

新秀丽集团有限公司

全球举报政策

2023 年 8 月 3 日

目录

1. 绪言	2
2. 应举报什么?.....	3
3. 如何举报?	4
4. 不得报复	5
5. 保密及匿名举报	5
6. 调查可举报行为	5
7. 我们如何跟进举报?.....	6
8. 法律合规性	6
9. 数据隐私	7
附录 1	8
特定司法权区附件	8
A. 澳大利亚	8
绪言	8
B. 比利时	11
C. 日本	14
D. 瑞典	15

1. 绪言

我们为何需要举报政策？

- 1.1 在新秀丽集团有限公司（「新秀丽」或「本公司」，连同新秀丽的所有联属公司，统称「本集团」），我们认为真正衡量成功的标准不仅仅是我们所取得的成果，而是我们如何取得这些成果。在新秀丽，我们致力于诚信经营，并在所有交易中保持最高标准的道德行为。其中一个至关重要的因素是我们对开放文化的承诺，让员工和其他利益相关者能安心提出关注。
- 1.2 当您知道或怀疑存在或即将发生违反适用法律或法规、新秀丽行为守则或本集团其他政策的行为时，当您知道或怀疑存在或可能存在可能损害新秀丽或本集团声誉或客户利益的行为时，或存在其他不正当或不道德的行为时，新秀丽鼓励您进行举报。
- 1.3 保持沉默或不闻不问似乎更容易，但通过进行举报，您可以向新秀丽和本集团提供有关非法或不道德行为的否则隐藏信息，这些行为可能会给本集团带来重大风险，并可能威胁到我们努力维护的合规文化。因此，我们尽快了解这些问题至关重要。举报不一定涉及特定个人的不法行为，反而可能涉及就您认为不恰当或因未按预期运作而导致风险的做法或程序而提出关注。我们都有责任保障本集团避免这些风险。
- 1.4 为使我们的人员能够以安全可靠的方式提出关注，新秀丽实施本政策，其中概述了本集团接收、评估和调查举报的程序。根据适用法律法规，人员可秘密进行举报，也可依愿匿名进行举报。根据该政策进行举报或涉及或参与调查的人员知道其不会因参与该过程而受到任何报复或迫害对于新秀丽而言至关重要。

政策涵盖哪些人？

- 1.5 本政策适用于本集团雇用或聘用的所有董事、高级职员、员工、实习生、学徒及任何代理或临时工（「人员」）。
- 1.6 有关其他指引，请参阅本政策附录 1 所载适用于您的特定司法权区附件，以及（「如相关」）新秀丽针对您所在司法权区特定的当地举报政策。任何司法权区特定附件的条款、新秀丽任何当地举报政策和当地适用法律，都可能提供为该特定法律制度框架内的主要事项和人员专有保留的特定额外法律保护。
- 1.7 关于其他利益相关者（如前雇员、求职者、供货商、客户、股东和本集团投票权持有人、承包商和分包商（以及上述承包商和分包商的行政、管理或监督机构成员））如何进行举报或提出问题的信息，可在 www.samsonite.ethicspoint.com 上查阅。

2. 应举报什么？

可举报行为

2.1 当您知道或怀疑存在或即将发生违反适用法律或法规、新秀丽行为守则或本集团其他政策的行为时、您知道或怀疑存在或可能存在可能损害新秀丽或本集团声誉或利益相关者利益的行为时，或存在其他不正当或不道德的行为（「可举报行为」）时，新秀丽鼓励您进行举报。

2.2 应举报的可举报行为事例可能包括（但不限于）以下方面：

- 法律或监管合规；
- 违反新秀丽或本集团政策或程序；
- 违反销售惯例或市场行为；
- 贿赂或其他不正当付款或馈赠；
- 欺诈活动；
- 遵守反垄断或竞争法；
- 潜在的利益冲突；
- 本集团的会计实务、内部控制、审计事项或公开申报的诚信度；
- 欺凌、歧视或骚扰；及
- 潜在的不安全或危险做法，包括可能威胁公共健康、安全或环境的做法。

