

سياسة المبلغين عن المخالفات العالمية

المحتويات

1. مقدمة	2
2. ما الذي يجب الإبلاغ عنه؟	3
3. كيف يمكن عمل التقارير؟	4
4. سياسة عدم التعرض للانتقام	5
5. السرية والتقارير مجهولة المصدر	5
6. التحقيق في السلوك المبلغ عنه.	6
7. كيف نتابع التقارير؟	6
8. الامتثال القانوني	7
9. خصوصية البيانات	7
الملحق 1	8
الملحقات الخاصة بالولاية القضائية	8
أ. أستراليا	8
مقدمة	8
ب. بلجيكا	11
ج. اليابان	14
د. السويد	15
هـ. إسبانيا	16
و. إيطاليا	17
ز. المجر	18

لماذا نحتاج سياسة الإبلاغ عن المخالفات؟

- 1.1 في شركة سامسونايت المحدودة (Samsonite International S.A). ("سامسوناييت" أو "الشركة" ومع جميع الشركات التابعة لسامسوناييت، "المجموعة")، نعتقد أن المقياس الحقيقي للنجاح يكمن في النتائج التي نحققها، وكذلك كيفية تحقيقها. في سامسوناييت، نحن ملتزمون بإدارة شؤوننا بنزاهة والحفاظ على تحقيق أعلى مستوى من السلوك الأخلاقي في جميع تعاملاتنا. أحد العناصر المهمة للغاية في هذا هو التزامنا بثقافة منفتحة حيث يشعر الموظفون وأصحاب الشأن الآخرون بالأمان عند التحدث عن المخاوف.
- 1.2 تشجعك سامسوناييت على التحدث عندما تعلم أو تشك في حدوث انتهاك وشيك للقانون أو اللوائح المعمول بها أو قواعد السلوك الخاصة بسامسوناييت أو سياسات المجموعة الأخرى، عندما تعلم أو تشك في حدوث أو قد يكون هناك سلوك قد يضر بسمعة شركة سامسوناييت أو المجموعة أو مصالح عملائها، أو يكون غير لائق أو غير أخلاقي.
- 1.3 قد يبدو من الأسهل التزام الصمت أو غض النظر عما تراه، ولكن من خلال التحدث، يمكنك منح سامسوناييت والمجموعة معلومات مخفية بشأن السلوك غير القانوني أو غير الأخلاقي الذي قد يشكل مخاطر كبيرة على المجموعة، والتي قد تهدد ثقافة الامتثال الذي نعمل جميعًا جاهدين للحفاظ عليها. ولذلك فمن المهم أن نعرف بشأن هذه القضايا في أقرب وقت ممكن. ليس من الضروري أن يشتمل الإبلاغ بالضرورة على ارتكاب مخالفات من قبل فرد أو أفراد محددين، ولكن يمكن أن ينطوي على إثارة مخاوف بشأن ممارسة أو إجراء تشعر أنه غير مناسب أو يسبب خطرًا لأنه لا يعمل على النحو المنشود. لدينا جميعًا مسؤوليات تجاه حماية المجموعة من هذه المخاطر.
- 1.4 من أجل تمكين موظفينا من الإبلاغ عن مخاوفهم بطريقة آمنة وموثوقة، اضطلعت سامسوناييت بتنفيذ هذه السياسة، التي تحدد إجراءات المجموعة لتلقي التقارير وتقييمها والتحقق فيها. مع مراعاة القانون واللوائح المعمول بها، يمكن للموظفين تقديم التقارير بسرية، ودون الكشف عن هويتهم إذا رغبوا في ذلك. من المهم جدًا لشركة سامسوناييت أن يعرف الموظفون الذين يقدمون التقارير أو الذين يشاركون في التحقيق بموجب هذه السياسة أنهم لن يتعرضوا لأي انتقام أو إيذاء نتيجة لمشاركتهم في تلك العملية.

من المشمولين بتلك السياسة؟

- 1.5 تنطبق هذه السياسة على جميع المديرين والمسؤولين والموظفين والمتدربين وأي وكالة أو موظفين يعملون لدى المجموعة أو يعملون معها ("الموظفين").
- 1.6 للحصول على إرشادات إضافية، يرجى الرجوع إلى الملحق الخاص بالولاية القضائية المطبق عليك والموضح في الملحق 1 بهذه السياسة، وحيثما كان ذلك مناسبًا، سياسة مقدمي البلاغات عن المخالفات الخاصة بشركة سامسوناييت المحلية الخاصة بالولاية القضائية لديك. إن شروط أي ملحق خاص بسلطة قضائية وأي سياسة محلية للإبلاغ عن المخالفات في سامسوناييت والقانون المطبق محليًا قد توفر حماية قانونية إضافية محددة مخصصة حصريًا للموضوعات وللموظفين الذين يقعون ضمن نطاق هذا النظام القانوني المحدد.
- 1.7 معلومات عن كيفية تقديم تقرير أو إثارة مخاوف لأصحاب الشأن الآخرين، على سبيل المثال، الموظفين السابقين والمرشحين للوظائف والموردين والعملاء والمساهمين وأصحاب حقوق التصويت في المجموعة والمقاولين والمقاولين من الباطن (وكذلك أعضاء الهيئة الإدارية أو التنظيمية أو الإشرافية لهؤلاء المقاولين والمقاولين من الباطن)، متاحة على www.samsonite.ethicspoint.com.

2. ما الذي يجب الإبلاغ عنه؟

السلوك الواجب الإبلاغ عنه

2.1 تشجعك سامسوناييت على التحدث عندما تعلم أو تشك في حدوث انتهاك وشيك للقانون أو اللوائح المعمول بها أو قواعد السلوك الخاصة بسامسوناييت أو سياسات المجموعة الأخرى، عندما تعلم أو تشك في حدوث أو قد يكون هناك سلوك قد يعرض سمعة سامسوناييت أو المجموعة أو مصالح أصحاب الشأن للخطر، أو يكون غير لائق أو غير أخلاقي ("السلوك الواجب الإبلاغ عنه").

