

Samsonite International S.A.

Policy globale sulle denunce

3 agosto 2023

Indice

1. Introduzione.....	2
2. Cosa deve essere segnalato?.....	3
3. Come si può effettuare una segnalazione?.....	4
4. Nessuna ritorsione	5
5. Riservatezza e segnalazioni anonime	6
6. Indagini sulla condotta da segnalare.	6
7. In che modo diamo informazioni a seguito di una segnalazione?.....	7
8. Conformità legale.....	8
9. Privacy dei dati personali	8
Appendice 1	10
Allegati specifici per giurisdizione	10
A. Australia	10
Introduzione.....	10
B. Belgio	13
C. Giappone	16
D. Svezia.....	17
E. Italia	18

1. Introduzione

Perché abbiamo bisogno di una policy di denuncia degli illeciti?

- 1.1 In Samsonite International S.A. ("Samsonite" o la "Società" e, insieme a tutte le società affiliate a Samsonite, il "Gruppo"), crediamo che la vera misura del successo non siano solo i risultati che otteniamo, ma il modo in cui li otteniamo. Samsonite si impegna a condurre i propri affari con integrità e a mantenere i più alti standard di comportamento etico in tutte le proprie attività. Un elemento di fondamentale importanza è il nostro impegno a favore di una cultura aperta, in cui i dipendenti e le altre parti interessate si sentano sicuri nel sollevare questioni che li preoccupano.
- 1.2 Samsonite vi invita a parlare quando siete a conoscenza o sospettate che si sia verificata o potrebbe verificarsi un'imminente violazione della legge o delle normative vigenti, del Codice Etico di Samsonite o di altre policy del Gruppo, ogni qualvolta siate a conoscenza o sospettate di una condotta che potrebbe compromettere la reputazione di Samsonite o del Gruppo o gli interessi dei suoi clienti, o altrimenti illecita o contraria all'etica.
- 1.3 Tacere o fare finta di niente può sembrare più facile, ma parlandone potreste fornire a Samsonite e al Gruppo informazioni di cui non saremmo altrimenti a conoscenza su comportamenti illegali o contrari all'etica che potrebbero comportare rischi significativi per il Gruppo e minacciare la cultura di conformità che tutti noi lavoriamo duramente per mantenere. È pertanto importante che veniamo a conoscenza di questi comportamenti quanto prima. La segnalazione non deve necessariamente riguardare comportamenti illegali da parte di uno o più individui specifici, ma può comportare la segnalazione di una pratica o di una procedura che ritenete inappropriata o che pone un rischio perché non applicata come previsto. Tutti noi abbiamo la responsabilità di proteggere il Gruppo da rischi di questo genere.
- 1.4 Per consentire al nostro personale di segnalare queste preoccupazioni in modo sicuro e affidabile, Samsonite ha implementato la presente policy, che illustra le procedure del Gruppo per la ricezione, la valutazione e l'indagine delle segnalazioni. Nel rispetto delle leggi e delle normative applicabili, il Personale può presentare le segnalazioni in modo riservato e, se lo desidera, in forma anonima. Per Samsonite, è molto importante che il Personale che fa segnalazioni o che è coinvolto o partecipa a un'indagine ai sensi della Policy sappia che non subirà alcuna ritorsione o persecuzione a seguito del suo coinvolgimento nel processo.

A chi si applica?

- 1.5 La presente policy si applica a tutti gli amministratori, funzionari, dipendenti, tirocinanti, apprendisti e qualsiasi collaboratore interinale o temporaneo impiegato o assunto dal Gruppo (il "Personale").
- 1.6 Per ulteriori indicazioni, preghiamo di fare riferimento all'allegato specifico per la vostra giurisdizione, riportato nell'Appendice 1 di questa policy, e, se del caso, alla policy locale di Samsonite in materia di denuncia degli illeciti (detta anche "whistleblowing") specifica per la vostra giurisdizione. I termini di qualsiasi allegato specifico della giurisdizione, qualsiasi policy

locale di Samsonite in materia di denuncia degli illeciti e la legge applicabile a livello locale possono fornire una tutela legale aggiuntiva specifica, riservata esclusivamente ad argomenti e a persone che rientrano nell'ambito di tale regime legale specifico.

- 1.7 Informazioni su come altre parti interessate, per esempio, ex dipendenti, candidati all'assunzione, fornitori, clienti, azionisti e titolari di diritti di voto nel Gruppo, appaltatori e subappaltatori (nonché i membri dell'organo di amministrazione, gestione o supervisione di tali appaltatori e subappaltatori), possano effettuare una segnalazione o sollevare un problema, sono disponibili sul sito www.samsonite.ethicspoint.com.