如您希望您所提出的关注被视作本政策下的举报，您必须使用下文第 3.1 节所述的渠道。然而，与您的雇用或聘用有关的一般问题或职场上轻微的不满（如工资和福利、工作表现评估）通常不构成本政策下的可举报行为。这些问题应向人力资源部提出。如人力资源团队合理认为您提出的关注应根据本政策解决，则新秀丽可能会根据本政策处理该问题。

举报应涉及什么内容？

2.3 举报内容应尽可能详细，便于进行适当的审核和调查。如新秀丽并未就可举报行为获得充足信息，则全面调查该事件将更加困难，有时甚至不可能。

2.4 因此，举报应包含您知道或怀疑的下述详情：

- 您与新秀丽的关系详情；
- 详述相关事件及其如何引起您的注意；
- 相关事件的日期、时间和地点（如相关，及其频率）；
- 事件发生所在的法人实体的名称；
- 所涉人士的姓名和职位，或确保能够识别到这些人士的其他信息；
- 其他见证所举报事实或以其它方式获得该事实信息的人士的姓名（如有）；

- 可帮助调查报告的人士核实举报事实的任何其他信息、文件或证据；及
- 我们鼓励您在报告中提供您的姓名，便于我们在必要时与您联系，但此举并非强制。

2.5 举报人明知并有意或疏忽作出虚假举报或就有关报告调查提供虚假或故意误导的信息，可能会面对纪律处分，甚至（及包括）解雇或其他法律诉讼。

3. 如何举报？

采用什么渠道？

3.1 您可通过以下方式举报：

- 通过新秀丽道德举报热线 www.samsonite.ethicspoint.com 在线或使用 www.samsonite.ethicspoint.com 上相关司法管辖区的适用访问代码及电话号码拨打免费电话。
- 您也可以联系所在地区或公司的人力资源或法务主管，要求面谈，以这方法进行举报。

3.2 您可以书面或口头举报。在上述各种情况下，您也可以要求与地区或公司人力资源或法务部的人员面谈，以这方法进行举报。

3.3 在适用法律和法规的规限下，可以保密方式作出举报，也可匿名举报。详情请参阅下文第5段。

3.4 尽管我们鼓励您在向外举报任何问题前通过这些内部举报渠道进行举报，但本政策中并无任何内容禁止或意图限制或阻碍您在适用法律或法规允许的情况下并根据该等法律或法规行使受保护的权利或以其他方式向外部举报机关（如执法机构、监管机构或行政机构）披露信息。与您和您所在司法管辖区相关的外部举报程序详情可于 ethics.hotline@samsonite.com 联络新秀丽。

新秀丽道德举报热线

3.5 根据该政策进行举报的最便捷方法是通过新秀丽道德举报热线（「热线」）。您可通过热线 www.samsonite.ethicspoint.com 在线或使用 www.samsonite.ethicspoint.com 上相关司法管辖区的适用访问代码及电话号码拨打免费电话提交举报。

3.6 热线由位于美国的第三方服务提供商 Navex 每周七天每天 24 小时提供服务。热线确保您可用自己的语言进行举报。

3.7 在通过热线进行举报时，您可选择保持匿名，在此情况下，Navex 不会披露您的身份。

3.8 一旦您通过热线向 Navex 举报，该事项将被转交予新秀丽的相关人员进行审查。

4. 不得报复

- 4.1 根据适用法律法规，新秀丽和本集团禁止且不会容忍威胁、企图或实际对以下人员进行报复或迫害：**(i)**根据本政策向本公司或本集团举报；**(ii)**根据本政策协助其他人员举报；**(iii)**与根据本政策举报的人员有私人关系；或**(iv)**根据本政策参与或以其他方式涉及有关举报的调查或其他程序（包括举报中被指控的任何个人）。
- 4.2 严禁的报复或迫害是指与雇用相关的任何形式的不利行为，包括但不限于降职或限制就业机会、停职、纪律处分（甚至及包括解雇）、恐吓或威胁、被团队活动排挤、骚扰或歧视、重新安排、负面工作表现反馈或减薪或减少工时。
- 4.3 报复或迫害可根据本政策进行举报，并可能导致纪律处分（甚至及包括解雇）。如您曾经遭受您认为会构成报复或迫害的任何行为，请根据上文第 3.1 段或通过与地区或公司人力资源主管沟通实时举报声称的报复或迫害。
- 4.4 任何人员倘劝阻或阻止他人举报或寻求其作出上述举报所需的帮助或协助，可能会面对纪律处分，甚至及包括解雇或其他法律诉讼。