2.2 قد تتضمن أمثلة السلوك الواجب الإبلاغ عنه (على سبيل المثال لا الحصر) المخاوف المتعلقة بما يلي:

- الامتثال القانوني أو التنظيمي،
- انتهاكات سياسات أو إجراءات سامسوناييت أو المجموعة،
- ممارسات البيع أو انتهاكات سلوك السوق،
- الرشوة أو غيرها من المدفوعات أو الهدايا غير المناسبة،
- نشاط احتيالي،
- الامتثال لقوانين مكافحة الاحتكار أو المنافسة،
- تضارب المصالح المحتمل،
- سلامة الممارسات المحاسبية أو الضوابط الداخلية أو مسائل التدقيق أو الملفات العامة الخاصة بالمجموعة،
- البلطجة أو التمييز أو التحرش، و
- الممارسات التي يحتمل أن تكون غير آمنة أو خطيرة، بما في ذلك تلك التي قد تهدد الصحة العامة أو السلامة أو البيئة.

إذا كنت تريد أن يتم التعامل مع مخاوفك بوصفها بلاغًا بموجب هذه السياسة، فيجب عليك استخدام القنوات الموضحة في القسم 3.1 أدناه. ومع ذلك، فإن المشكلات العامة أو التظلمات البسيطة في مكان العمل فيما يتعلق بوظيفتك أو مشاركتك (على سبيل المثال، الراتب والمزايا، وتقييم الأداء) لن ترقى بشكل عام إلى مستوى السلوك الذي يجب الإبلاغ عنه بموجب هذه السياسة. وإنما ينبغي مناقشة هذه القضايا مع الموارد البشرية. إذا أثرت مخاوف يعتقد فريق الموارد البشرية بصورة معقولة أنه يجب معالجتها بموجب هذه السياسة، فقد تتعامل سامسوناييت مع الأمر بموجب هذه السياسة بدلاً من ذلك.

ماذا يجب أن يتضمن التقرير؟

2.3 ينبغي أن يكون التقرير مفصلاً قدر الإمكان لتسهيل مراجعته والتحقق فيه بشكل سليم. سيكون من الصعب، وفي بعض الأحيان من غير الممكن، إجراء تحقيق كامل في مشكلة لا تحصل فيها سامسوناييت على معلومات كافية عن السلوك الواجب الإبلاغ عنه.

2.4 ولذلك، يجب أن يتضمن التقرير التفاصيل التالية إلى الحد الذي تعرفه أو تشتبه فيه:

- تفاصيل علاقتك مع سامسوناييت،
- وصف تفصيلي للأحداث ذات الصلة وكيف لفتت انتباهك،
- تاريخ ووقت ومكان الأحداث ذات الصلة (وتكرارها إذا كان ذلك مناسباً)،
- اسم الكيان القانوني الذي وقع فيه الحدث،
- أسماء الأشخاص المعنيين ومناصبهم الوظيفية، أو غيرها من المعلومات التي تمكن من التعرف على هؤلاء الأشخاص،
- أسماء الأشخاص الآخرين، إن وجدوا، الذين هم شهود أو قد يكون لديهم معلومات عن الوقائع المبلغ عنها،
- أي معلومات أو وثائق أو أدلة أخرى من شأنها أن تساعد القائمين على التحقيق في التقرير على التحقق من الوقائع الواردة فيه، و
- نصحك بتقديم اسمك في التقرير، حتى تتمكن من المتابعة معك عند الضرورة، ولكن هذا ليس إلزامياً.

2.5 إن المُبلغ الذي يقدم تقريرًا كاذبًا عن علم وعن قصد أو عن إهمال، أو يقدم معلومات كاذبة أو مضللة عمدًا فيما يتعلق بالتحقيق في البلاغ، قد يواجه إجراءات تأديبية تصل إلى وتتضمن إنهاء التوظيف أو الإجراءات القانونية الأخرى.

3. كيف يمكن عمل التقارير؟

ما القنوات التي يمكن استخدامها؟

3.1 يمكنك عمل تقرير بالطرق التالية:

- عبر الخط الساخن للإبلاغ عن الأخلاقيات في سامسونايت إما عبر الإنترنت على www.samsonite.ethicspoint.com أو عن طريق الاتصال بالرقم المجاني باستخدام رمز الوصول المطبق ورقم الهاتف الخاص بالولاية القضائية ذات الصلة الموجودة على www.samsonite.ethicspoint.com.
- يمكنك أيضًا الاتصال برؤساء الموارد البشرية أو الشؤون القانونية الإقليميين أو المؤسسين لديك وطلب اجتماع شخصي لرفع بلاغك بهذه الطريقة.

3.2 يمكنك تقديم التقرير كتابيًا أو شفهيًا. في كل حالة من الحالات المذكورة أعلاه، يمكنك أيضًا طلب عقد اجتماع شخصي مع شخص من أقسام الموارد البشرية أو الشؤون القانونية الإقليمية أو الشركة لرفع بلاغك بهذه الطريقة.

3.3 مع مراعاة القانون واللوائح المعمول بها، يتم إعداد التقارير بشكل سري ويمكن تقديمها بشكل مجهول. يرجى الاطلاع على مزيد من التفاصيل في الفقرة 5 أدناه.

3.4 على الرغم من أننا نشجعك على الإبلاغ عن أي مخاوف من خلال خطوط الإبلاغ الداخلية هذه قبل الإبلاغ عن أي مخاوف خارجيًا، فلا يوجد في هذه السياسة ما يحظر أو يهدف إلى تقييدك أو إعاقتك بأي شكل من الأشكال من ممارسة الحقوق المحمية أو الكشف عن المعلومات إلى وكالات الإبلاغ الخارجية مثل وكالات تنفيذ القانون أو الهيئات التنظيمية أو الإدارية حسبما يسمح به القانون أو اللوائح المعمول بها ووفقًا لها. تتوفر تفاصيل إجراءات الإبلاغ الخارجية ذات الصلة بك وبالولاية القضائية الخاصة بك عن طريق الاتصال بسامسونايت على العنوان التالي ethics.hotline@samsonite.com.

الخط الساخن للإبلاغ عن الأخلاقيات في سامسونايت

3.5 أسهل طريقة لتقديم بلاغ بموجب هذه السياسة هي من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن الأخلاقيات في سامسونايت ("الخط الساخن"). يمكنك تقديم التقارير عبر الخط الساخن إما عبر الإنترنت على www.samsonite.ethicspoint.com أو عن طريق الاتصال بالرقم المجاني باستخدام رمز الوصول المطبق ورقم الهاتف الخاص بالولاية القضائية ذات الصلة الموجودة على www.samsonite.ethicspoint.com.

