

Samsonite International S.A.

GLOBALNA POLITYKA ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚĆ I

3 sierpnia 2023 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	2
2. Co należy zgłosić?	3
3. Jak dokonywać zgłoszeń?.....	4
4. Zakaz działań odwetowych	6
5. Poufność i anonimowe zgłoszenia	6
6. Postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu.	7
7. Jak podejmujemy działania następcze w związku ze zgłoszeniami?	8
8. Zgodność z prawem	9
9. Prywatność danych	9
Załącznik 1	10
Załączniki dotyczące jurysdykcji	10
A. Australia	10
Wprowadzenie	10
B. Belgia	13
C. Japonia	16
D. Szwecja.....	17

1. Wprowadzenie

Dlaczego potrzebujemy polityki zgłaszania nieprawidłowości?

- 1.1 W Samsonite International S.A. ("Samsonite" lub "Spółka", a wraz ze wszystkimi spółkami stowarzyszonymi Samsonite - "Grupa") wierzymy, że prawdziwą miarą sukcesu są nie tylko wyniki, które osiągamy, ale także sposób, w jaki je osiągamy. W Samsonite jesteśmy zobowiązani do prowadzenia naszych spraw w sposób uczciwy i do utrzymywania najwyższych standardów etycznego postępowania we wszystkich naszych działaniach. Niezwykle ważnym elementem jest nasze zaangażowanie w otwartą kulturę, zgodnie z którą nasi pracownicy i inni interesariusze mogą bezpiecznie zgłaszać swoje obawy.
- 1.2 Samsonite zachęca Państwa do zgłaszania, gdy wiedzą Państwo lub podejrzewają, że doszło lub może dojść do naruszenia obowiązującego prawa lub przepisów, Kodeksu Postępowania Samsonite lub innych polityk Grupy, jak również gdy wiedzą Państwo lub podejrzewają, że doszło lub może dojść do zachowania, które może narazić na szkodę reputację Samsonite lub Grupy lub interesy jej klientów, lub które jest w inny sposób niewłaściwe bądź nieetyczne.
- 1.3 Może się wydawać, że łatwiej jest milczeć lub patrzeć w inną stronę, ale zgłaszając swoje obawy, możecie Państwo dostarczyć Samsonite i Grupie ukrytych informacji o nielegalnych lub nieetycznych zachowaniach, które mogą stanowić istotne ryzyko dla Grupy i mogą zagrozić kulturze zgodności, nad której utrzymaniem wszyscy ciężko pracujemy. Dlatego ważne jest, abyśmy jak najszybciej dowiedzieli się o tych kwestiach. Zgłaszanie niekoniecznie musi wiązać się z popełnieniem nieprawidłowości przez konkretną osobę lub osoby, ale może wiązać się ze zgłaszaniem obaw dotyczących praktyki lub procedury, która Państwa zdaniem jest niewłaściwa lub powoduje ryzyko, ponieważ nie jest zgodna z przeznaczeniem. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za uchronienie Grupy przed tymi zagrożeniami.
- 1.4 Aby umożliwić naszemu personelowi zgłaszanie wszelkich wątpliwości w bezpieczny i wiarygodny sposób, Samsonite wdrożyła niniejszą politykę, która określa procedury Grupy dotyczące przyjmowania, oceny i rozpatrywania zgłoszeń. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji, personel może przysyłać zgłoszenia w sposób poufny, a jeśli uzna to za stosowne, również anonimowo. Dla Samsonite niezwykle ważne jest, aby personel, dokonujący zgłoszeń, uczestniczył w rozpatrywaniu lub brał w nim udział w ramach Polityki, wiedział, że nie będzie narażony na żadne działania odwetowe ani wiktyimizację w wyniku swojego zaangażowania w ten proces.

Kto jest objęty niniejszą Polityką?

- 1.5 Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich dyrektorów, członków kadry kierowniczej, pracowników, stażystów, praktykantów oraz wszelkich pracowników tymczasowych zatrudnionych lub zaangażowanych przez Grupę ("Personel").