5. 保密及匿名举报

保密性

- 5.1 新秀丽（及适用时，Navex）将对根据本政策提出的所有举报（包括匿名及非匿名举报）进行保密管理。新秀丽（及适用时，Navex）将尽力保护任何受举报的或可能在举报中被提及的或者是与可举报行为有关的人士的身份。
- 5.2 您提供的任何信息都将在合理可行，并符合新秀丽的法律及监管义务，以及对有关事项进行彻底审核及调查的规定的范围内进行保密管理。新秀丽亦将努力基于必要知情原则，仅与参与调查、报告或解决问题的人员共享信息（法律或法规禁止或要求披露的情况除外）。严禁未经授权的员工获取该信息。

匿名举报

- 5.3 根据本政策进行举报时，我们鼓励您表明身份，当然，您亦可根据适用法律法规进行匿名举报。倘您选择透过热线继续匿名举报，Navex 将不会披露您的身份。
- 5.4 匿名举报可能会影响您获取有关任何调查进展的反馈（如有）的能力，并可能影响新秀丽有效调查事件或保护您的能力。由于匿名举报人后续可能无法参与其他跟进（请参阅上文第 2.4 段），我们特别鼓励匿名举报人尽可能提供详尽的信息及证据。

6. 调查可举报行为

- 6.1 根据本政策进行的所有举报都将被严肃对待。一旦您提出本政策中规定的可举报行为，我们将对事件进行审核及评估，以决定应采取何种行动以及应对谁调查可举报行为（倘适合进行此类调查）。

- 6.2 根据举报性质，可举报行为可能由公司或地区法律部门、内部审计或人力资源部门（如适用）或受前述部门监督的其他公司或当地团队进行调查。于适当或必要的情况下，外部法律顾问或其他第三方（如法务会计师等）亦可能对可举报行为进行（全面或局部）调查。
- 6.3 根据新秀丽的一般惯例，自身牵涉可举报行为的个人将被排除在调查小组之外，并不得参与审议举报或决定针对举报采取何种行动（倘有）。
- 6.4 所有人员均应充分且诚实地配合任何内部调查，并将受到保护，免受因参与此类调查而遭受的任何报复行为。任何不合作的人员（例如，不提供完整和真实的信息或故意提供误导性信息）可能会受到纪律处分。

7. 我们如何跟进举报？

反馈

- 7.1 于收到举报后的七天内，将向举报人（包括可能的匿名举报人）发出收件回执。
- 7.2 于确认收到回执后三个月内，举报人（在可能的情况下，包括匿名举报人）将收到有关其举报持续或已结束的调查的最新信息。鉴于调查通常具有敏感性质以及存在适用法律法规的某些限制，新秀丽可能无法向举报人提供与此类更新或调查结果相关的任何具体信息。具体信息将视具体情况而提供。举报人必须将新秀丽提供的有关调查或结果的任何信息加以保密。
- 7.3 举报人（在可能的情况下，包括匿名举报人）亦将收到有关结案的书面通知（视情况而定）。

补救及纪律行动

- 7.4 对特定案件（如有）中采取的具体行动将取决于所举报的可举报行为的性质和严重性及调查结果。
- 7.5 倘通过调查证实属不当行为，本公司或本集团将依照其程序及惯例及时采取与不当行为严重程度相称且适当的补救行动。有关补救行动可能包括惩戒行动，情况严重者可终止雇佣关系及 / 或采取其他法律程序。我们将采取合理且必要的措施，防止不当行为再次发生。

