

Samsonite International S.A.

Politique de dénonciation mondiale

Le 3 août 2023

Table des matières

1. Introduction.....	2
2. Quels sont les actes qui devraient être signalés?.....	3
3. Comment peut-on faire des signalements?	4
4. Pas de représailles.....	6
5. Confidentialité et signalements anonymes	6
6. Enquêter sur une conduite à signaler.	7
7. Comment assurons-nous le suivi des signalements?	8
8. Conformité juridique	9
9. Confidentialité des données	9
Annexe 1	10
Procédures spécifiques à la juridiction.....	10
A. Australie	10
Introduction.....	10
B. Belgique	13
C. Japon	17
D. Suède.....	18

1. Introduction

Pourquoi avons-nous besoin d'une politique de dénonciation?

- 1.1 Chez Samsonite International S.A. (« Samsonite » ou « l'Entreprise » et l'ensemble des sociétés affiliées de Samsonite, le « Groupe »), nous croyons que la véritable mesure du succès n'est pas représentée uniquement par les résultats que nous obtenons, mais par la façon dont nous les obtenons. Chez Samsonite, nous nous engageons à conduire nos affaires avec intégrité et conformément aux normes les plus élevées en matière de comportement éthique dans toutes nos relations. Un élément très important de cela est notre engagement vers une culture ouverte où les employés et d'autres parties prenantes n'hésitent pas à soulever des inquiétudes.
- 1.2 Samsonite vous encourage à dire ce que vous pensez lorsque vous savez ou soupçonnez qu'une violation des lois ou règlements en vigueur, du Code de conduite de Samsonite ou d'autres politiques du Groupe a eu lieu ou pourrait avoir lieu de façon imminente, lorsque vous savez ou soupçonnez qu'une conduite qui pourrait compromettre la réputation ou les intérêts de Samsonite ou du Groupe ou les intérêts de ses clients ou qui est autrement inappropriée ou contraire à l'éthique a eu lieu ou pourrait avoir lieu.
- 1.3 Il peut paraître plus facile de garder le silence ou de fermer les yeux, mais en vous faisant entendre, vous pouvez fournir à Samsonite et au Groupe des informations autrement cachées sur le comportement illicite ou contraire à l'éthique qui pourrait entraîner des risques importants pour le Groupe, et qui pourrait menacer la culture de conformité que nous nous efforçons de maintenir. Il est donc important que nous connaissions ces problèmes dès que possible. Le fait de signaler un problème n'implique pas nécessairement d'actes répréhensibles commis par une ou plusieurs personnes, mais peut soulever des inquiétudes au sujet d'une pratique ou d'une procédure qui vous semble inappropriée ou qui présente des risques, parce qu'elle ne fonctionne pas comme prévu. Nous sommes tous responsables de protéger le Groupe contre ces risques.
- 1.4 Afin d'habiliter les membres de notre Personnel et de leur permettre de signaler leurs préoccupations d'une manière sûre et fiable, Samsonite a mis en œuvre cette politique qui décrit les procédures du Groupe pour la réception, l'évaluation et l'enquête sur les signalements. Conformément aux lois et réglementations en vigueur, les membres du Personnel peuvent soumettre des rapports en toute confidentialité et, à leur discrétion, de façon anonyme. Il est très important pour Samsonite que les membres du Personnel qui signalent des problèmes ou qui sont impliqués dans une enquête ou y participent en vertu de la Politique sachent qu'ils/elles ne feront pas l'objet de représailles ou victimisation suite à leur implication dans ce processus.

Qui est visé par cette politique?

- 1.5 La présente politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés, stagiaires, apprentis ainsi qu'aux travailleurs intérimaires ou occasionnels employés ou engagés par le Groupe (le « Personnel »).
- 1.6 Pour des directives supplémentaires, veuillez consulter la procédure spécifique à la juridiction qui s'applique à vous, figurant dans l'Annexe 1 à cette politique et, le cas échéant, la politique de dénonciation locale de Samsonite propre à votre juridiction. Les termes de toute procédure spécifique à la juridiction, de toute politique de dénonciation locale de Samsonite et de toute loi localement applicable peuvent offrir une protection juridique supplémentaire spécifique qui est réservée exclusivement aux questions et au Personnel relevant du champ d'application de ce régime juridique spécifique.
- 1.7 Pour plus d'informations sur la façon de soumettre un signalement ou de soulever une inquiétude pour d'autres parties prenantes, par exemple les anciens employés, les candidats à l'emploi, les fournisseurs, les clients, les actionnaires et les détenteurs de droits de vote du Groupe, les entrepreneurs et les sous-traitants (ainsi que les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance desdits entrepreneurs et sous-traitants), veuillez vous rendre sur www.samsonite.ethicspoint.com.