3.6 الخط الساخن متاح على مدار اليوم، سبعة أيام في الأسبوع، وتوفره Navex، وهو مزود خدمة خارجي مقره في الولايات المتحدة. من خلال الخط الساخن، يمكنك تقديم بلاغ بلغتك الأم.

3.7 عند تقديم البلاغ عبر الخط الساخن، يمكنك اختيار عدم الكشف عن هويتك، وفي هذه الحالة لن تكشف Navex عن هويتك.

3.8 بمجرد قيامك بالإبلاغ عن مخاوفك لـ Navex عبر الخط الساخن، سيتم إحالة الأمر إلى الموظفين المناسبين في سامسونايت للمراجعة.

4. سياسة عدم التعرض للانتقام

- 4.1 بما يتوافق مع القانون واللوائح المعمول بها، تحظر سامسونايت والمجموعة ولن تتسامح مع أي تهديد أو محاولة للانتقام أو انتقام فعلي ضد أو إيذاء أي موظف يقوم بما يلي: (أولاً) تقديم تقرير إلى الشركة أو المجموعة بموجب هذه السياسة، (ثانياً) مساعدة عضو آخر من الموظفين في تقديم تقرير بموجب هذه السياسة، (ثالثاً) لديه علاقة شخصية مع الموظف الذي يقدم بلاغاً بموجب هذه السياسة، أو (رابعاً) يشارك أو يتورط في تحقيق أو إجراءات أخرى تتعلق بتقرير تم إعداده بموجب هذه السياسة (بما في ذلك أي فرد متهم في التقرير).
- 4.2 الانتقام أو الإيذاء المحظور يعني أي شكل من أشكال الإجراءات السلبية المتعلقة بالتوظيف، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، تخفيض الرتبة أو الحد من الفرص الوظيفية، أو الإيقاف، أو التأديب (بما في ذلك إنهاء الخدمة)، والترهيب أو التهديد، أو الاستبعاد من فعاليات الفريق، والمضايقة أو التمييز، أو إعادة التعيين، أو ردود فعل سلبية على الأداء، أو تخفيض في التعويضات أو ساعات العمل.
- 4.3 يتم الإبلاغ عن الانتقام أو الإيذاء بموجب هذه السياسة، وقد يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، تصل إلى وتتضمن إنهاء التوظيف. إذا تعرضت لأي سلوك تعتقد أنه يشكل انتقاماً أو إيذاءً، فيرجى الإبلاغ فوراً عن الانتقام أو الإيذاء المزعوم وفقاً للفقرة 3.1 أعلاه أو بدلاً من ذلك، من خلال التحدث إلى رئيس الموارد البشرية الإقليمي أو المؤسسي.
- 4.4 أي موظف يقوم بتنشيط أو منع أي شخص آخر من تقديم تقرير أو طلب المساعدة التي يحتاجها لتقديم مثل هذا البلاغ قد يواجه إجراءات تأديبية تصل إلى وتتضمن إنهاء التوظيف أو الإجراءات القانونية الأخرى.

5. السرية والتقارير مجهولة المصدر

السرية

- 5.1 ستقوم سامسونايت (وNavex حينما كان ذلك مناسباً) بإدارة جميع التقارير (بما في ذلك التقارير مجهولة المصدر وغير مجهولة المصدر) التي يتم رفعها بموجب هذه السياسة بسرية. ستسعى سامسونايت (وشركة Navex حينما كان ذلك مناسباً) إلى حماية هوية أي شخص يخضع أو قد يتم ذكر اسمه في التقرير أو يكون مرتبطاً بالسلوك الواجب الإبلاغ عنه.
- 5.2 ستتم إدارة أي معلومات تقدمها بسرية إلى الحد الممكن عملياً والمتوافق مع التزامات سامسونايت القانونية والتنظيمية ومتطلبات إجراء مراجعة شاملة وتحقيق في الأمر. ستسعى سامسونايت أيضاً إلى مشاركة المعلومات فقط على أساس الحاجة إلى المعرفة مع أولئك المشاركين في التحقيق في الأمر أو الإبلاغ عنه أو حله (باستثناء الحالات التي يكون فيها الكشف محظوراً أو مطلوباً بموجب القانون أو اللوائح). يُمنع منعاً باتاً الوصول إلى هذه المعلومات للموظفين غير المصرح لهم بمعرفتها.

تقارير مجهولة المصدر

- 5.3 عند تقديم بلاغ بموجب هذه السياسة، نشجعك على التعريف بنفسك. ومع ذلك، يمكن تقديم التقارير مجهولة المصدر وفقاً للقانون واللوائح المعمول بها. إذا اخترت عدم الكشف عن هويتك عند تقديم البلاغ عبر الخط الساخن، فلن يتم الكشف عن هويتك بواسطة Navex.
- 5.4 قد يؤثر تقديم البلاغ بشكل مجهول على قدرتك على تلقي تعليقات عن حالة أي تحقيق، إن وجد، وقد يؤثر على قدرة سامسونايت على التحقيق بشكل فعال في الأمر أو توفير الحماية لك. يتم تشجيع المبلغين عن المخالفات المجهولين بشكل خاص على تقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات والأدلة نظراً لأن المتابعة الإضافية مع المبلغين عن المخالفات المجهولين قد لا تكون ممكنة (يرجى الاطلاع على الفقرة 2.4 أعلاه).

6. التحقيق في السلوك المبلغ عنه.

