、調查及舉報人身份的保密條款。



- 7.7 受適用法律法規的規限，與可舉報行為、舉報及／或具體調查有關的資訊可能會傳送至公共機構或當局。於此過程中，新秀丽及本集團將依據本政策及其法律及監管義務，竭力對舉報人身份進行保密。

## 8. 法律合規性

- 8.1 鑒於適用地方法律、法規、勞資協議會及工會協議，本政策旨在建立全球性指引，並在適當情況下為制定當地準則提供基礎。倘本政策的任何部分與適用的地方法律及／或法規相衝突，則於解釋本政策時必須遵守及／或適當考慮上述適用的地方法律及／或法規。為免生疑問，本政策連同附錄 1 中的特定司法權區附件並不為人員提供適用地方法律及／或法規中不存在的任何額外法定保護。
- 8.2 倘對能否遵循本政策存有疑問，或適用地方法律法規與本政策存在衝突，人員須在採取行動前尋求公司或地區法務部的指引。

## 9. 數據隱私

- 9.1 於執行本政策時（包括於接收及調查舉報時），新秀丽、本集團成員公司以及新秀丽或本集團不時聘用的若干第三方（包括 Navex），無可避免地會收集及處理個人數據。
- 9.2 處理與執行本政策相關的任何個人數據（包括任何個人數據的國際傳輸）將根據適用法律法規及本集團自身的政策及程序進行。請參閱新秀丽及本集團相關成員不時發佈的數據隱私政策及通知。



## 附錄 1

## 特定司法權區附件

### A. 澳大利亞

Samsonite Australia Pty Limited (「Samsonite Australia」) 必須遵守 (且本政策連同本附件均遵守) 關於保護舉報人的任何適用的澳大利亞立法規定, 包括《2000 年公司法 (聯邦)》(「《公司法》」) 中的規定。

為免生疑問, 本附件並不為人員提供適用地方法律及/或法規中不存在的任何額外法定保護。

### 緒言

1 除本政策第 1 段外, Samsonite Australia 的每位僱員及高級職員均可通過[插入僱員可獲取政策的內聯網網站鏈接]獲取本政策。

### 政策涵蓋哪些人?

1.5 除本政策第 1.5 段外, 本政策亦適用於:

- Samsonite Australia 的承包商;
- 向 Samsonite Australia 提供商品或服務的個人;
- 向 Samsonite Australia 提供商品或服務的人士或實體的僱員 (無論有償或無償);
- 上述人士的親屬或家屬; 及
- Samsonite Australia 高級職員及僱員的親屬或家屬。

第 1.5 段中所提及人士被視為「合資格舉報人」。為獲得受《公司法》保護的資格, 必須由合資格舉報人進行披露。然而, 為與政策保持一致, 合資格舉報人將在本附件中被稱為「舉報人」。

### 可舉報行為

2.1 除本政策第 2.1 段外, 倘可舉報行為是由舉報人 (即合資格舉報人) 向合資格接收者做出的, 則屬於《公司法》項下的「受保護的披露」(請參閱本附件下文第 3.1 段)。

2.2 除本政策第 2.2 段外, 《公司法》項下有關舉報的保護措施並非擬適用於任何與個人工作相關的不滿或個人就業或先前就業行為相關的披露, 例如:

- 工作中的人際衝突;
- 與聘用、調任或晉升有關的決定;

- 與聘用條款及條件相關的決定；及
- 包括停職或解僱某人的懲戒決定。

此類事項應向人力資源部提出。

### 可採用什麼渠道？

3.1 除政策第 3.1 段外，閣下亦可向 Samsonite Australia 的高級職員及高級管理人員提出舉報。

第 3.1 段所提及人士被視為「合資格接收者」。為享有《公司法》項下保護的資格，必須向合資格接收者進行披露。

亦可向以下外部各方提出舉報：

- Samsonite Australia 的核數師（包括審核團隊的任何成員）；
- Samsonite Australia 的精算師；
- 執業律師；及
- 相關監管機構，例如澳大利亞證券和投資委員會。