2. Quels sont les actes qui devraient être signalés?

Conduite à signaler

- 2.1 Samsonite vous encourage à dire ce que vous pensez lorsque vous savez ou soupçonnez qu'une violation des lois ou des réglementations en vigueur, du Code de conduite de Samsonite ou d'autres politiques du Groupe a eu lieu ou pourrait avoir lieu de façon imminente, lorsque vous savez ou soupçonnez qu'une conduite qui pourrait compromettre la réputation ou les intérêts de Samsonite ou du Groupe ou les intérêts des intervenants ou qui est autrement inappropriée ou contraire à l'éthique a eu lieu ou pourrait avoir lieu (« Conduite à signaler »).
- 2.2 Parmi les exemples de Conduite à signaler figurent (sans s'y limiter) des préoccupations concernant:
- la conformité juridique ou réglementaire;
 - les violations des politiques ou procédures de Samsonite ou du Groupe;
 - les violations des pratiques de vente ou commerciales;
 - la corruption ou d'autres paiements ou cadeaux inadéquats;
 - les activités frauduleuses;
 - la conformité aux lois antitrust ou sur la concurrence;
 - les conflits d'intérêts potentiels;
 - l'intégrité des pratiques comptables, contrôles internes, questions d'audit ou déclarations publiques du Group;
 - l'intimidation, la discrimination ou le harcèlement; et

- les pratiques potentiellement non sécuritaires ou dangereuses, notamment celles pouvant menacer la santé et la sécurité publique ou l'environnement.

Si vous voulez que votre inquiétude soit considérée comme un signalement en vertu de la présente politique, vous devez utiliser les canaux indiqués dans la Section 3.1 ci-dessous. Pourtant, les questions d'ordre général ou les griefs mineurs relatifs au milieu de travail au sujet de votre emploi ou engagement (par ex. les salaires et les avantages sociaux, les évaluations du rendement) ne constituent pas généralement une Conduite à signaler au titre de cette politique. Ces questions doivent être soulevées auprès du département de ressources humaines. Si vous soulevez une inquiétude qui, selon l'équipe de ressources humaines, devrait être examinée au titre de cette politique, Samsonite peut traiter la question au titre de la présente politique.

Que doit le signalement comprendre?

- 2.3 Un signalement doit être aussi détaillé que possible de sorte qu'il soit examiné et enquêté d'une manière appropriée. Il sera plus difficile, parfois même impossible, de réaliser une enquête approfondie sur une question pour laquelle Samsonite ne reçoit pas d'informations adéquates sur la Conduite à signaler.
- 2.4 Par conséquent, un signalement doit comprendre les détails suivants dans la mesure où vous les connaissez ou soupçonnez:
- des détails sur votre relation avec Samsonite;
 - une description détaillée des événements pertinents et de la façon dont ils ont été portés à votre connaissance;
 - la date, l'heure et le lieu des événements pertinents (et, le cas échéant, leur fréquence);
 - le nom de l'entité juridique où l'événement s'est produit;
 - les noms et les postes des personnes impliquées, ou d'autres informations permettant l'identification de ces personnes;
 - les noms d'autres personnes, le cas échéant, qui ont été témoins des faits signalés ou qui pourraient autrement en avoir des informations;
 - toute autre information, documentation ou preuve qui pourrait aider les enquêteurs du signalement à vérifier les faits signalés; et
 - vous êtes encouragé(e) à fournir le nom dans le signalement, de sorte que nous puissions communiquer avec vous au besoin, mais cela n'est pas obligatoire.
- 2.5 Une personne qui, sciemment et intentionnellement, ou par négligence, soumet un faux signalement ou fournit des informations volontairement fallacieuses au sujet de l'enquête sur un signalement est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou d'autres procédures judiciaires.

3. Comment peut-on faire des signalements?

Quels sont les canaux à utiliser?