- 6.1 سيتم التعامل مع جميع التقارير المقدمة بموجب هذه السياسة على محمل الجد. بمجرد قيامك بالإبلاغ عن السلوك المطلوب الإبلاغ عنه على النحو المنصوص عليه في هذه السياسة، ستتم مراجعة الأمر وتقييمه لتحديد الإجراء الذي يجب اتخاذه ومن يجب عليه التحقيق في السلوك المبلغ عنه (حيث يكون هذا التحقيق مناسبًا).
- 6.2 اعتمادًا على طبيعة التقرير، قد يتم التحقيق في السلوك المبلغ عنه من قبل الأقسام القانونية بالشركة أو الأقسام الإقليمية، أو التدقيق الداخلي أو الموارد البشرية، حسب الاقتضاء، أو من قبل فرق موسسية أو محلية أخرى تحت إشرافها. عندما يكون ذلك مناسبًا أو ضروريًا، يمكن أيضًا التحقيق في السلوك الواجب الإبلاغ عنه (كليًا أو جزئيًا) بواسطة مستشار قانوني خارجي أو أطراف خارجية أخرى، مثل المحاسبين الشرعيين وما إلى ذلك.
- 6.3 من الممارسات العامة لشركة سامسوناييت أنه سيتم استبعاد الأفراد المتورطين شخصيًا في السلوك المبلغ عنه من فريق التحقيق ولن يُسمح لهم بالمشاركة في النظر في التقرير أو تحديد الإجراء، إن وجد، الذي ينبغي اتخاذه فيما يتعلق بالسلوك الواجب الإبلاغ عنه.
- 6.4 يُتوقع من جميع الموظفين التعاون بشكل كامل وصادق مع أي تحقيق داخلي وسيتم حمايتهم من أي إجراء انتقامي ينشأ عن مشاركتهم في مثل هذا التحقيق. قد يتعرض أي موظف لا يتعاون (على سبيل المثال، من خلال عدم تقديم معلومات كاملة وصادقة أو تقديم معلومات مضللة عمدًا) لإجراءات تأديبية.

7. كيف نتابع التقارير؟

التعليقات

- 7.1 في غضون سبعة أيام من استلام التقرير، سيتم إرسال إقرار بالاستلام إلى مقدم البلاغ (بما في ذلك إلى مقدم البلاغ المجهول حيثما يكون ذلك ممكنًا).
- 7.2 في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر بعد إقرار الاستلام، سيتلقى مقدم البلاغ (بما في ذلك مقدم البلاغ المجهول حيثما أمكن ذلك) تحديثًا عن التحقيق الجاري أو المنتهي في تقريره. نظرًا للطبيعة الحساسة للتحقيقات في كثير من الأحيان وبعض القيود بموجب القانون واللوائح المعمول بها، قد لا تكون سامسوناييت في وضع يسمح لها بتزويد مقدم البلاغ بأي معلومات محددة فيما يتعلق بهذا التحديث أو فيما يتعلق بنتيجة التحقيق. سيتم توفير معلومات محددة على أساس كل حالة على حدة. يجب على مقدم البلاغ التعامل مع أي معلومات تقدمها سامسوناييت عن التحقيق أو النتيجة على أنها سرية.
- 7.3 سيتم أيضًا إبلاغ المُبلغ (بما في ذلك المُبلغ المجهول حيثما أمكن ذلك) كتابيًا بإغلاق الملف، حسب الحالة.

الإجراءات التصحيحية والتأديبية

- 7.4 سيعتمد الإجراء المحدد الذي يتم اتخاذه في أي حالة معينة (إن وجدت) على طبيعة وخطورة السلوك المُبلغ عنه ونتائج التحقيق.
- 7.5 إذا تم تأكيد حدوث سوء السلوك من خلال التحقيق، فسوف تتخذ الشركة أو المجموعة إجراءات تصحيحية سريعة ومناسبة بما يتناسب مع خطورة سوء السلوك ووفقًا لإجراءاتها وممارساتها. قد يشمل هذا الإجراء التصحيحي اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى وتتضمن إنهاء التوظيف و/أو الإجراءات القانونية الأخرى. سيتم أيضًا اتخاذ الخطوات المعقولة والضرورية لمنع حدوث أي سوء سلوك آخر.

الإبلاغ

7.6 ستقوم الإدارة القانونية للشركة أو إدارة المراجعة الداخلية بتقديم تقارير دورية إلى مجلس إدارة الشركة أو أي لجنة ذات صلة في مجلس الإدارة بشأن تقارير مقدمي البلاغات عن المخالفات الواردة. وتلتزم هذه التقارير بشروط هذه السياسة فيما يتعلق بالحفاظ على سرية التقرير والتحقيق وهوية مقدم البلاغ.

7.7 مع مراعاة القانون واللوائح المعمول بها، يجوز إرسال المعلومات المتعلقة بالسلوك الواجب الإبلاغ عنه و/أو التقرير و/أو التحقيق المحدد إلى الهيئات أو السلطات العامة. ومن خلال القيام بذلك، ستسعى سامسوناييت والمجموعة جاهدين للحفاظ على سرية هوية مقدم البلاغ وفقاً لهذه السياسة والتزاماتها القانونية والتنظيمية.

.8 الامتثال القانوني

8.1 تسعى هذه السياسة إلى وضع مبادئ توجيهية عالمية، وعند الاقتضاء، توفير الأساس لتطوير المعايير المحلية مع مراعاة القانون المحلي واللوائح واتفاقيات مجالس العمل والنقابات العمالية المعمول بها. إذا كان أي جزء من هذه السياسة يتعارض مع القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها، فيجب اتباع هذا القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها و/أو أخذها بعين الاعتبار عند تفسير هذه السياسة. لتجنب الشك، لا تمنح هذه السياسة مع الملحق الخاصة بالولاية القضائية في الملحق 1 أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

8.2 في الظروف التي يكون فيها سؤال بشأن ما إذا كان من الممكن اتباع هذه السياسة، أو عندما يكون هناك تعارض مع القانون واللوائح المحلية المعمول بها وهذه السياسة، يجب على الموظفين طلب التوجيه من الإدارة القانونية بالشركة أو الإدارة القانونية الإقليمية قبل اتخاذ أي إجراء.

.9 خصوصية البيانات

9.1 عند العمل بهذه السياسة، بما في ذلك تلقي التقارير والتحقيق فيها، من المحتمل أن تقوم سامسوناييت وأعضاء المجموعة وبعض الأطراف الثالثة التي تشاركها سامسوناييت أو المجموعة من وقت لآخر (بما في ذلك Navex) بجمع البيانات الشخصية ومعالجتها.

9.2 سيتم تنفيذ أي معالجة للبيانات الشخصية فيما يتعلق بالعمل بهذه السياسة (بما في ذلك أي عمليات نقل دولية للبيانات الشخصية) وفقاً للقانون واللوائح المعمول بها، والسياسات والإجراءات الخاصة بالمجموعة. يرجى الرجوع إلى سياسات وإشعارات خصوصية البيانات التي تحتفظ بها سامسوناييت وأعضاء المجموعة المعنيون من وقت لآخر.