举报

- 7.6 公司法务部或内部审计部将定期向本公司董事会或董事会辖下相关委员会汇报收到的举报情况。此类汇报将遵守本政策中关于举报、调查及举报人身份的保密条款。
- 7.7 受适用法律法规的规限，与可举报行为、举报及 / 或具体调查有关的信息可能会传送至公共机构或当局。于此过程中，新秀丽及本集团将依据本政策及其法律及监管义务，竭力对举报人身份进行保密。

8. 法律合规性

- 8.1 鉴于适用地方法律、法规、劳资协议会及工会协议，本政策旨在建立全球性指引，并在适当情况下为制定当地准则提供基础。倘本政策的任何部分与适用的地方法律及 / 或法规相冲突，则于解释本政策时必须遵守及 / 或适当考虑上述适用的地方法律及 / 或法规。为免生疑问，本政策连同附录 1 中的特定司法权区附件并不为人员提供适用地方法律及 / 或法规中不存在的任何额外法定保护。
- 8.2 倘对能否遵循本政策存有疑问，或适用地方法律法规与本政策存在冲突，人员须在采取行动前寻求公司或地区法务部的指引。

9. 数据隐私

- 9.1 于执行本政策时（包括于接收及调查举报时），新秀丽、本集团成员公司以及新秀丽或本集团不时聘用的若干第三方（包括 Navex），无可避免地会收集及处理个人数据。
- 9.2 处理与执行本政策相关的任何个人数据（包括任何个人数据的国际传输）将根据适用法律法规及本集团自身的政策及程序进行。请参阅新秀丽及本集团相关成员不时发布的数据隐私政策及通知。

附录 1 特定司法权区附件

A. 澳大利亚

Samsonite Australia Pty Limited (「Samsonite Australia」) 必须遵守 (且本政策连同本附件均遵守) 关于保护举报人的任何适用的澳大利亚立法规定, 包括《2000 年公司法 (联邦)》(「《公司法》」) 中的规定。

为免生疑问, 本附件并不为人员提供适用地方法律及 / 或法规中不存在的任何额外法定保护。

绪言

1 除本政策第 1 段外, Samsonite Australia 的每位雇员及高级职员均可通过 <https://corporate.samsonite.com/zh/policies.html> 获取本政策。

政策涵盖哪些人?

1.5 除本政策第 1.5 段外, 本政策亦适用于:

- Samsonite Australia 的承包商;
- 向 Samsonite Australia 提供商品或服务的个人;
- 向 Samsonite Australia 提供商品或服务的人士或实体的雇员 (无论有偿或无偿);
- 上述人士的亲属或家属; 及
- Samsonite Australia 高级职员及雇员的亲属或家属。

第 1.5 段中所提及人士被视为「合资格举报人」。为获得受《公司法》保护的资格, 必须由合资格举报人进行披露。然而, 为与政策保持一致, 合资格举报人将在本附件中被称为「举报人」。

可举报行为

2.1 除本政策第 2.1 段外, 倘可举报行为是由举报人 (即合资格举报人) 向合资格接收者做出的, 则属于《公司法》项下的「受保护的披露」(请参阅本附件下文第 3.1 段)。

2.2 除本政策第 2.2 段外, 《公司法》项下有关举报的保护措施并非拟适用于任何与个人工作相关的不满或个人就业或先前就业行为相关的披露, 例如:

- 工作中的人际冲突;
- 与聘用、调任或晋升有关的决定;

- 与聘用条款及条件相关的决定；及
- 包括停职或解雇某人的惩戒决定。

此类事项应向人力资源部提出。

可采用什么渠道？

3.1 除政策第 3.1 段外，您亦可向 Samsonite Australia 的高级职员及高级管理人员提出举报。

第 3.1 段所提及人士被视为「合资格接收者」。为享有《公司法》项下保护的资格，必须向合资格接收者进行披露。

亦可向以下外部各方提出举报：

- Samsonite Australia 的核数师（包括审核团队的任何成员）；
- Samsonite Australia 的精算师；
- 执业律师；及
- 相关监管机构，例如澳大利亚证券和投资委员会。