- 3.1 Vous pouvez soumettre un signalement par les moyens suivants:
- en utilisant la Ligne d'assistance en matière d'éthique de Samsonite soit en ligne sur www.samsonite.ethicspoint.com soit en nous appelant au numéro gratuit en utilisant le code d'accès et le numéro de téléphone de la juridiction concernée qui se trouvent sur www.samsonite.ethicspoint.com.
 - vous pouvez contacter également les responsables régionaux ou d'entreprise du département de ressources humaines ou du département juridique et demander une rencontre en personne pour soulever vos inquiétudes.
- 3.2 Vous pouvez soumettre un signalement par écrit ou oralement. Dans chacune des situations mentionnées ci-dessus, vous pouvez demander également d'avoir une rencontre en personne avec un membre des départements de ressources humaines ou juridique régionaux ou d'entreprise pour soulever vos inquiétudes.
- 3.3 Conformément aux lois et réglementations en vigueur, les signalements sont faits en toute confidentialité et peuvent être soumis de façon anonyme. Pour plus de détails, veuillez consulter la section 5 ci-dessous.
- 3.4 Bien que nous vous encourageons à signaler toute préoccupation au moyen de ces lignes de signalement internes avant de signaler toute préoccupation en externe, aucune disposition de la présente politique n'interdit ou ne vise à vous empêcher d'exercer vos droits protégés ou de divulguer autrement des renseignements aux organismes externes, tels que les organismes d'application de la loi ou les organismes administratifs, conformément aux lois et réglementations en vigueur et en vertu de celles-ci. Pour plus de détails sur les procédures de signalement externe qui s'appliquent à vous et à votre juridiction, veuillez contacter Samsonite à l'adresse ethics.hotline@samsonite.com.

Ligne d'assistance en matière d'éthique de Samsonite

- 3.5 La façon la plus facile de soumettre un signalement au titre de la présente politique et au moyen de la Ligne d'assistance en matière d'éthique de Samsonite (la « Ligne d'assistance »). Vous pouvez soumettre des signalements en utilisant la Ligne d'assistance sur www.samsonite.ethicspoint.com ou en nous appelant au numéro gratuit en utilisant le code d'accès et le numéro de téléphone de la juridiction concernée qui se trouvent sur www.samsonite.ethicspoint.com.
- 3.6 La Ligne d'assistance est disponible 24 heures sur 24 et sept jours sur sept et est fournie par Navex, un fournisseur de services tiers situé aux États-Unis. La Ligne d'assistance vous permet de soumettre un signalement dans votre propre langue.
- 3.7 En soumettant un signalement au moyen de la Ligne d'assistance, vous pouvez choisir de garder votre anonymat, auquel cas votre identité ne sera pas divulguée par Navex.
- 3.8 Une fois que vous avez soulevé votre inquiétude auprès de Navex au moyen la Ligne d'assistance, la question sera renvoyée au personnel approprié de Samsonite afin d'être examinée.

4. Pas de représailles

- 4.1 Conformément aux lois et réglementations en vigueur, Samsonite et le Groupe interdisent et ne tolèrent aucun acte de représailles avéré ou aucune menace ou tentative de représailles ou victimisation contre aucun membre du Personnel qui: (i) soumet un signalement à l'Entreprise ou au Groupe au titre de cette politique; (ii) aide un autre membre du Personnel à soumettre un signalement au titre de cette politique; (iii) a une relation personnelle avec le membre du Personnel qui soumet un signalement au titre de cette politique; ou (iv) participe ou est autrement impliqué dans une enquête ou d'autres procédures en ce qui concerne ou à l'égard d'un signalement soumis au titre de cette politique (y compris toute personne accusée dans le signalement).
- 4.2 Les actes de représailles ou victimisation signifient toute forme de mesures liées à l'emploi défavorables, y compris, mais sans limitation, la rétrogradation ou la limitation des perspectives de carrière, la suspension, les mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement), l'intimidation ou les menaces, l'exclusion d'événements en équipe, le harcèlement ou la discrimination, la réaffectation, les rétroactions négatives sur le rendement ou la réduction de la rémunération ou des heures de travail.
- 4.3 Les actes de représailles ou victimisation peuvent être signalés au titre de cette politique et peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous avez fait l'objet d'une conduite quelconque qui, selon vous, constitue un acte de représailles ou victimisation, veuillez signaler promptement l'acte de représailles ou victimisation présumé en conformité avec la section 3.1 ci-dessous ou, autrement, en contactant le responsable de ressources humaines régional ou d'entreprise.
- 4.4 Tout membre du Personnel qui décourage ou empêche un autre membre de soumettre un signalement ou de demander l'aide ou l'assistance dont il ou elle a besoin pour soumettre un signalement est passible de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement ou toutes autres procédures judiciaires.

5. Confidentialité et signalements anonymes

Confidentialité

- 5.1 Samsonite (et, le cas échéant, Navex) gère tous les signalements (tant les signalements anonymes que ceux non anonymes) soumis au titre de la confidentialité de cette politique. Samsonite (et, le cas échéant, Navex) s'efforcera de protéger l'identité de la personne qui fait l'objet d'un signalement ou qui pourrait y être mentionnée ou qui est associée à la Conduite à signaler.
- 5.2 Toute information que vous fournissez sera gérée en toute confidentialité dans la mesure du possible en en conformité avec les obligations juridiques et réglementaires de Samsonite et l'exigence de mener un examen et une enquête approfondis sur la question.