- 1.6 W celu uzyskania dodatkowych informacji należy zapoznać się z obowiązującym w danej jurysdykcji regulaminem zawartym w Załączniku 1 do niniejszej polityki oraz, w stosownych przypadkach, z lokalnym regulaminem Samsonite dotyczącym zgłaszania nieprawidłowości obowiązującym w danej jednostce. Postanowienia każdego załącznika właściwego dla danej jurysdykcji, lokalna polityka Samsonite dotycząca zgłaszania nieprawidłowości i lokalnie obowiązujące prawo mogą zapewniać szczególną dodatkową ochronę prawną, która jest zastrzeżona wyłącznie dla kwestii i personelu objętych zakresem danego systemu prawnego.
- 1.7 Informacje na temat sposobu dokonywania zgłoszeń lub zgłaszania wątpliwości przez inne zainteresowane strony, na przykład byłych pracowników, osób ubiegających się o pracę, dostawców, klientów, akcjonariuszy i posiadaczy praw głosu w Grupie, wykonawców i podwykonawców (a także członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorczego takich wykonawców i podwykonawców), są dostępne na stronie www.samsonite.ethicspoint.com.

2. Co należy zgłosić?

Zachowanie podlegające zgłoszeniu

- 2.1 Samsonite zachęca Państwa do zgłaszania, gdy wiedzą Państwo lub podejrzewają, że doszło lub może dojść do naruszenia obowiązującego prawa lub przepisów, Kodeksu Postępowania Samsonite lub innych polityk Grupy, jak również gdy wiedzą Państwo lub podejrzewają, że doszło lub może dojść do zachowania, które może narazić na szkodę reputację Samsonite lub Grupy lub interesy jej klientów, lub które jest w inny sposób niewłaściwe bądź nieetyczne ("Zachowanie podlegające zgłoszeniu").
- 2.2 Przykłady zachowań podlegających zgłoszeniu mogą obejmować (ale nie ograniczają się do) obawy dotyczące:
- zgodności z przepisami prawa lub regulacjami;
 - naruszenia polityki lub procedur Samsonite lub Grupy;
 - praktyki sprzedażowej lub naruszenia zasad rynkowych;
 - przekupstwa lub innych niestosownych płatności lub prezentów;
 - działalności oszukańczej;
 - zgodności z przepisami antymonopolowymi lub dotyczącymi konkurencji;
 - potencjalnych konfliktów interesów;
 - rzetelności praktyk księgowych Grupy, kontroli wewnętrznych, kwestii audytu lub zgłoszeń publicznych;
 - zastraszania, dyskryminacji lub nękania; oraz
 - potencjalnie niebezpiecznych praktyk, w tym takich, które mogą zagrażać zdrowiu publicznemu, bezpieczeństwu lub środowisku.

Jeśli Państwo chcieliby, aby Państwa zgłoszenie zostało potraktowane jako zgłoszenie zgodnie z niniejszą polityką, możecie Państwo skorzystać z kanałów opisanych w sekcji 3.1 poniżej. Jednakże kwestie ogólne lub nieznaczne skargi w miejscu pracy związane z zatrudnieniem lub umową o pracę (np. wynagrodzenie i świadczenia, ocena efektywności) zasadniczo nie stanowią zachowania podlegającego zgłoszeniu w ramach niniejszej polityki. Kwestie te należy zgłosić do działu zasobów ludzkich. Jeśli Państwo zgłosicie zastrzeżenie, które według działu zasobów ludzkich powinno zostać rozpatrzone zgodnie z niniejszą polityką, Samsonite może rozpatrzyć sprawę zgodnie z niniejszą polityką.

Co powinno zawierać zgłoszenie?