此外，于若干情况下，于个人根据本政策作出举报后 90 天，举报人可向某国会议员或记者有限度地披露该事项，惟前提是个人有合理的理由相信：(a)并无正在或已经采取任何行动来解决彼等于举报中提出的事项，或进一步披露将符合公众利益；及(b)进一步披露符合公众利益。

不得报复

4 根据本政策第 4 段，Samsonite Australia 承诺保护根据本政策作出披露的人员。

举报人可获得的其他保护

下文将插入政策第 4 段后：

4A 作出受保护的披露不会导致举报人承担任何民事、刑事或行政责任（包括纪律处分），且在刑事或民事诉讼程序中，作出披露这一事实及披露内容不得作为对举报人不利的证据。

然而，举报人可能会因虚假披露及 / 或就披露信息中强调的事项所揭露的举报人自身行为（即受保护的披露所揭露的举报人自身的不当行为、不当情事或其他情况）受到纪律处分、民事或刑事诉讼。

4B 我们鼓励举报人就公司法规定的赔偿及其他补救措施寻求独立的法律意见。

调查可举报行为

6.4 除政策第 6.4 段外，Samsonite Australia 将通过适用以下原则，确保公平对待在受保护的披露中提及或暗示的员工，或与此类披露相关的员工：

- 于实际可行范围内，在对涉案员工进行调查期间，对其身份保密；
- 获委任调查受保护的披露的调查员于进行调查时应不带任何偏见，公正行事；及
- 调查程序将公平公正。

B. 比利时

本附件描述比利时当地举报政策与新秀丽全球举报政策的不同之处。

为免生疑问，本附件并不为人员提供适用地方法律及 / 或法规中不存在的任何额外法定保护。

政策涵盖哪些人？

1.1 除全球政策第 1.5 条中提及的人士外，为举报人提供的监管保护亦适用于以下人士：

- 促成者，即在举报过程中协助举报人的自然人，而其所提供的协助应加以保密；
- 与举报人有关连并可能在工作相关情况下遭受报复的第三方（如同事、亲属、证人等）；及
- 举报人拥有、任职或因其他原因在工作相关情况下有关连关系的法律实体（如管理公司）。

可举报行为

2.1 涉及以下领域的举报属于比利时举报的重要范围。诚如 2022 年 11 月 28 日比利时法律中有关对私营法律实体中违反工会或全国性法律行为作出举报的人士提供保护的规定（**比利时法律**），保护举报人的措施适用于就重大范围领域作出的举报。

- 公共采购（如授予特许经营合同）；
- 金融服务、产品及市场、防止洗钱及恐怖分子融资（如贸易、银行业）；
- 产品安全及合规（如《一般产品安全指令》）；
- 运输安全（如道路运输行驶记录仪监管）；
- 环境保护（如污染、生产环境标准）；
- 辐射防护及核安全；
- 食品及饲料安全、动物健康及福利（如跟踪性）；
- 公共健康（如医药产品的质量及安全）；
- 消费者保护（如质保）；
- 隐私及个人资料保护、网络信息系统安全（未遵守《通用数据保护条例》（GDPR））；
- 影响工会财务利益的违反行为（如贪污）；

- 与内部市场有关的违规行为（如定价）；
- 打击社会欺诈行为（如未登记工作）；
- 打击财政欺诈行为（如税务欺诈）。

2.2 以下领域不属于重大范围。比利时法律概不涵盖就该等领域作出的举报。

- 国家安全（违反有关公共采购的工会法除外）；
- 机密信息；
- 法律及医疗专业特权；
- 刑事诉讼规则。

外部举报

3.1 强烈建议首先通过新秀丽内部举报渠道举报侵权行为，使公司能够对举报进行调查并采取适当行动。

3.2 在欧盟境内，举报人可选择向负责受理和调查举报人举报的地方主管机关举报属于举报立法范围内的违法行为。于比利时，举报人可以向联邦申诉专员或主管机关进行外部举报。与您相关的外部举报渠道详情可在内部网络查阅。