Samsonite s'efforcera également de partager des informations en cas de nécessité absolue avec les personnes impliquées dans l'enquête, le signalement ou le règlement de la question (sauf lorsque la divulgation est soit interdite soit requise par les lois ou les réglementations). L'accès à ces informations est strictement interdit aux membres du personnel qui ne sont pas autorisés à les savoir.

Signalements anonymes

- 5.3 Vous êtes encouragé(e) à vous identifier lorsque vous soumettez un signalement au titre de la présente politique. Pourtant, des signalements anonymes peuvent être soumis en conformité avec les lois et les réglementations en vigueur. Au cas où vous choisissez de garder votre anonymat lorsque vous soumettez un signalement au moyen de la Ligne d'assistance, votre identité ne sera pas divulguée par Navex.
- 5.4 Le fait de soumettre un signalement de façon anonyme peut affecter votre capacité à recevoir une rétroaction sur l'état d'avancement de toute enquête, le cas échéant, et peut affecter la capacité de Samsonite à enquêter la question efficacement ou à vous offrir une protection adéquate. Les dénonciateurs anonymes sont tout particulièrement encouragés à fournir autant d'informations et de preuves que possible, parce que la communication ultérieure avec un dénonciateur anonyme ne sera peut-être pas possible (veuillez consulter la section 2.4 ci-dessus).

6. Enquêter sur une conduite à signaler.

- 6.1 Tous les signalements soumis au titre de cette politiques seront pris au sérieux. Lorsque vous signalez une Conduite à signaler, de la manière décrite dans la présente politique, la question sera examinée et évaluée afin de décider des mesures à prendre et de la personne à enquêter sur la Conduite à signaler (lorsqu'une telle enquête est appropriée).
- 6.2 En fonction de la nature du signalement, la Conduite à signaler pourrait être enquêtée par les départements juridiques d'entreprise ou régionaux, les départements d'audit interne ou de ressources humaines, le cas échéant, ou par toute autre équipe d'entreprise ou locale sous leur supervision. Lorsque cela est nécessaire, la Conduite à signaler pourrait être également enquêtée (en tout ou en partie) par un conseiller juridique externe ou par des tiers, par ex. des comptables judiciaires, etc.
- 6.3 C'est la pratique générale de Samsonite d'exclure de l'équipe d'enquête tout individu personnellement impliqué dans la Conduite à signaler sans lui permettre de participer à l'examen du signalement ou à la décision liée aux mesures qui devraient être prises, le cas échéant, en ce qui concerne le signalement.
- 6.4 Tous les membres du Personnel doivent coopérer pleinement et honnêtement avec toute enquête interne et ils/elles seront protégé(e)s contre tout acte de représailles découlant de leur participation à l'enquête. Tout membre du Personnel qui ne coopère pas (par exemple, en ne pas fournissant d'informations complètes et exactes ou en fournissant intentionnellement des informations trompeuses) est passible de sanctions disciplinaires.

7. Comment assurons-nous le suivi des signalements?

Rétroaction

- 7.1 Dans les sept jours suivant la réception d'un signalement, un accusé de réception sera envoyé à la personne soumettant le signalement (y compris à la personne qui soumet un signalement anonyme, lorsque cela est possible).
- 7.2 Au plus tard trois mois après l'accusé de réception, la personne soumettant le signalement (y compris la personne qui soumet un signalement anonyme, lorsque cela est possible) recevra une mise à jour sur l'enquête en cours ou achevée de son signalement. Eu égard à la nature souvent sensible des enquêtes et aux certaines limitations au titre des lois et réglementations en vigueur, Samsonite pourrait ne pas être en mesure de fournir à une personne qui soumet un signalement des informations particulières relatives à la mise à jour ou aux résultats d'une enquête. Des informations spécifiques seront fournies au cas par cas. Une personne qui soumet un signalement doit traiter en stricte confidentialité toute information soumise par Samsonite au sujet de l'enquête ou du résultat de l'enquête.
- 7.3 La personne qui soumet un signalement (y compris la personne qui soumet un signalement anonyme, lorsque cela est possible) sera informée également par écrit de la fermeture du dossier, le cas échéant.

Mesure correctives et disciplinaires

- 7.4 Les mesures spécifiques prises dans toute situation particulière (le cas échéant) dépendent de la nature et de la gravité de la Conduite à signaler et des résultats de l'enquête.
- 7.5 Au cas où une inconduite est confirmée par une enquête, l'Entreprise ou le Groupe prendront des mesures correctives promptes et appropriées proportionnelles à la gravité et en conformité avec ses procédures et pratiques. Ces mesures correctives peuvent comprendre des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, et/ou d'autres procédures juridiques. Des mesures raisonnables et nécessaires seront prises également pour faire en sorte que l'inconduite ne se répète plus.