2. Cosa deve essere segnalato?

Condotta da segnalare

- 2.1 Samsonite vi invita a effettuare una segnalazione quando siete a conoscenza o sospettate che si sia verificata o potrebbe verificarsi un'imminente violazione della legge o delle normative vigenti, del Codice Etico di Samsonite o di altre policy del Gruppo, quando siete a conoscenza o sospettate di una condotta che potrebbe compromettere la reputazione di Samsonite o del Gruppo o gli interessi delle parti interessate, o altrimenti illecita o contraria all'etica la "Condotta da segnalare").
- 2.2 Esempi di comportamenti da segnalare possono essere, ma non limitatamente a, questioni relative a:
- conformità legale o normativa;
 - violazioni delle policy o delle procedure di Samsonite o del Gruppo;
 - violazioni delle prassi di vendita o della condotta sul mercato;
 - corruzione o altri pagamenti o omaggi inappropriati;
 - attività fraudolente;
 - conformità con le leggi antitrust o sulla competizione;
 - potenziali conflitti di interessi;
 - l'integrità delle pratiche contabili, dei controlli interni, delle questioni di audit o dei documenti pubblici del Gruppo;
 - bullismo, discriminazione o molestie; e
 - pratiche potenzialmente non sicure o pericolose, comprese quelle che possono minacciare la salute pubblica, la sicurezza o l'ambiente.

Se desiderate che la vostra segnalazione venga trattata come tale ai sensi della presente policy, preghiamo di utilizzare i canali descritti alla sezione 3.1 di seguito. Tuttavia, questioni generali o rivendicazioni sul posto di lavoro in relazione all'impiego o a eventuali impegni presi (ad esempio, stipendio e benefit, valutazioni delle prestazioni), normalmente non costituiscono condotta segnalabile ai sensi di questa policy. Questo tipo di problematica è di competenza del dipartimento delle Risorse Umane. Qualora solleviate un problema che il team delle Risorse Umane ritiene ragionevolmente debba essere affrontato nell'ambito di questa policy, Samsonite potrà trattare la questione in conformità a quest'ultima.

Cosa deve essere incluso nella segnalazione?

- 2.3 Al fine di facilitarne l'esame e l'indagine, la segnalazione dovrà essere quanto più dettagliata possibile. Indagare a fondo su una questione per la quale Samsonite non avrà ricevuto informazioni sufficienti sulla condotta segnalata sarà più difficile, e talvolta impossibile.
- 2.4 Pertanto, una segnalazione dovrà includere i seguenti dettagli, nella misura in cui questi siano noti o sospetti:
- i dettagli del vostro rapporto con Samsonite;
 - la descrizione dettagliata degli eventi oggetto della segnalazione e di come ne siete venuti a conoscenza;
 - la data, l'ora e il luogo degli eventi oggetto della segnalazione (e, se pertinente, la loro frequenza);
 - il nome dell'entità legale presso cui si è verificato l'evento;
 - i nomi e le posizioni lavorative delle persone coinvolte, o altre informazioni che consentano di identificarle;
 - i nomi di eventuali altri testimoni o persone che possano avere informazioni in merito ai fatti denunciati;
 - qualsiasi altra informazione, documentazione o prova che possa aiutare coloro che indagano sulla segnalazione a verificare i fatti riportati; e
 - vi invitiamo inoltre a fornire il vostro nome all'atto della segnalazione, in modo da potervi fornire un follow-up, ma facciamo presente che non è obbligatorio farlo.
- 2.5 Una persona che, consapevolmente e intenzionalmente, o per negligenza, faccia una falsa segnalazione o fornisca informazioni false o deliberatamente fuorvianti in relazione a un'indagine su una segnalazione potrà incorrere in azioni disciplinari fino al licenziamento, o in altri procedimenti legali.

3. Come si può effettuare una segnalazione?

Quali canali sono disponibili?

- 3.1 Le segnalazioni possono essere effettuate nei modi seguenti:
- tramite la linea diretta per le segnalazioni sull'etica di Samsonite online oppure all'indirizzo www.samsonite.ethicspoint.com o ancora, chiamando il numero verde con il codice di accesso e al numero di telefono della giurisdizione di riferimento, che si trovano sul sito www.samsonite.ethicspoint.com.
 - è inoltre possibile contattare i responsabili regionali o aziendali delle Risorse Umane o dell'Ufficio Legale e richiedere un incontro di persona al fine di presentare la segnalazione.
- 3.2 Le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto o verbalmente. In ognuno dei casi sopra descritti, potete anche chiedere un incontro di persona con un addetto dell'ufficio Risorse Umane o dell'Ufficio Legale della regione o dell'azienda in cui vi trovate al fine di presentare la vostra segnalazione in questo modo.