الملحق 1 الملحقات الخاصة بالولاية القضائية

أ. أستراليا

يتعين على شركة سامسونايت أستراليا ("Samsonite Australia Pty Limited") ("Samsonite Australia") مراعاة - وتوافق هذه السياسة مع هذا المرفق مع- متطلبات أي تشريع أسترالي معمول به فيما يتعلق بحماية المبلغين عن المخالفات، بما في ذلك تلك المنصوص عليها في قانون الشركات لعام 2000 (Cth) ("قانون الشركات").

لتجنب الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

مقدمة

1 بالإضافة إلى الفقرة 1 من السياسة، هذه السياسة متاحة لكل موظف ومسؤول في سامسونايت أستراليا عبر [\[https://corporate.samsonite.com/en/policies.html\]](https://corporate.samsonite.com/en/policies.html).

من المشمولين بتلك السياسة؟

1.5 بالإضافة إلى الفقرة 1.5 من السياسة، تنطبق هذه السياسة أيضًا على:

- مقاولو سامسونايت أستراليا،
- الأفراد الذين يقومون بتوريد السلع أو الخدمات إلى سامسونايت أستراليا،
- موظفو الشخص أو الكيان الذي يقوم بتوريد السلع أو الخدمات إلى سامسونايت أستراليا (سواء بأجر أو بدون أجر)،
- أقارب أي من الأشخاص المذكورين أعلاه أو المُعالين منهم، و
- أقارب المسؤولين والموظفين في سامسونايت أستراليا أو المُعالين منهم.

يُعد الأشخاص المشار إليهم في الفقرة 1.5 "مقدمو بلاغات مؤهلون". من أجل التأهل للحماية بموجب قانون الشركات، يجب أن يتم الإفصاح عن المخالفات من قبل مقدمي البلاغات المؤهلين. ومع ذلك، ومن أجل الاتساق مع السياسة، ستنتم الإشارة إلى مقدمي البلاغات المؤهلين في هذا الملحق باسم "مقدمو البلاغات".

السلوك الواجب الإبلاغ عنه

2.1 بالإضافة إلى الفقرة 2.1 من السياسة، يعد السلوك المبلغ عنه "إفصاحًا محميًا" بموجب قانون الشركات إذا تم الإبلاغ عنه بواسطة مُبلغ (أي، مقدمو البلاغات المؤهلون) إلى المستلم المؤهل (انظر الفقرة 3.1 من هذا الملحق أدناه).

2.2 بالإضافة إلى الفقرة 2.2 من السياسة، لا يُقصد من تدابير حماية مقدمي البلاغات عن المخالفات بموجب قانون الشركات أن تنطبق على الإفصاحات المتعلقة بأي شكوى أو سلوك شخصي متعلق بالعمل فيما يتعلق بالتوظيف الفردي للشخص أو الوظيفة السابقة مثل:

- الصراع بين الأشخاص في العمل،
- قرار يتعلق بالتعاقد أو النقل أو الترقية،
- قرار يتعلق بشروط وأحكام المشاركة، و

- قرار تأديبي يتضمن إيقاف شخص ما أو فصله عن العمل.

ينبغي الإبلاغ عن مثل هذه الأمور للموارد البشرية.

ما القنوات التي يمكن استخدامها؟

3.1 بالإضافة إلى الفقرة 3.1 من السياسة، يمكنك أيضًا تقديم تقرير إلى المسؤولين وكبار المديرين في شركة سامسونايست أستراليا.

يعد الأشخاص المشار إليهم في الفقرة 3.1 "مستلمين مؤهلين". من أجل التأهل للحماية بموجب قانون الشركات، يجب تقديم الإفصاحات إلى مستلم مؤهل.

يمكن أيضًا تقديم التقارير إلى الأطراف الخارجية التالية:

- المدققون (بما في ذلك أي عضو في فريق التدقيق) لشركة سامسونايست أستراليا،

- الخبراء الاكثوريون في سامسونايست أستراليا،

- الرجال القانونيين. و

- الجهات التنظيمية ذات الصلة، مثل هيئة الأوراق المالية والاستثمارات الأسترالية.

علاوةً على ذلك، في ظروف معينة، بعد 90 يومًا من قيام الفرد بتقديم تقرير وفقًا لهذه السياسة، يجوز للمبلغ تقديم كشف محدود عن الأمر لعضو في البرلمان أو صحفي، بشرط أن يكون لدى الفرد أسباب معقولة للاعتقاد بأن: (أ) لم يتم اتخاذ أي إجراء لمعالجة المسائل التي أبلغوا عنها في تقريرهم، أو أن تقديم المزيد من الإفصاح سيكون في المصلحة العامة، و(ب) أن تقديم المزيد من الإفصاح سيكون في المصلحة العامة.

سياسة عدم التعرض للانتقام

4 فيما يتعلق بالفقرة 4 من السياسة، تلتزم سامسونايست أستراليا بحماية أولئك الذين يقومون بالإفصاح وفقًا لهذه السياسة.

وسائل الحماية الأخرى المتاحة لمقدمي البلاغات

يدرج ما يلي بعد الفقرة 4 من السياسة:

4أ حقيقة أن الشخص قد قام بإفصاح محمي لن يؤدي إلى أي مسؤولية مدنية أو جنائية أو إدارية (بما في ذلك الإجراءات التأديبية) من جانب مقدم البلاغ، وحقيقة الإفصاح ومحتواه غير مقبولة ضد مقدم البلاغ في الإجراءات الجنائية أو المدنية.

ومع ذلك، قد يخضع مقدم البلاغ لإجراءات تأديبية أو مدنية أو جنائية بسبب قيامه بإفصاح كاذب و/أو فيما يتعلق بسلوك المبلغ الخاص والذي تم الكشف عنه من خلال الأمور التي تم إبرازها في المعلومات التي تم الكشف عنها (أي سلوك مقدم البلاغ في سوء السلوك أو شؤون غير لائقة أو ظروف أخرى يكشف عنها الإفصاح المحمي).

4ب يتم تشجيع مقدمي البلاغات على طلب المشورة القانونية المستقلة فيما يتعلق بالتعويضات وسبل الانتصاف الأخرى بموجب قانون الشركات.