Rapports

- 7.6 Le département juridique d'entreprise ou le département d'audit interne feront des rapports périodiques au Conseil d'administration de l'Entreprise ou à tout comité pertinent du Conseil d'administration au sujet des rapports de dénonciation reçus. Ces rapports respecteront les termes de la présente politique en ce qui concerne la confidentialité des rapports, l'enquête et l'identité de la personne qui soumet un signalement.
- 7.7 Conformément aux lois et réglementations en vigueur, les informations concernant la Conduite à signaler, le signalement et/ou l'enquête en question seront communiquées aux

autorités et organismes publics pertinents. En ce faire, Samsonite et le Groupe s'efforceront de maintenir la confidentialité de l'identité de la personne qui soumet le signalement en conformité avec la présente politique et leurs obligations juridiques et réglementaires.

8. Conformité juridique

- 8.1 Cette politique vise à établir des lignes directrices générales et, le cas échéant, à servir de base à l'élaboration de normes locales en conformité avec les lois et les réglementations locales, les comités d'entreprise et les accords syndicaux. Si une disposition quelconque de la présente politique entre en conflit avec les lois et/ou les réglementations locales en vigueur, les lois et/ou les réglementations locales en vigueur doivent être respectées et/ou prises en considération dans l'interprétation de cette politique. Pour éviter toute incertitude, cette politique et les procédures spécifiques à la juridiction décrites dans l'Annexe 1 ne confèrent aucune protection supplémentaire prévue par la loi pour le Personnel, qui n'existe pas autrement au titre des lois et/ou des réglementations locales en vigueur.
- 8.2 Dans des circonstances où la question est de savoir si cette politique peut être respectée, ou s'il s'agit d'un conflit entre les lois et les réglementations locales en vigueur et cette politique, le Personnel doit demander conseil au département juridique d'entreprise ou régional avant de prendre des mesures.

9. Confidentialité des données

- 9.1 En ce qui concerne la mise en œuvre de cette politique, notamment la réception et l'enquête sur les signalements, il est inévitable que Samsonite, les membres du Groupe et certains tiers engagés par Samsonite ou le Groupe de temps en temps (y compris Navex) recueillent et traitent des données personnelles.
- 9.2 Tout traitement de données personnelles ayant trait à la mise en œuvre de cette politique (y compris tout transfert de données international) sera effectué en conformité avec les lois et les réglementations en vigueur ainsi qu'avec les propres politiques et procédures du Groupe. Veuillez consulter les politiques et les avis en matière de confidentialité des données publiés par Samsonite et les membres pertinents du Groupe de temps en temps.

Annexe 1 Procédures spécifiques à la juridiction

A. Australie

Samsonite Australia Pty Limited (« Samsonite Australia ») est tenue de se conformer (et la présente politique et cette annexe sont conformes) aux exigences de toute loi australienne en vigueur en matière de protection des dénonciateurs, y compris ceux protégés par la *Corporations Act 2000* (Cth) (la « Loi sur les corporations »).

Pour éviter toute incertitude, cette annexe ne confère aucune protection supplémentaire prévue par la loi pour le Personnel, qui n'existe pas autrement au titre des lois et/ou des réglementations locales en vigueur.

Introduction

1 En application de la section 1 de la politique, la présente politique est mise à la disposition de chaque employé et dirigeant de Samsonite Australia via <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

Qui est visé par cette politique?

1.5 En application de la section 1.5 de la politique, la présente politique s'applique également aux:

- entrepreneurs de Samsonite Australia;
- personnes qui fournissent des biens ou des services à Samsonite Australia;
- employés d'une personne ou d'une entité qui fournit des biens ou des services à Samsonite Australia (qu'ils soient payés ou non);
- proches ou personnes à charge de l'une quelconque des personnes énumérées ci-dessus; et
- proches ou personnes à charge des dirigeants et employés de Samsonite Australia.

Les personnes visées à la section 1.5 sont considérées des « dénonciateurs admissibles ». Pour bénéficier de la protection prévue par la Loi sur les corporations, les divulgations doivent être faites par un dénonciateur admissible. Mais, par souci de cohérence avec la politique, les dénonciateurs admissibles seront désignés dans la présente annexe comme les « personnes qui soumettent des signalements ».

Conduite à signaler

2.1 En application de la section 2.1 de la politique, la Conduite à signaler constitue une « divulgation protégée » au titre de la Loi sur les corporations si elle est réalisée par une personne qui soumet un signalement (soit un dénonciateur admissible) à un destinataire admissible (voir la section 3.1 de cette annexe ci-dessous).