- 3.3 Nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, le segnalazioni sono riservate e possono essere effettuate in forma anonima. Ulteriori dettagli sono disponibili al paragrafo 5 di seguito.
- 3.4 Sebbene vi invitiamo a segnalare qualsiasi problema attraverso queste linee dedicate interne prima di divulgarlo all'esterno, nulla in questa policy vieta o intende limitare o impedire l'esercizio di diritti tutelati o la divulgazione di informazioni ad agenzie di segnalazione esterne, come le forze dell'ordine e gli enti di regolamentazione o amministrativi, così come consentito da, e in conformità con, le leggi o le normative applicabili. I dettagli sulle procedure di segnalazione esterna rilevanti per voi e per la vostra giurisdizione sono disponibili contattando Samsonite all'indirizzo ethics.hotline@samsonite.com.

Linea diretta per le segnalazioni sull'etica

- 3.5 Il modo più semplice per fare una segnalazione ai sensi di questa policy è attraverso la linea diretta per le segnalazioni sull'etica di Samsonite (la "Linea diretta"). Le segnalazioni possono essere effettuate tramite la linea diretta per le segnalazioni sull'etica di Samsonite online, all'indirizzo www.samsonite.ethicspoint.com o chiamando il numero verde con il codice di accesso e al numero di telefono della giurisdizione di riferimento che si trovano sul sito www.samsonite.ethicspoint.com.
- 3.6 La linea diretta è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, ed è affidata a Navex, un fornitore di servizi terzo con sede negli Stati Uniti. La linea diretta consente di effettuare una segnalazione nella propria lingua.
- 3.7 Tramite la linea diretta dedicata, è possibile anche presentare una segnalazione in forma anonima, nel qual caso Navex non rivelerà la vostra identità.
- 3.8 Dopo aver segnalato la vostra questione a Navex attraverso la linea diretta, questa verrà sottoposta al personale competente in Samsonite, che la prenderà in esame.

4. Nessuna ritorsione

- 4.1 In conformità con le leggi e le normative vigenti, Samsonite e il Gruppo vietano e non tollereranno alcuna minaccia, tentativo o effettiva ritorsione o persecuzione nei confronti di qualsiasi membro del Personale che: (i) effettui una segnalazione alla Società o al Gruppo ai sensi della presente policy; (ii) aiuti un altro membro del Personale a effettuare una segnalazione ai sensi della presente policy; (iii) abbia un rapporto personale con il membro del Personale che effettua una segnalazione ai sensi della presente policy; o (iv) partecipi o sia altrimenti coinvolto in un'indagine o in altri procedimenti in relazione o rispetto a una segnalazione effettuata ai sensi della presente policy (compreso chiunque possa essere accusato nella segnalazione).
- 4.2 Per divieto di ritorsione o persecuzione, si intende qualsiasi forma di azione negativa legata all'impiego, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la retrocessione o la limitazione delle opportunità di carriera, la sospensione, le azioni disciplinari (fino al licenziamento), l'intimidazione o le minacce, l'esclusione dagli eventi del team, le molestie o la discriminazione, la riassegnazione, il feedback negativo sulle prestazioni o la riduzione della retribuzione o delle ore di lavoro.

- 4.3 Le ritorsioni o le persecuzioni devono essere segnalate ai sensi di questa policy e possono comportare azioni disciplinari fino al licenziamento. Se siete stati oggetto di una condotta che ritenete costituisca una ritorsione o una persecuzione, preghiamo di denunciarla immediatamente, in conformità con il paragrafo 3.1 di cui sopra o, in alternativa, rivolgendovi a un responsabile regionale o aziendale delle Risorse Umane.
- 4.4 Il membro del Personale che scoraggi o impedisca a un'altra persona di fare una segnalazione o di cercare l'aiuto o l'assistenza di cui ha bisogno per procedere a tale segnalazione potrà incorrere in azioni disciplinari fino al licenziamento o in altri procedimenti legali.

5. Riservatezza e segnalazioni anonime

Riservatezza

- 5.1 Samsonite (e, se del caso, Navex) gestirà in modo confidenziale tutte le segnalazioni (quelle anonime e quelle non anonime) effettuate nell'ambito di questa policy. Samsonite (e, se del caso, Navex) gestirà in maniera confidenziale tutte le segnalazioni (quelle anonime e quelle non anonime) effettuate nell'ambito di questa policy relativamente alla Condotta da segnalare.
- 5.2 Tutte le informazioni fornite saranno gestite in maniera riservata, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente praticabile e coerente con gli obblighi legali e normativi di Samsonite e con l'esigenza di condurre un esame e un'indagine approfondita della questione. Samsonite si impegna inoltre a condividere le informazioni solo in base alla necessità di divulgarle a coloro che sono coinvolti nelle indagini, nelle segnalazioni o nella risoluzione della questione (tranne nei casi in cui tale divulgazione sia vietata o richiesta da leggi o normative). L'accesso a queste informazioni è severamente vietato ai membri del personale non autorizzati a conoscerle.