此外，於若干情況下，於個人根據本政策作出舉報後 90 天，舉報人可向某國會議員或記者有限度地披露該事項，惟前提是個人有合理的理由相信：(a)並無正在或已經採取任何行動來解決彼等於舉報中提出的事項，或進一步披露將符合公眾利益；及(b)進一步披露符合公眾利益。

### 不得報復

4 根據本政策第 4 段，Samsonite Australia 承諾保護根據本政策作出披露的人員。

### 舉報人可獲得的其他保護

下文將插入政策第 4 段後：

4A 作出受保護的披露不會導致舉報人承擔任何民事、刑事或行政責任（包括紀律處分），且在刑事或民事訴訟程序中，作出披露這一事實及披露內容不得作為對舉報人不利的證據。

然而，舉報人可能會因虛假披露及／或就披露資訊中強調的事項所揭露的舉報人自身行為（即受保護的披露所揭露的舉報人自身的不當行為、不當情事或其他情況）受到紀律處分、民事或刑事訴訟。

4B 我們鼓勵舉報人就公司法規定的賠償及其他補救措施尋求獨立的法律意見。

### 調查可舉報行為

6.4 除政策第 6.4 段外，Samsonite Australia 將通過適用以下原則，確保公平對待在受保護的披露中提及或暗示的員工，或與此類披露相關的員工：

- 於實際可行範圍內，在對涉案員工進行調查期間，對其身份保密；
- 獲委任調查受保護的披露的調查員於進行調查時應不帶任何偏見，公正行事；及
- 調查程序將公平公正。

## B. 比利時

本附件描述比利時當地舉報政策與新秀丽全球舉報政策的不同之處。

為免生疑問，本附件並不為人員提供適用地方法律及／或法規中不存在的任何額外法定保護。

### 政策涵蓋哪些人？

1.1 除全球政策第 1.5 條中提及的人士外，為舉報人提供的監管保護亦適用於以下人士：

- 促成者，即在舉報過程中協助舉報人的自然人，而其所提供的協助應加以保密；
- 與舉報人有關連並可能在工作相關情況下遭受報復的第三方（如同事、親屬、證人等）；及
- 舉報人擁有、任職或因其他原因在工作相關情況下有關連關係的法律實體（如管理公司）。

### 可舉報行為

2.1 涉及以下領域的舉報屬於比利時舉報的重要範圍。誠如 2022 年 11 月 28 日比利時法律中有關對私營法律實體中違反工會或全國性法律行為作出舉報的人士提供保護的規定（**比利時法律**），保護舉報人的措施適用於就重大範圍領域作出的舉報。

- 公共採購（如授予特許合同）；
- 金融服務、產品及市場、防止洗錢及恐怖分子融資（如貿易、銀行業）；
- 產品安全及合規（如《一般產品安全指令》）；
- 運輸安全（如道路運輸行駛記錄儀監管）；
- 環境保護（如污染、生產環境標準）；
- 輻射防護及核安全；
- 食品及飼料安全、動物健康及福利（如跟蹤性）；
- 公共健康（如醫藥產品的質量及安全）；
- 消費者保護（如質保）；
- 隱私及個人數據保護、網絡資訊系統安全（未遵守《通用數據保護條例》（GDPR））；
- 影響工會財務利益的違反行為（如貪污）；

- 與內部市場有關的違規行為（如定價）；
- 打擊社會欺詐行為（如未登記工作）；
- 打擊財政欺詐行為（如稅務欺詐）。

2.2 以下領域不屬於重大範圍。比利時法律概不涵蓋就該等領域作出的舉報。

- 國家安全（違反有關公共採購的工會法除外）；
- 機密資訊；
- 法律及醫療專業特權；
- 刑事訴訟規則。

### 外部舉報

- 3.1 強烈建議首先通過新秀麗內部舉報渠道舉報侵權行為，使公司能夠對舉報進行調查並採取適當行動。
- 3.2 在歐盟境內，舉報人可選擇向負責受理和調查舉報人舉報的地方主管機關舉報屬於舉報立法範圍內的違法行為。於比利時，舉報人可以向聯邦申訴專員或主管機關進行外部舉報。與閣下相關的外部舉報渠道詳情可在內聯網查閱。