2.2 En application de la section 2.2 de la politique, les protections relatives aux dénonciations au titre de la Loi sur les corporations ne s'appliquent pas aux divulgations ayant trait aux réclamations personnelles relatives au travail ou à la conduite concernant l'emploi individuel ou l'ancien emploi d'une personne, par ex.:

- un conflit interpersonnel au travail;
- une décision relative à l'emploi, au transfert ou à la promotion;
- une décision relative aux conditions générales d'emploi; et
- une décision disciplinaire incluant la suspension ou le licenciement d'une personne.

Ces questions doivent être soulevées auprès du département de ressources humaines.

Quels sont les canaux à utiliser?

3.1 En application de la section 3.1 de la politique, vous pouvez soumettre également un signalement aux dirigeants et aux cadres supérieurs de Samsonite Australia.

Les personnes visées à la section 3.1 sont considérées des « destinataires admissibles ». Pour bénéficier de la protection prévue par la Loi sur les corporations, les divulgations doivent être faites à un destinataire admissible.

Les signalements peuvent être faits également aux parties externes suivantes:

- auditeurs (notamment tout membre de l'équipe d'audit) de Samsonite Australia;
- actuares de Samsonite Australia;
- avocats; et
- organismes de réglementation concernés, comme la Australian Securities & Investments Commission.

En outre, dans certaines circonstances, 90 jours après qu'une personne fasse un signalement au titre de la présente politique, la personne soumettant le signalement peut faire une divulgation limitée de la question à un membre du Parlement ou à un journaliste, à condition que la personne ait des motifs raisonnables de croire: (a) qu'aucune mesure n'est ou n'a été prise pour traiter les questions soulevées dans son rapport ou qu'une autre divulgation serait dans l'intérêt public; et (b) qu'une autre divulgation serait dans l'intérêt public.

Pas de représailles

4 En application de la section 4 de la politique, Samsonite Australia s'engage à protéger les personnes qui font une divulgation en conformité avec la présente politique.

Autres protections disponibles aux personnes qui soumettent des signalements

Veuillez insérer le texte suivant après la section 4 de la politique:

4A Le fait qu'une personne fait une divulgation protégée ne donnera lieu à aucune responsabilité civile, pénale ou administrative (notamment à aucune mesure disciplinaire) de la part de la personne qui soumet le signalement, et le fait de faire la divulgation et le contenu de la divulgation ne sont pas admissibles contre la personne qui soumet un signalement dans le cadre de procédures pénales ou civiles.

Cependant, la personne qui fait le signalement est passible de sanctions disciplinaires, civiles ou pénales pour avoir fait une fausse divulgation et/ou en rapport avec la propre conduite de la personne soumettant le signalement qui est révélée par les questions mentionnées dans les informations divulguées (soit la propre conduite de la personne soumettant un signalement dans le cadre d'un acte répréhensible, d'affaires inappropriées ou d'autres circonstances révélées par la divulgation protégée).

4B Les personnes soumettant des signalements sont encouragées à demander des conseils juridiques indépendants en ce qui concerne le dédommagement et d'autres recours en vertu de la Loi sur les corporations.

Enquêter une conduite à signaler

6.4 En application de la section 6.4 de la politique, Samsonite Australia doit assurer le traitement équitable des employés mentionnés ou impliqués dans une divulgation protégée ou auxquels une telle divulgation a trait en appliquant les principes suivants:

- dans la mesure du possible, l'identité d'un employé impliqué sera tenue confidentielle au cours de l'enquête concernant cette personne;
- un enquêteur chargé d'enquêter sur une divulgation protégée agira impartialement et sans parti pris dans la conduite de l'enquête; et
- une enquête permettra une procédure équitable.

B. Belgique

La présente annexe décrit les différences entre la politique de dénonciation locale belge et la politique de dénonciation mondiale de Samsonite.

Pour éviter toute incertitude, cette annexe ne confère aucune protection supplémentaire prévue par la loi pour le Personnel, qui n'existe pas autrement au titre des lois et/ou des réglementations locales en vigueur.

Qui est visé par cette politique

- 1.1 Outre les personnes mentionnées à l'article 1.5 de la politique mondiale, la protection réglementaire des dénonciateurs s'applique également aux :
- facilitateurs, soit des personnes physiques aidant une personne à préparer un signalement dans le processus de signalement, et dont l'assistance doit être confidentielle;
 - tiers qui sont liés aux personnes qui soumettent des signalements et qui pourraient subir des représailles dans un contexte professionnel (par exemple: collègues, membres de la famille, témoins, ...); et
 - entités juridiques que les personnes qui soumettent des signalements détiennent, pour lesquelles ces personnes travaillent ou avec lesquelles ces personnes sont autrement liées dans un contexte professionnel (par exemple: une société de gestion).