Segnalazioni anonime

- 5.3 Invitiamo coloro che presentino una segnalazione nell'ambito di questa policy a identificarsi. Tuttavia, è possibile presentare le proprie segnalazioni in via anonima, in conformità con le leggi e le normative applicabili. Se presentando la vostra segnalazione tramite la linea diretta dedicata, deciderete di rimanere anonimi, Navex non rivelerà la vostra identità.
- 5.4 L'invio di una segnalazione in forma anonima può compromettere la possibilità di ricevere un riscontro sullo stato delle eventuali indagini e può influire sulla capacità di Samsonite di indagare efficacemente sulla questione o di offrire protezione all'utente. Si invitano in particolare i segnalatori anonimi a fornire il maggior numero possibile di informazioni e prove, poiché un ulteriore follow-up tale segnalatore potrebbe non essere possibile (si veda il paragrafo 2.4 di cui sopra).

6. Indagini sulla condotta da segnalare.

- 6.1 Ogni segnalazione presentata ai sensi della presente policy verrà trattata con la dovuta serietà. Una volta segnalata la Condotta come previsto da questa policy, la questione sarà

riesaminata e valutata per decidere quali azioni intraprendere e chi debba indagare in merito (se tale indagine è appropriata).

- 6.2 A seconda della natura della segnalazione, la Condotta può essere indagata dai dipartimenti legali aziendali o regionali, dall'ente di audit interno o dalle Risorse Umane, a seconda dei casi, o ancora, da altri team aziendali o locali sotto la loro supervisione. Ove opportuno o necessario, l'indagine della Condotta da segnalare può essere affidata (in toto o in parte) anche da consulenti legali esterni o da altre terze parti, ad esempio contabili forensi, ecc.
- 6.3 È prassi generale di Samsonite che coloro che sono personalmente coinvolti nella Condotta da segnalare siano esclusi dal team responsabile dell'indagine e non partecipino all'esame della segnalazione o alla determinazione delle eventuali azioni da intraprendere in relazione ad essa.
- 6.4 Tutto il personale è tenuto a collaborare pienamente e onestamente a qualsiasi indagine interna in corso e sarà protetto da qualsiasi azione di ritorsione derivante dalla sua partecipazione a tale indagine. Il Personale che non collabori (ad esempio, non fornendo informazioni complete e veritiere o fornendo intenzionalmente informazioni fuorvianti) potrà incorrere in provvedimenti disciplinari.

7. In che modo diamo informazioni a seguito di una segnalazione?

Feedback

- 7.1 Entro sette giorni dal ricevimento di una segnalazione, verrà inviata una conferma di ricezione al segnalante (qualora possibile, anche se anonimo).
- 7.2 Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento, il segnalante (qualora possibile, anche se anonimo) riceverà un aggiornamento sull'indagine in corso o conclusa relativa alla sua segnalazione. Data la natura spesso delicata delle indagini e alcune limitazioni previste dalle leggi e dalle normative applicabili, Samsonite potrebbe non essere in grado di fornire ai giornalisti informazioni specifiche in relazione a tale aggiornamento o all'esito di un'indagine. Informazioni specifiche verranno fornite in seguito a una valutazione caso per caso. Il segnalante dovrà considerare riservate tutte le informazioni fornite da Samsonite in merito all'indagine o al suo esito.
- 7.3 Il segnalante (qualora possibile, anche se anonimo) sarà inoltre informato per iscritto della chiusura del fascicolo, a seconda del caso specifico.

Azioni correttive e disciplinari

- 7.4 L'azione intrapresa in un caso specifico (se del caso) dipenderà dalla natura e dalla gravità della condotta segnalata e dall'esito dell'indagine.
- 7.5 Se l'esito dell'indagine confermerà la condotta illecita, la Società o il Gruppo adotteranno tempestivamente misure correttive adeguate e proporzionate alla gravità dell'illecito e in conformità alle proprie procedure e prassi. Tali misure correttive potranno includere azioni

disciplinari fino al licenziamento e/o altri procedimenti legali. Saranno inoltre adottate misure ragionevoli e necessarie per evitare che la condotta illecita si ripeta.

Rapporti

- 7.6 L'Ufficio Legale aziendale o l'ufficio di audit interno presenteranno relazioni periodiche al Consiglio di amministrazione della Società o a qualsiasi comitato competente del Consiglio di amministrazione in merito alle segnalazioni di illeciti ricevute. Tali segnalazioni saranno conformi ai termini di questa policy in merito all'impegno di mantenimento della riservatezza della segnalazione, dell'indagine e dell'identità del segnalante.
- 7.7 Nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, le informazioni relative alla Condotta da segnalare, alla segnalazione stessa e/o all'indagine specifica potranno essere comunicate a enti o ad autorità pubbliche. Nel farlo, Samsonite e il Gruppo si impegneranno a mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante in conformità a questa policy e ai suoi obblighi legali e normativi.