التحقيق في السلوك المبلغ عنه

6.4 بالإضافة إلى الفقرة 6.4 من السياسة، ستضمن سامسوناييت أستراليا المعاملة العادلة للموظفين المذكورين أو المشاركين في الإفصاح المحمي أو الذين يتعلق بهم هذا الإفصاح من خلال تطبيق المبادئ التالية:

- إلى الحد الممكن عملياً، سيتم الحفاظ على سرية هوية الموظف المشارك أثناء التحقيق المتعلق بهذا الشخص،
- يجب على المحقق المعين للتحقيق في الإفصاح المحمي أن يتصرف بنزاهة ودون تحيز في إجراء التحقيق، و
- سيسمح التحقيق بإجراء عملية عادلة.

ب. بلجيكا

يصف هذا الملحق مواطن اختلاف سياسة الإبلاغ عن المخالفات البلجيكية المحلية عن سياسة سامسونيت العالمية للإبلاغ عن المخالفات. لتجنب الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

من المشمولين بتلك السياسة

1.1 بالإضافة إلى الأشخاص المذكورين في البند 1.5 من السياسة العالمية، تنطبق الحماية التنظيمية للمبلغين عن المخالفات أيضًا على:

- الميسرون، أي الأشخاص الطبيعيين الذين يساعدون الشخص في إعداد التقرير في عملية الإبلاغ، والذين يجب أن تكون مساعدتهم سرية،
- الأشخاص الخارجيون المرتبطون بالأشخاص مقدمي البلاغات والذين قد يتعرضون للانتقام في سياق متعلق بالعمل (مثل الزملاء والأقارب والشهود، ...)، و
- الكيانات القانونية التي يمتلكها الأشخاص مقدمو البلاغات أو يعملون بها أو يرتبطون بها بطريقة أخرى في سياق متعلق بالعمل (مثل شركة الإدارة).

السلوك الواجب الإبلاغ عنه

2.1 التقارير المتعلقة بوقوع المنطقة التالية ضمن النطاق المادي للإبلاغ عن المخالفات في بلجيكا. تدابير حماية مقدمي البلاغات عن المخالفات كما ورد في القانون البلجيكي الصادر في 28 نوفمبر 2022 بشأن حماية الأشخاص الذين يبلغون عن انتهاكات القانون الاتحادي أو الوطني داخل كيان قانوني في القطاع الخاص (**القانون البلجيكي**) تنطبق على التقارير المقدمة لمجالات نطاق المادة.

- المشتريات العامة (مثل منح عقود الامتياز)،
- الخدمات والمنتجات والأسواق المالية، ومنع غسل الأموال وتمويل الإرهاب (مثل التجارة والخدمات المصرفية)،
- سلامة المنتج والامتثال (على سبيل المثال، التوجيه العام لسلامة المنتج)،
- سلامة النقل (مثل تنظيم التاكوغرافات - أو آلات قياس المسار - في وسائل النقل البري)،
- حماية البيئة (مثل التلوث والمعايير البيئية للإنتاج)،
- الحماية من الإشعاع والسلامة النووية،
- سلامة الأغذية والأعلاف، وصحة الحيوان ورعايته (مثل إمكانية التتبع)،
- الصحة العامة (مثل جودة وسلامة المنتجات الطبية)،
- حماية المستهلك (مثل الضمان)،
- حماية الخصوصية والبيانات الشخصية وأمن الشبكات وأنظمة المعلومات (عدم الامتثال للائحة العامة لحماية البيانات)،
- الانتهاكات التي تؤثر على المصالح المالية للاتحاد (مثل الفساد)،
- الانتهاكات المتعلقة بالسوق الداخلية (مثل تحديد الأسعار)،

- مكافحة الاحتيال الاجتماعي (مثل العمل غير المسجل)،
- مكافحة الاحتيال المالي (مثل الاحتيال الضريبي).

2.2 يتم استبعاد المجالات التالية من نطاق المواد. التقارير التي تقع ضمن هذه المجالات لا يشملها القانون البلجيكي.

- الأمن القومي (باستثناء انتهاكات قانون الاتحاد فيما يتعلق بالمشتريات العامة)،
- المعلومات السرية،
- الامتياز المهني القانوني والطبي،
- قواعد الإجراءات الجنائية.

التقارير الخارجية

3.1 يوصى بشدة بالإبلاغ أولاً عن الانتهاكات عبر قناة الإبلاغ الداخلية داخل سامسونايت. سيسمح هذا للمنظمة بالتحقيق في التقرير واتخاذ الإجراء المناسب.

3.2 داخل الاتحاد الأوروبي، يتمتع المبلغ عن المخالفات بخيار الإبلاغ خارجياً عن الانتهاك الذي يقع ضمن نطاق تشريعات الإبلاغ عن المخالفات، إلى سلطة محلية مختصة مسؤولة عن تلقي تقارير المبلغين عن المخالفات والتحقيق فيها. فيما يخص بلجيكا، يمكن لمقدمي البلاغ تقديم تقاريرهم خارجياً إلى أمين المظالم الفيدرالي أو السلطات المختصة. تتوفر تفاصيل قنوات التقارير الخارجية ذات الصلة بك على شبكة الإنترنت.

التقارير المحلية أو المركزية

4.1 يمكن تقديم التقارير المتعلقة بكيان سامسونايت البلجيكي لإعداد التقارير المحلية أو المركزية.

4.2 يعني الإبلاغ المحلي أنه سيتم استلام التقرير من قبل مديري الحالات المحليين، وليس من قبل مديري الحالات في الشركة. سيتم إجراء التحقيق في الحالة، إذا كانت تقع ضمن نطاق الإبلاغ عن المخالفات، من قبل معالجي الحالات المحليين (داخليين أو خارجيين) وسيتم متابعته من قبل مديري الحالات المحليين (التدقيق الداخلي المحلي). إذا كان ذلك ضرورياً أو مناسباً، يمكن لمديري الحالات طلب الدعم من معالجي الحالات في الشركة. إذا كان التقرير يصف حادثة ينبغي الإبلاغ عنها إلى لجنة التدقيق في الشركة، فسيقوم مديرو الحالات المحليون بمشاركة التقرير مع التدقيق الداخلي للشركة والشؤون القانونية في الشركة حتى يتمكنوا من تقييم ما إذا كان ينبغي إبلاغ لجنة التدقيق.