### 地方或中央舉報

- 4.1 與新秀麗比利時實體有關的舉報可提交地方或中央舉報。
- 4.2 地方舉報指舉報將由地方個案經理而非公司個案經理受理。倘案件屬於舉報範圍，將由地方個案處理人員（內部或外部）進行調查，並由地方個案經理（地方內部審計）跟進。如有必要或適當，個案經理可請求公司個案經理提供支持。如果舉報中描述的事件應向公司審核委員會報告，地方個案經理將與公司內部審計及公司法律部門共享報告，以便彼等評估是否應向審核委員會通報。
- 4.3 中央舉報指舉報將由公司個案經理受理。倘案件屬於舉報範圍，將由地方或公司個案經理（內部或外部）進行調查，並由公司個案經理（公司內部審計）跟進。

### 保密性

- 5.1 就舉報而言，促成舉報的人士以及與舉報人有關連並可能在工作相關情況下遭受報復的第三方的保密性亦得到保護。舉報人擁有、任職或因其他原因在工作相關情況下有關連關係的法律實體的保密性亦得到保護。

### 保護條件

- 6.1 舉報人應合資格獲得保護，惟前提為：

- 彼等有合理的理由認為舉報的違規資訊於舉報時屬實，且該等資訊屬於比利時法律的範圍；及
  - 彼等作出內部舉報或外部舉報或作出公開披露。
- 6.2 上文第 1.1 條所述人士倘有合理的理由認為舉報人屬於比利時法律的保護範圍，其合資格獲得保護。
- 6.3 新秀麗員工亦保留諮詢工會代表的權利，員工不得因諮詢工會代表而遭受報復。

#### 數據隱私

- 7.1 與全球政策及本附件的實施有關的任何個人數據處理，請參閱可於內聯網取閱的新秀麗隱私通知。



## C. 日本

為免生疑問，本附件並不為人員提供適用地方法律及／或法規中不存在的任何額外法定保護。

### 本政策的範圍

於日本，除第 1.5 段規定的人員外，本政策亦適用於以下位於日本的人員：

- 就可舉報行為作出舉報之日起計一年內從本集團退任或辭職的前任董事、前任高級職員及前任僱員；及
- 就可舉報行為作出舉報之日起計一年內曾經為本集團工作的任何代理或臨時工。

就日本而言，本政策中「人員」一詞亦包括上述人員。

### 舉報負責人（公益通報対応業務従事者）

根據該政策，公司或地區法律部門、內部審計或人力資源部門（如適用），或在其監督下的其他公司或地方團隊可對可舉報行為進行調查（見第 6 節）。根據調查情況，[姓名或職能]將決定採取何種（如有）後續步驟（見第 7 節）。就《舉報人保護法》而言，進行調查的相關部門或團隊的負責人以及[姓名或職能]被指定為舉報負責人（公益通報対応業務従事者）。被特別指定參與調查或後續步驟的人士亦被指定為舉報負責人。

## D. 瑞典

為免生疑問，本附件並不為人員提供適用地方法律及／或法規中不存在的任何額外法定保護。

### 舉報限制

根據瑞典法律，閣下向熱線舉報的方式或會受到若干限制。

倘閣下於瑞典工作，及／或閣下的舉報涉及位於瑞典的員工，由於瑞典法律（DIFS 2018:2 條例）的限制，僅擔任若干職務的員工的某類據稱的不法行為可通過熱線進行舉報。閣下於通過熱線提交舉報之前，請確保遵循以下指引。

倘由於以下原因無法通過熱線舉報據稱的不法行為，閣下可通過上文全球政策第 3 節「如何舉報」所述的新秀麗的其他渠道提交舉報。

### 我可以通過熱線舉報哪些員工？

就熱線而言，舉報的不法行為必須與在本公司或本集團內擔任**關鍵或領導職位**的人士有關。此包括所有經理、董事會成員、領導團隊、行政總裁、財務總監等。

### 我可以通過熱線舉報哪些問題？

根據瑞典法律，可通過熱線舉報的被指控的不法行為僅限於：

- 與記賬相關；
- 與會計相關；
- 賄賂；
- 銀行及金融業的犯罪；及
- 其他涉及本集團重大利益或個人健康及生命的嚴重指控。