8. Conformità legale

- 8.1 Questa policy ha l'obiettivo di stabilire linee guida globali e, se del caso, fornire le basi per lo sviluppo di norme locali in considerazione delle leggi, delle normative, dei consigli di fabbrica e degli accordi sindacali applicabili. Se una qualsiasi parte di questa policy è in conflitto con le leggi e/o le normative locali applicabili, saranno tali leggi e/o normative locali a prevalere e/o dovranno essere tenuti in debita considerazione nell'interpretazione di questa policy. Per evitare ogni ambiguità, la presente policy e gli allegati specifici per giurisdizione di cui all'Appendice 1 non conferiscono al Personale alcuna tutela legale aggiuntiva che non sia altrimenti prevista dalla legge e/o dalle normative locali applicabili.
- 8.2 In caso di dubbi sulla possibilità di attenersi a questa policy, o in caso di conflitto con le leggi e le normative locali applicabili ad essa, il Personale dovrà chiedere consiglio all'Ufficio Legale aziendale o regionale prima di intraprendere qualsiasi azione.

9. Privacy dei dati personali

- 9.1 Nell'ambito dell'applicazione di questa policy, compresa la ricezione e l'esame delle segnalazioni, è inevitabile che Samsonite, i membri del Gruppo e alcune terze parti incaricate di volta in volta da Samsonite o dal Gruppo (tra cui Navex) raccolgano ed elaborino dati personali.
- 9.2 Qualsiasi trattamento di dati personali in relazione all'attuazione di questa policy (compresi eventuali trasferimenti internazionali di dati personali) sarà effettuato in conformità con la legge e le normative vigenti, oltre che con le policy e con le procedure del Gruppo. Consultare

periodicamente le politiche e le notifiche sulla privacy dei dati mantenuti da Samsonite e dai relativi membri del Gruppo.

Appendice 1 Allegati specifici per giurisdizione

A. Australia

Samsonite Australia Pty Limited ("Samsonite Australia") è tenuta a rispettare (e la presente policy, unitamente al presente allegato, vi è conforme) i requisiti della legislazione australiana applicabile in materia di tutela di segnalanti, ivi inclusi quelli previsti dal *Corporations Act 2000* (Cth, "Corporations Act").

Per evitare ogni ambiguità, questo allegato non conferisce al Personale alcuna tutela legale aggiuntiva che non sia altrimenti prevista dalla legge e/o dalle normative locali applicabili.

Introduzione

1 In base al paragrafo 1, questa policy è disponibile per la consultazione da parte di tutti i dipendenti e funzionari di Samsonite Australia tramite <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

A chi si applica?

1.5 In base al paragrafo 1.5, questa policy si applica anche a:

- appaltatori di Samsonite Australia;
- persone che forniscono beni o servizi a Samsonite Australia;
- dipendenti di una persona o di un'entità che fornisce beni o servizi a Samsonite Australia (retribuiti o non retribuiti);
- parenti o persone a carico di una delle persone sopra elencate; e
- parenti o persone a carico di funzionari e dipendenti di Samsonite Australia.

Le persone di cui al paragrafo 1.5 sono considerate "segnalanti idonei". Per poter beneficiare della tutela prevista dal Corporations Act, le segnalazioni devono essere effettuate da un informatore idoneo. Tuttavia, per coerenza con la policy, nel presente allegato gli informatori idonei saranno indicati come "segnalanti".

Condotta da segnalare

2.1 A norma del paragrafo 2.1 della policy, se effettuata da un segnalante (un informatore idoneo) a un ricevente idoneo (si veda il paragrafo 3.1 del presente allegato) la segnalazione della condotta è una "divulgazione protetta" ai sensi della legge dei Corporations Act.

2.2 In base al paragrafo 2.2 della policy, le tutele per la denuncia di illeciti previste dal Corporations Act non si applicano alle segnalazioni relative alle rivendicazioni personali legate al lavoro o a

comportamenti riguardanti il rapporto di lavoro, in essere o terminato, di un individuo specifico, come ad esempio:

- un conflitto personale sul lavoro;
- una decisione relativa a un incarico, al trasferimento o alla promozione;
- una decisione relativa ai termini e alle condizioni dell'incarico; e
- una decisione disciplinare, compresa la sospensione o il licenziamento di una persona.

Tali questioni dovranno essere sottoposte alle Risorse Umane.

Quali canali sono disponibili?