4.3 التقارير المركزية تعني أنه سيتم استلام التقرير من قبل مديري الحالات في الشركة. سيتم إجراء التحقيق في الحالة، إذا كانت تقع ضمن نطاق الإبلاغ عن المخالفات، بواسطة معالجي محليين أو مؤسسيين (داخليين أو خارجيين) وسيتم متابعته من قبل مديري الحالات في الشركة (التدقيق الداخلي للشركة).

السرية

5.1 في حالة الإبلاغ عن المخالفات، يتم أيضاً ضمان السرية لميسري التقرير وكذلك للأشخاص الثالث المرتبطين بمقدم البلاغ والذين قد يتعرضون للانتقام في سياق متعلق بالعمل. يتم ضمان السرية أيضاً للكيانات التي يمتلكها المبلغ عن المخالفات أو يعمل بها أو يرتبط بها بطريقة أخرى في سياق متعلق بالعمل.

شروط الحماية

6.1 يجب أن يكون المبلغون عن المخالفات مؤهلين للحماية بشرط:

- كانت لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأن المعلومات المتعلقة بالانتهاكات المبلغ عنها كانت صحيحة في وقت الإبلاغ وأن هذه المعلومات تقع ضمن نطاق القانون البلجيكي، و
- قاموا بالإبلاغ إما داخليًا أو خارجيًا أو قاموا بالإفصاح العام.

6.2 يجب أن يكون الأشخاص المشار إليهم في الفقرة 1.1 أعلاه مؤهلين للحماية بشرط أن تكون لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأن المبلغ عن المخالفات يقع ضمن نطاق حماية القانون البلجيكي.

6.3 يحتفظ موظفو سامسونايت أيضًا بالحق في استشارة ممثلي النقابات، ولا يمكن للموظفين أن يتعرضوا لإجراءات انتقامية بسبب القيام بذلك.

خصوصية البيانات

7.1 فيما يخص أي معالجة للبيانات الشخصية فيما يتعلق بتشغيل السياسة العالمية وهذا الملحق، يرجى الرجوع إلى إشعار الخصوصية الخاص بسامسونايت والمتاح على شبكة الإنترنت.

ج. اليابان

لتجنب الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

نطاق هذه السياسة

فيما يخص اليابان، بالإضافة إلى الموظفين المحددين في الفقرة 1.5، تنطبق هذه السياسة أيضًا على الموظفين التاليين في اليابان:

- المديرين السابقين والمسؤولين السابقين والموظفون السابقون الذين تقاعدوا أو استقالوا من المجموعة خلال عام واحد من تاريخ الإبلاغ عن السلوك المبلغ عنه، و
- أي وكالة أو عمال عرضيين عملوا لدى المجموعة خلال سنة واحدة من تاريخ الإبلاغ عن السلوك المبلغ عنه.

يشمل مصطلح "الموظفون" في هذه السياسة أيضًا الموظفين المذكورين أعلاه في اليابان.

الشخص المسؤول عن التقرير (公益通報対応業務従事者)

وفقًا للسياسة، قد يتم التحقيق في السلوك المطلوب الإبلاغ عنه من قبل الإدارات القانونية في الشركة أو المنطقة، أو التدقيق الداخلي أو الموارد البشرية، حسب الاقتضاء، أو من قبل فرق مؤسسية أو محلية أخرى تحت إشرافها (انظر القسم 6). وبناء على التحقيقات، [الاسم أو الوظيفة] سيقدر ما خطوات المتابعة (إن وجدت) التي سيتم اتخاذها (انظر القسم 7). لأغراض قانون حماية المبلغين عن المخالفات، رئيس الإدارة أو الفريق المعني الذي يجري التحقيق و[الاسم أو الوظيفة] تم تعيينه كشخص مسؤول عن التقرير (公益通報対応業務従事者). يتم أيضًا تعيين الأشخاص المعينين خصيصًا للمشاركة في خطوات التحقيق أو المتابعة كشخص مسؤول عن التقرير.

لتجنب الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

قيود الإبلاغ

بموجب القانون السويدي، قد تكون هناك بعض القيود على كيفية الإبلاغ عن مسألة ما في الخط الساخن.

إذا كنت تعمل في السويد، و/أو كان بلاغك يشير إلى موظف في السويد، فقد يتم الإبلاغ عن أنواع معينة فقط من المخالفات المزعومة بشأن الموظفين في وظائف معينة من خلال الخط الساخن بسبب القيود المفروضة بموجب القانون السويدي (لائحة 2:2018 DIFS). يرجى التأكد من اتباع الإرشادات أدناه قبل تقديم بلاغ عبر الخط الساخن.

إذا لم يكن من الممكن الإبلاغ عن المخالفات المزعومة عبر الخط الساخن لأي من الأسباب المذكورة أدناه، فيمكنك تقديم بلاغك من خلال مصادر سامسونيت الأخرى وفقاً لما ورد أعلاه "كيف يمكن تقديم التقارير؟" القسم 3 من السياسة العالمية.

من الموظفين الذين يمكنني الإبلاغ عنهم عبر الخط الساخن؟

فيما يتعلق بالخط الساخن، يجب أن تتعلق المخالفات المبلغ عنها بفرد في منصب رئيسي أو قيادي داخل الشركة أو المجموعة. ويشمل ذلك جميع المديرين وأعضاء مجلس الإدارة والفريق الرئيسي والرئيس التنفيذي والمدير المالي وما إلى ذلك.

ما المخاوف التي يمكنني الإبلاغ عنها عبر الخط الساخن؟

المخالفات المزعومة الوحيدة التي يمكن الإبلاغ عنها عبر الخط الساخن وفقاً للقانون السويدي هي:

- فيما يتعلق بمسك الدفاتر،
- فيما يتعلق بالمحاسبة،
- الرشوة،
- الجريمة داخل الأعمال المصرفية والمالية، و
- الادعاءات الخطيرة الأخرى المتعلقة بالمصالح الحيوية للمجموعة، أو صحة وحياة الأفراد.

يضيف هذا الملحق القواعد الخاصة بـ Samsonite España S.A. (سامسوناييت إسبانيا) وسيتم تطبيق ذلك بالإضافة إلى المبادئ العامة المنصوص عليها في السياسة.