Conduite à signaler

- 2.1 Les signalements concernant les secteurs suivants relèvent du champ d'application de la dénonciation en Belgique. Les mesures pour la protection du dénonciateur, telles que définies par la loi belge du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations des lois nationales ou de l'Union dans le cadre d'une entité juridique du secteur privé (la **Loi belge**) s'appliquent aux signalements soumis pour les secteurs du champ d'application.
- Les marchés publics (par exemple: l'attribution de contrats de concession);
 - Les services financiers, les produits et les marchés, et la prévention du blanchiment d'argent et du financement d'activités terroristes (par exemple: les activités commerciales, bancaires);
 - La sécurité et la conformité des produits (par exemple: la Directive sur la sécurité générale des produits);
 - La sécurité routière (par exemple: les règlements relatifs au tachygraphes utilisés dans les transports routiers);
 - La protection de l'environnement (par exemple: la pollution, les normes environnementales pour la production);

- La radioprotection et la sûreté nucléaire;
- La sécurité des denrées alimentaires et des aliments, la santé et le bien-être des animaux (par exemple: la traçabilité);
- La santé publique (par exemple: la qualité et la sécurité des médicaments);
- La protection du consommateur (par exemple: la garantie);
- La protection de la vie privée et des données personnelles, et la sécurité des réseaux et des systèmes d'information (non-respect du RGPD);
- Les violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union (par exemple: la corruption);
- Les violations concernant le marché interne (par exemple: les ententes illicites sur les prix);
- La lutte contre la fraude sociale (par exemple: l'emploi non déclaré);
- La lutte contre la fraude fiscale (par exemple: l'évasion fiscale).

2.2 Les secteurs suivants sont exclus du champ d'application. Les signalements relevant de ces secteurs ne sont pas couverts par la Loi belge.

- La sécurité nationale (sauf les violations de la législation de l'Union sur les marchés publics);
- Les informations classifiées;
- Le privilège du secret professionnel de l'avocat et du médecin;
- Les règles des procédures pénales.

Signalements externes

3.1 il est fortement conseillé de signaler d'abord les violations au moyen du canal de signalement interne de Samsonite. Cela permettra à l'entreprise d'enquêter sur le signalement et de prendre des mesures appropriées.

3.2 Dans l'Union européenne, un dénonciateur a la possibilité de signaler en externe une violation relevant du champ d'application de la législation sur la dénonciation auprès d'une autorité locale compétente responsable de la réception et de l'enquête sur les signalements des dénonciateurs. En Belgique, les personnes soumettant des signalements peuvent le faire en externe auprès de l'ombudsman fédéral ou des autorités compétentes. Plus de détails sur les canaux de signalement externe pertinents pour vous sont disponibles sur l'Intranet.

Signalement local ou central

- 4.1 Les signalements relatifs à l'entité belge de Samsonite peuvent être soumis comme des signalements locaux ou centraux.
- 4.2 Le signalement local signifie que le signalement sera reçu par les gestionnaires de cas locaux, et non par les gestionnaires de cas d'entreprise. L'enquête sur l'affaire, au cas où celle-ci relève du champ d'application de la dénonciation, sera menée par des chargés de cas locaux (internes ou externes) et sera suivi par des gestionnaires de cas locaux (audit interne local). Lorsque cela est nécessaire, les gestionnaires de cas peuvent demander l'aide des chargés de cas d'entreprise. Si le signalement décrit un incident qui devrait être signalé au comité d'audit d'entreprise, les gestionnaires de cas locaux doivent partager le signalement avec le département d'audit interne d'entreprise et le département juridique d'entreprise de sorte que ceux-ci puissent décider si le comité d'audit doit en être informé.
- 4.3 Le signalement central signifie que le signalement sera reçu par les gestionnaires de cas d'entreprise. L'enquête sur l'affaire, au cas où celle-ci relève du champ d'application de la dénonciation, sera menée par des chargés de cas locaux ou d'entreprise (internes ou externes) et sera suivi par des gestionnaires de cas d'entreprise (audit interne d'entreprise).

Confidentialité

- 5.1 Dans le cas d'une dénonciation, la confidentialité est garantie également pour les facilitateurs du signalement ainsi que pour les tiers liés à la personne soumettant le signalement et qui pourraient subir des représailles dans un contexte professionnel. La confidentialité est garantie également pour les entités que le dénonciateur détient, pour lesquelles il/elle travaille ou avec lesquelles il/elle est autrement lié(e) dans un contexte professionnel.