3.1 In base al paragrafo 3.1 della policy, le segnalazioni possono essere presentate anche ai funzionari e ai dirigenti di Samsonite Australia.

Le persone di cui al paragrafo 3.1 sono considerate "riceventi idonei". Per poter beneficiare della tutela prevista dal Corporations Act, le segnalazioni devono essere presentate a un ricevente idoneo.

Le segnalazioni possono essere presentate anche ai seguenti soggetti esterni:

- responsabili di audit (compresi i membri del team di audit) di Samsonite Australia;
- attuari di Samsonite Australia;
- professionisti del settore legale; e
- le autorità di regolamentazione competenti, come l'Australian Securities & Investments Commission.

Inoltre, in determinate circostanze, 90 giorni dopo la presentazione di una segnalazione in conformità con questa policy, il segnalante potrà divulgare la questione, entro limiti precisi, a un membro del Parlamento o a un giornalista, a condizione che abbia ragionevoli motivi per ritenere che: (a) non sia in corso o sia stata intrapresa alcuna azione per risolvere le questioni sollevate dalla segnalazione, o la divulgazione di ulteriori informazioni sarebbe nell'interesse pubblico; e (b) la divulgazione di ulteriori informazioni sarebbe nell'interesse pubblico.

Nessuna ritorsione

4 Ai sensi del paragrafo 4 della policy, Samsonite Australia si impegna a tutelare coloro che effettuino una divulgazione conformemente ad essa.

Altre misure di tutela disponibili per i segnalanti

Inserire il seguente testo dopo il paragrafo 4 della policy:

4A Il fatto che una persona abbia effettuato una divulgazione protetta non comporta alcuna responsabilità civile, penale o amministrativa (ivi incluse le azioni disciplinari) da parte del segnalante, e né il fatto in sé di aver effettuato la divulgazione, né il suo contenuto, sono prove ammissibili a carico del segnalante in procedimenti penali o civili.

Tuttavia, il segnalante può essere soggetto ad azioni disciplinari, civili o penali per aver effettuato una falsa divulgazione e/o in relazione alla propria condotta che venga rivelata dalle questioni evidenziate nelle informazioni divulgate (cioè la propria parte nella cattiva condotta, gli affari illeciti o altre circostanze che vengano alla luce all'atto della divulgazione protetta).

4B I segnalanti sono invitati a richiedere una consulenza legale indipendente in relazione al risarcimento e agli altri rimedi previsti dal Corporations Act.

Indagini sulla condotta da segnalare

6.4 A norma del paragrafo 6.4 della policy, Samsonite Australia garantirà un trattamento equo dei dipendenti citati o coinvolti in una divulgazione protetta o a cui tale divulgazione si riferisce, applicando i seguenti principi:

- nei limiti del possibile, l'identità del dipendente coinvolto sarà mantenuta riservata durante l'indagine relativa a tale persona;
- l'investigatore nominato per indagare su una divulgazione protetta condurrà l'indagine in modo imparziale e senza pregiudizi; e
- l'indagine consentirà un processo equo.

B. Belgio

Questo allegato descrive i punti in cui la policy di denuncia degli illeciti locale belga differisce da quella globale di Samsonite.

Per evitare ogni ambiguità, questo allegato non conferisce al Personale alcuna tutela legale aggiuntiva che non sia altrimenti prevista dalla legge e/o dalle normative locali applicabili.

A chi si applica

- 1.1 Oltre alle persone menzionate al punto 1.5 della policy globale, la tutela normativa dei segnalanti un illecito si applica anche a:
- facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono la persona che effettua una segnalazione durante il processo e la cui assistenza deve rimanere riservata;
 - terzi collegati ai segnalanti e che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo (ad esempio colleghi, parenti, testimoni, ...); e
 - soggetti giuridici di cui i soggetti dichiaranti sono proprietari, per i quali lavorano o a cui sono altrimenti collegati in un contesto lavorativo (ad esempio, società di gestione).

Condotta da segnalare

- 2.1 Per il Belgio, le segnalazioni relative alle seguenti aree rientrano nel campo di applicazione materiale della denuncia di illeciti. Alle segnalazioni effettuate per le aree dell'ambito materiale, si applicano le misure di tutela dei segnalanti di illeciti previste dalla legge belga del 28 novembre 2022 sulla protezione delle persone che denunciano violazioni del diritto dell'Unione o nazionale all'interno di un'entità giuridica del settore privato (la **Legislazione belga**).
- Appalti pubblici (ad esempio, aggiudicazione di contratti di concessione);
 - Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo (ad es. trading, banche);
 - Sicurezza e conformità dei prodotti (ad es. direttiva sulla sicurezza generale dei prodotti);
 - Sicurezza dei trasporti (ad esempio, la normativa sui tachigrafi nei trasporti su strada);
 - Protezione dell'ambiente (ad esempio, inquinamento, norme ambientali per la produzione);
 - Protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare;

- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali (ad es. tracciabilità);
 - Salute pubblica (ad esempio, qualità e sicurezza dei farmaci);
 - Protezione dei consumatori (ad esempio, garanzia);
 - Protezione della privacy e dei dati personali e sicurezza della rete e dei sistemi informativi (non conformità con il GDPR);
 - Violazioni che incidono sugli interessi finanziari dell'Unione (ad esempio, corruzione);
 - Violazioni relative al mercato interno (ad esempio, fissazione dei prezzi);
 - Lotta alle frodi sociali (ad esempio, lavoro non dichiarato);
 - Lotta alla frode fiscale (ad esempio, dichiarazioni fiscali fraudolente).
- 2.2 Le seguenti aree sono escluse dal campo di applicazione materiale. Le segnalazioni che rientrano in queste aree non sono applicabili ai sensi della legislazione belga.
- Sicurezza nazionale (ad eccezione delle violazioni del diritto dell'Unione in materia di appalti pubblici);
 - Informazioni riservate;
 - Segreto professionale legale e medico;
 - Norme di procedura penale.

Segnalazione esterna

- 3.1 Si raccomanda vivamente di segnalare le violazioni attraverso il canale di interno dedicato di Samsonite. Ciò consentirà all'organizzazione di indagare in merito alla segnalazione e di intraprendere le eventuali azioni appropriate.
- 3.2 All'interno dell'Unione Europea, un segnalante di illeciti ha la possibilità di divulgare una violazione che rientra nell'ambito di applicazione della legislazione sulla denuncia di illeciti, a un'autorità competente locale esterna, responsabile di ricevere e indagare sulle segnalazioni. In Belgio, i segnalanti possono rivolgersi al difensore civico federale o alle autorità competenti. I dettagli dei canali di segnalazione esterni pertinenti al vostro caso sono disponibili sulla Intranet.

Segnalazioni a livello locale o centrale

- 4.1 Le segnalazioni relative alla filiale belga di Samsonite possono essere presentate sia livello locale che centrale.
- 4.2 Per segnalazione locale si intende che questa sarà ricevuta dai responsabili locali del caso e non quelli aziendali. L'indagine del caso, qualora rientri nell'ambito della denuncia di illeciti,

sarà svolta e seguita (audit interno locale) dai responsabili locali del caso, interni o esterni. Se necessario o opportuno, i responsabili del caso locali potranno richiedere il supporto di quelli aziendali. Qualora la segnalazione descriva un incidente che dovrebbe essere segnalato al comitato di audit aziendale, i responsabili locali del caso la condivideranno con il team audit interno e con l'Ufficio Legale dell'azienda per valutare se il comitato di audit debba essere informato.

- 4.3 Per segnalazione centrale si intende che questa sarà ricevuta dai responsabili aziendali e non da quelli locali. L'indagine del caso, qualora rientri nell'ambito della denuncia di illeciti, sarà svolta dai responsabili locali o aziendali, interni o esterni, e sarà seguita dai responsabili aziendali del caso, audit aziendale interno.

Riservatezza

- 5.1 In caso di segnalazione, la riservatezza è garantita anche a chi facilita la segnalazione e a terzi collegati al segnalante che potrebbero subire ritorsioni in ambito lavorativo. La riservatezza è garantita anche per le società di cui il segnalante sia proprietario, per le quali lavori o a cui sia altrimenti collegato in un contesto lavorativo.

Condizioni per la protezione

- 6.1 I segnalanti potranno beneficiare della protezione a condizione che:
- avessero ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere al momento della segnalazione e che tali informazioni rientrassero nell'ambito di applicazione della legge belga; e
 - abbiano proceduto alla segnalazione internamente o esternamente o abbiano effettuato una divulgazione pubblica.
- 6.2 I segnalanti di cui al punto 1.1 potranno beneficiare della protezione a condizione che abbiano avuto ragionevoli motivi per ritenere che la segnalazione rientrasse nell'ambito di protezione della legge belga.
- 6.3 I dipendenti di Samsonite hanno inoltre il diritto di consultare i rappresentanti sindacali e non potranno subire misure di ritorsione per averlo fatto.

Privacy dei dati personali

- 7.1 Per qualsiasi trattamento di dati personali in relazione all'attuazione della policy globale e del presente allegato, si prega di fare riferimento all'informativa sulla privacy di Samsonite disponibile sulla Intranet.

C. Giappone

Per evitare ogni ambiguità, questo allegato non conferisce al Personale alcuna tutela legale aggiuntiva che non sia altrimenti prevista dalla legge e/o dalle normative locali applicabili.