لتجنب الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

مَن المشمولين بتلك السياسة؟

1.1 بالإضافة إلى الموظفين المذكورين في الفقرة 1.5 من السياسة، فإن الحماية التي يوفرها القانون الإسباني الصادر في 20 فبراير 2023 والتي تنظم حماية الأشخاص الذين يبلغون عن الانتهاكات التنظيمية ومكافحة الفساد ("القانون الإسباني") تنطبق على:

- الأشخاص الذين انتهت بالفعل علاقات عملهم أو علاقتهم القانونية مع سامسوناييت إسبانيا، بالإضافة إلى المرشحين أو الأفراد الذين لم تبدأ علاقة عملهم بعد، في الحالات التي يتم فيها الحصول على المعلومات المتعلقة بالسلوك المبلغ عنه أثناء عملية التوظيف أو المفاوضات السابقة للتعاقد، و

- أي شخص يعمل لصالح أو تحت إشراف وتوجيه المقاولين والمقاولين من الباطن والموردين لشركة سامسوناييت إسبانيا.

1.2 بالإضافة إلى الفقرة 1.5 من السياسة، تنطبق أيضًا تدابير حماية مقدمي البلاغات بموجب القانون الإسباني على:

- موظفو سامسوناييت إسبانيا الذين يساعدون مقدم البلاغ في هذه العملية،
- الأشخاص الطبيعيون الذين لهم صلة بمقدم البلاغ والذين قد يتعرضون لأعمال انتقامية، مثل زملاء العمل أو أقارب مقدم البلاغ، و
- الأشخاص الاعتباريون الذين يعمل معهم مقدم البلاغ أو لديهم أي علاقة أخرى في سياق العمل أو الذين لديهم حصة كبيرة فيه.

كيف نتابع التقارير؟

3.1 بالإضافة إلى الفقرة 7.7، يجوز للموظفين المحددين في الفقرة 1.5 من السياسة الاتصال بالهيئة المستقلة لحماية المخبرين (*Autoridad Independiente de Protección del Informante, AAI*) أو السلطات أو الهيئات الإقليمية ذات الصلة لتقديم تقرير بشأن أي أفعال أو إغفالات تقع ضمن نطاق القانون الإسباني، إما مباشرة أو بعد الإبلاغ عنها مسبقًا إلى القناة الداخلية.

3.2 إحصاءًا بالفقرة 7.7، ستحيل شركة سامسوناييت إسبانيا على الفور إلى مكتب المدعي العام (المالية) المعلومات اللازمة عن أي وقائع يمكن أن تشكل جريمة جنائية. إذا كانت الجريمة تمس المصالح المالية للاتحاد الأوروبي، فنتم إحالتها إلى مكتب المدعي العام الأوروبي.

يصف هذا الملحق القواعد الخاصة بشركة Samsonite S.p.A. ("سامسونايت إيطاليا") والتي سيتم تطبيقها بالإضافة إلى المبادئ العامة المنصوص عليها في السياسة.

لتجنبّ الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلية المعمول بها.

مَن المشمولين بتلك السياسة؟

1.1 بالإضافة إلى الموظفين المذكورين في الفقرة 1.5 من السياسة، فإن الحماية التي يوفرها مرسوم الإبلاغ عن المخالفات الإيطالي ("مرسوم البنك الدولي الإيطالي") تنطبق أيضًا على:

- العاملين لحسابهم الخاص، والمتعاونين، والاستشاريين،
- المتطوعين،
- المساهمين والأشخاص الذين لديهم وظائف إدارية أو تنظيمية أو رقابية أو إشرافية أو تمثيلية
- والمرشحين للوظائف
- والموظفين السابقين.

1.2 تنطبق أيضًا الحماية التي يوفرها مرسوم البنك الدولي الإيطالي فيما يتعلق بمقدمي البلاغات عن المخالفات على:

- ما يسمى بالميسرين (أي الأشخاص الطبيعيين الذين يساعدون مقدمي البلاغات في عملية الإبلاغ، والذين يعملون في نفس بيئة العمل والذين يجب أن تظل مساعدتهم سرية)،
- الأشخاص الموجودون في نفس بيئة عمل مقدم البلاغ والذين تربطهم به رابطة عاطفية مستقرة أو علاقة عائلية ضمن الدرجة الرابعة،
- زملاء مقدم البلاغ الذين يعملون في نفس بيئة عمل مقدمي البلاغات والذين لديهم علاقة منتظمة وحالية معه، و
- الكيانات المملوكة لمقدم البلاغ أو التي يعمل لديها، وكذلك الكيانات التي تعمل في نفس بيئة عمل مقدم البلاغ.

يصف هذا الملحق القواعد الخاصة بـ Samsonite-Hungária Bőrönd KFT ("سامسونايت المجر")، وسيتم تطبيقه بالإضافة إلى المبادئ العامة المنصوص عليها في السياسة.

لتجنب الشك، لا يمنح هذا الملحق أي حماية قانونية إضافية للموظفين لا توجد بموجب القانون و/أو اللوائح المحلّة المعمول بها.

نطاق هذه السياسة

بالإضافة إلى الموظفين المحددين في الفقرة 1.5 من السياسة، تنطبق تدابير الحماية التي يوفرها القانون المجرى أيضاً على:

الموظفين السابقين،

المتقدمين للوظائف،

الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص أو المؤسسات الفردية التي لها علاقة تعاقدية مع سامسوننايت، أو أي شخص سابق يعمل لحسابه الخاص أو ملكية فردية كانت له في السابق علاقة تعاقدية مع سامسوننايت،

المساهمين (أو المساهمين السابقين) وأي شخص عضو (أو كان) عضواً في الهيئة الإدارية أو الإدارية أو الإشرافية لشركة سامسوننايت، بما في ذلك العضو غير التنفيذي،

المقاولين أو المقاولين من الباطن أو الموردين أو الأشخاص الخاضعين لإشراف وسيطرة الوصي الذين بدأوا إجراءات إقامة علاقة تعاقدية مع سامسوننايت، أو الذين كانوا أو كانوا على علاقة تعاقدية مع سامسوننايت،

المتدربين والمتطوعين العاملين لدى سامسوننايت، وأي متدربين ومتطوعين سابقين لدى سامسوننايت، و

الشخص الذي يرغب في الدخول في علاقة قانونية أو علاقة تعاقدية مع سامسوننايت بالمعنى المقصود في النقاط (ج) أو (د) أو (و) والذي تم بدء إجراءات إنشاء مثل هذه العلاقة القانونية أو العلاقة التعاقدية له.