地方或中央举报

4.1 与新秀丽比利时实体有关的举报可提交地方或中央举报。

4.2 地方举报指举报将由地方个案经理而非公司个案经理受理。倘案件属于举报范围，将由地方个案处理人员（内部或外部）进行调查，并由地方个案经理（地方内部审计）跟进。如有必要或适当，个案经理可请求公司个案经理提供支持。如果举报中描述的事件应向公司审核委员会报告，地方个案经理将与公司内部审计及公司法律部门共享报告，以便彼等评估是否应向审核委员会通报。

4.3 中央举报指举报将由公司个案经理受理。倘案件属于举报范围，将由地方或公司个案经理（内部或外部）进行调查，并由公司个案经理（公司内部审计）跟进。

保密性

5.1 就举报而言，促成举报的人士以及与举报人有关连并可能在工作相关情况下遭受报复的第三方的保密性亦得到保护。举报人拥有、任职或因其他原因在工作相关情况下有关连关系的法律实体的保密性亦得到保护。

保护条件

6.1 举报人应合资格获得保护，惟前提为：

- 彼等有合理的理由认为举报的违规信息于举报时属实，且该等信息属于比利时法律的范围；及
 - 彼等作出内部举报或外部举报或作出公开披露。
- 6.2 上文第 1.1 条所述人士倘有合理的理由认为举报人属于比利时法律的保护范围，其资格获得保护。
- 6.3 新秀丽员工亦保留咨询工会代表的权利，员工不得因咨询工会代表而遭受报复。

数据隐私

- 7.1 与全球政策及本附件的实施有关的任何个人数据处理，请参阅可于内部网络取阅的新秀丽隐私通知。

C. 日本

为免生疑问，本附件并不为人员提供适用地方法律及 / 或法规中不存在的任何额外法定保护。

本政策的范围

于日本，除第 1.5 段规定的人员外，本政策亦适用于以下位于日本的人员：

- 就可举报行为作出举报之日起计一年内从本集团退任或辞职的前任董事、前任高级职员及前任雇员；及
- 就可举报行为作出举报之日起计一年内曾经为本集团工作的任何代理或临时工。

就日本而言，本政策中「人员」一词亦包括上述人员。

举报负责人（公益通报对应业务従事者）

根据该政策，公司或地区法律部门、内部审计或人力资源部门（如适用），或在其监督下的其他公司或地方团队可对可举报行为进行调查（见第 6 节）。根据调查情况，[姓名或职能]将决定采取何种（如有）后续步骤（见第 7 节）。就《举报人保护法》而言，进行调查的相关部门或团队的负责人以及[姓名或职能]被指定为举报负责人（公益通报对应业务従事者）。被特别指定参与调查或后续步骤的人士亦被指定为举报负责人。

D. 瑞典

为免生疑问，本附件并不为人员提供适用地方法律及 / 或法规中不存在的任何额外法定保护。

举报限制

根据瑞典法律，您向热线举报的方式或会受到若干限制。

倘您于瑞典工作，及 / 或您的举报涉及位于瑞典的员工，由于瑞典法律（DIFS 2018:2 条例）的限制，仅担任若干职务的员工的某类据称的不法行为可通过热线进行举报。您于通过热线提交举报之前，请确保遵循以下指引。

倘由于以下原因无法通过热线举报据称的不法行为，您可通过上文全球政策第 3 节「如何举报」所述的新秀丽的其他渠道提交举报。

我可以通过热线举报哪些员工？

就热线而言，举报的不法行为必须与在本公司或本集团内担任**关键或领导职位**的人士有关。此包括所有经理、董事会成员、领导团队、行政总裁、财务总监等。

我可以通过热线举报哪些问题？

根据瑞典法律，可通过热线举报的被指控的不法行为仅限于：

- 与记账相关；
- 与会计相关；
- 贿赂；
- 银行及金融业的犯罪；及
- 其他涉及本集团重大利益或个人健康及生命的严重指控。