Ambito della presente policy

Per il Giappone, oltre al personale specificato al paragrafo 1.5, questa politica si applica anche al seguente personale:

- ex amministratori, ex funzionari ed ex dipendenti che si sono ritirati o dimessi dal Gruppo entro un anno dalla data in cui è stata segnalata la Condotta; e
- qualsiasi collaboratore interinale o temporaneo che abbia lavorato per il Gruppo nell'arco di un anno dalla data di segnalazione della Condotta.

Per il Giappone, il termine "Personale" in questa policy include anche il personale di cui sopra.

Responsabile della segnalazione (公益通報対応業務従事者)

In conformità con la presente policy, la condotta può essere indagata dai dipartimenti legali aziendali o regionali, dall'ente di audit interno o dalle Risorse Umane, a seconda dei casi, o ancora, da altri team aziendali o locali sotto la loro supervisione (vedi sezione 6). In base agli esiti dell'indagine, [*nome o funzione*] deciderà quali (eventuali) misure di follow-up adottare (vedi sezione 7). Ai fini del Whistleblower Protection Act, il capo del dipartimento o del team competente che conduce l'indagine e il capo del team che conduce l'indagine. [*Nomenome o funzione*] sono designati quali responsabili della segnalazione (公益通報対応業務従事者). Anche coloro che sono specificamente incaricati di occuparsi dell'indagine o delle fasi successive sono designati come responsabili della segnalazione.

D. Svezia

Per evitare ogni ambiguità, questo allegato non conferisce al Personale alcuna tutela legale aggiuntiva che non sia altrimenti prevista dalla legge e/o dalle normative locali applicabili.

Limitazioni alla segnalazione

In base alla legge svedese, potrebbero esserci alcune restrizioni sulle modalità di segnalazione di un problema alla linea diretta.

In base alle limitazioni previste dalla legge svedese (regolamento DIFS 2018:2), se lavorate in Svezia e/o la vostra segnalazione si riferisce a un dipendente in Svezia, vi sarà possibile segnalare solo alcuni tipi di presunti illeciti relativi a dipendenti in determinate posizioni. Prima di inviare una segnalazione tramite la linea diretta, assicuratevi di seguire le indicazioni riportate di seguito.

Se i presunti illeciti non possono essere segnalati attraverso la linea diretta per uno qualsiasi dei motivi indicati di seguito, è possibile presentare la segnalazione attraverso le altre fonti di Samsonite in conformità con quanto indicato sopra "Come si può effettuare una segnalazione?" Sezione 3 della policy globale

Quali dipendenti posso segnalare attraverso la linea diretta?

È possibile segnalare tramite la linea diretta un illecito riguardante una persona che rivesta un **ruolo chiave o dirigenziale** all'interno dell'azienda o del gruppo. Questo include tutti i manager, i membri del consiglio di amministrazione, il team della dirigenza, il CEO, il CFO, ecc.

Quali questioni posso segnalare attraverso la linea diretta?

Secondo la legislazione svedese, i soli presunti illeciti che possono essere segnalati attraverso la linea diretta sono:

- relativi alla tenuta dei libri contabili;
- relativi alla contabilità;
- relativi alla corruzione;
- relativi a reati penali o finanziari; e
- relativi ad altre gravi accuse riguardanti gli interessi vitali del Gruppo o la salute e la vita delle persone.

E. Italia

Il presente allegato descrive le norme specifiche relative a Samsonite S.p.A. ("Samsonite Italia") applicabili in aggiunta ai principi generali previsti dalla policy.

Per evitare fraintendimenti, il presente allegato non conferisce al Personale alcuna tutela legale aggiuntiva che non sia altrimenti prevista dalle leggi e/o dai regolamenti locali applicabili.

A chi si applica?

1.1 Oltre al Personale di cui al paragrafo 1.5 della policy, le tutele previste dal Decreto whistleblowing (il "Decreto WB italiano") si applicano anche a:

- lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti;
- volontari;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, supervisione o rappresentanza;
- candidati a un posto di lavoro; e
- ex dipendenti.

1.2 Le tutele previste dal Decreto WB italiano relativamente ai segnalanti comportamenti illeciti si applicano anche a:

- i cosiddetti facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di denuncia, operando nello stesso ambiente di lavoro e il cui aiuto deve essere mantenuto riservato);
- le persone che si trovano nello stesso ambiente di lavoro del segnalante e che sono legate a lui da un legame affettivo stabile o da un rapporto di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi del segnalante che lavorano nel suo stesso ambiente di lavoro e che abbiano un rapporto regolare e corrente con lui o lei; e
- entità di proprietà del segnalante o per le quali lavora, nonché entità che operano nel suo stesso ambiente di lavoro.