Conditions de la protection

- 6.1 Les dénonciateurs bénéficieront de protection à condition qu'ils (elles):
- aient eu des motifs raisonnables de croire que les informations sur les violations signalées étaient vraies à la date du signalement et que ces informations relevaient du champ d'application de la loi belge; et
 - aient signalé soit en interne soit en externe ou aient fait une divulgation publique.
- 6.2 Les personnes visées à la section 1.1 ci-dessus bénéficieront de protection à condition qu'elles aient eu des motifs raisonnables de croire que le dénonciateur relevait du champ de protection de la loi belge.
- 6.3 Les employés de Samsonite peuvent conserver également le droit de consulter les représentants syndicaux, et les employés ne subiront pas de mesures de représailles pour ce faire.

Confidentialité des données

- 7.1 Pour tout traitement de données personnelles ayant trait à l'application de la politique mondiale et de cette annexe, veuillez consulter l'avis de confidentialité de Samsonite disponible sur l'Intranet.

C. Japon

Pour éviter toute incertitude, cette annexe ne confère aucune protection supplémentaire prévue par la loi pour le Personnel, qui n'existe pas autrement au titre des lois et/ou des réglementations locales en vigueur.

Champ d'application de cette politique

Au Japon, outre le personnel prévu à la section 1.5, cette politique s'applique également au personnel suivant au Japon :

- anciens administrateurs, anciens dirigeants et anciens employés retraités ou démissionnaires du Groupe dans un délai d'un an après la date à laquelle la Conduite à signaler a été signalée; et
- tout employé intérimaire ou occasionnel ayant travaillé pour le Groupe dans un délai d'un an après la date à laquelle la Conduite à signaler a été signalée.

Dans la présente politique, le terme « Personnel » comprend également le personnel ci-dessus pour le Japon.

Personne responsable du signalement (公益通報対応業務従事者)

En conformité avec la politique, la Conduite à signaler pourrait être enquêtée par les départements juridiques d'entreprise ou régionaux, les départements d'audit interne ou de ressources humaines, le cas échéant, ou par toute autre équipe d'entreprise ou locale sous leur supervision (voir la section 6). Selon les résultats de l'enquête, [le nom ou la fonction] décidera des mesures de suivi (le cas échéant) à prendre (voir la section 7). Aux fins de la Whistleblower Protection Act (la Loi sur la protection des dénonciateurs), le chef du département pertinent ou de l'équipe menant l'enquête et [le nom ou la fonction] est désigné la personne responsable du signalement (公益通報対応業務従事者). Les personnes expressément affectées à l'enquête ou aux mesures de suivi sont désignées également comme des personnes responsables du signalement.

D. Suède

Pour éviter toute incertitude, cette annexe ne confère aucune protection supplémentaire prévue par la loi pour le Personnel, qui n'existe pas autrement au titre des lois et/ou des réglementations locales en vigueur.

Restrictions relatives aux signalements

Selon le droit suédois, il peut y avoir des restrictions sur la façon de signaler une question via la Ligne d'assistance.

Si vous travaillez en Suède et/ou votre signalement concerne un employé en Suède, seuls certains types d'actes répréhensibles présumés commis par des employés occupant certains postes peuvent être signalés au moyen de la Ligne d'assistance en raison des restrictions au titre de la législation suédoise (règlement DIFS 2018:2). Veuillez vous assurer que vous respectez les lignes directrices ci-dessous avant de soumettre un signalement au moyen de la Ligne d'assistance.

Si les actes répréhensibles présumés ne peuvent pas être signalés au moyen de la Ligne d'assistance, pour l'un quelconque des raisons ci-dessous, vous pouvez soumettre votre signalement au moyen d'autres sources de Samsonite en conformité avec la section « Comment peut-on faire des signalements? » ci-dessus. Section 3 de la politique mondiale.

Quels employés puis-je signaler au moyen de la Ligne d'assistance?

Pour ce qui est de la Ligne d'assistance, l'acte répréhensible signalé doit avoir trait à une personne occupant un **poste clé ou de leader** au sein de l'Entreprise ou du Groupe. Cela comprend tous les gestionnaires, les membres du conseil, l'équipe de direction, le directeur général, le directeur financier, etc.

Quelles préoccupations puis-je signaler au moyen de la Ligne d'assistance?

Les seuls actes répréhensibles présumés qui peuvent être signalés au moyen de la Ligne d'assistance en conformité avec la loi suédoise sont:

- les actes liés à la tenue de livre;
- les actes liés à la comptabilité;
- la corruption;
- les infractions bancaires et financières; et
- d'autres allégations graves concernant les intérêts essentiels du Groupe ou la santé et la vie des personnes.