- 2.3 Zgłoszenie powinno być jak najbardziej szczegółowe, aby ułatwić jego właściwą weryfikację i rozpatrzenie. Pełne rozpatrzenie sprawy będzie trudniejsze, a czasami niemożliwe, jeśli Samsonite nie otrzyma odpowiednich informacji na temat zgłaszanego zachowania.
- 2.4 Dlatego zgłoszenie powinno zawierać następujące szczegóły w zakresie posiadanej przez Państwo wiedzy lub podejrzeń:
- szczegóły dotyczące relacji z Samsonite;
 - szczegółowy opis istotnych zdarzeń i sposobu, w jaki zwróciły one Państwa uwagę;
 - datę, godzinę i miejsce istotnych zdarzeń (oraz, w stosownych przypadkach, ich częstotliwość);
 - nazwę podmiotu prawnego, w którym odnotowano zdarzenie;
 - nazwiska i stanowiska zaangażowanych osób lub inne informacje umożliwiające identyfikację takich osób;
 - nazwiska innych osób, o ile są, które mogą być świadkami lub w inny sposób mogą posiadać informacje na temat zgłoszonych faktów;
 - wszelkie inne informacje, dokumenty lub dowody, które mogłyby pomóc osobom rozpatrującym zgłoszenie zweryfikować zgłoszone fakty; oraz
 - zachęcamy do podania Państwa imienia i nazwiska w zgłoszeniu, abyśmy mogli skontaktować się z Państwem w razie potrzeby, jednak nie jest to obowiązkowe.
- 2.5 Zgłaszający, który świadomie i celowo lub w wyniku zaniedbania dokona fałszywego zgłoszenia lub poda fałszywe lub celowo wprowadzające w błąd informacje w związku z rozpatrywaniem zgłoszenia, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy lub innym środkiem prawnym.

3. Jak dokonywać zgłoszeń?

Jakich kanałów można użyć?

- 3.1 Zgłoszenia można dokonać w następujący sposób:

- za pośrednictwem infolinii ds. zgłaszania naruszeń etyki Samsonite dostępnej online pod adresem www.samsonite.ethicspoint.com lub pod bezpłatnym numerem telefonu, korzystając z odpowiedniego kodu dostępu i numeru telefonu dla danej jurysdykcji, które można znaleźć na stronie www.samsonite.ethicspoint.com.
 - Możecie Państwo również skontaktować się z regionalnymi lub zakładowymi dyrektorami działu zasobów ludzkich lub działu prawnego i poprosić o osobiste spotkanie, aby zgłosić swoje zgłoszenie w ten sposób.
- 3.2 Zgłoszenia można dokonać pisemnie lub ustnie. W każdym z powyższych przypadków możecie Państwo również poprosić o osobiste spotkanie z kimś z regionalnego lub zakładowego działu zasobów ludzkich lub działu prawnego, aby w ten sposób zgłosić swoje zgłoszenie.
- 3.3 Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji, zgłoszenia mają charakter poufny i mogą być dokonywane anonimowo. Więcej informacji można znaleźć w ustępie 5 poniżej.
- 3.4 Chociaż zachęcamy do zgłaszania wszelkich wątpliwości za pośrednictwem wspomnianych wewnętrznych linii, przed dokonaniem zgłoszenia na zewnątrz, żadne z postanowień niniejszej polityki w żaden sposób nie zabrania ani nie ma na celu ograniczania lub utrudniania korzystania z chronionych praw lub ujawniania informacji zewnętrznym organom prawnym, takim jak organy ścigania, organy regulacyjne lub administracyjne, zgodnie z obowiązującym prawem lub przepisami. Szczegółowe informacje na temat zewnętrznych procedur zgłaszania istotnych dla Państwa i Państwa jurysdykcji można uzyskać, kontaktując się z Samsonite pod adresem ethics.hotline@samsonite.com.

Infolinia Samsonite ds. zgłaszania naruszeń etyki

- 3.5 Najłatwiejszym sposobem dokonania zgłoszenia zgodnie z niniejszą polityką jest skorzystanie z infolinii Samsonite ds. zgłaszania naruszeń etyki ("Infolinia"). Zgłoszenia można przesyłać za pośrednictwem infolinii online pod adresem www.samsonite.ethicspoint.com lub zadzwonić pod bezpłatny numer telefonu, korzystając z odpowiedniego kodu dostępu i numeru telefonu dla danej jurysdykcji, które można znaleźć na stronie www.samsonite.ethicspoint.com.
- 3.6 Infolinia jest dostępna 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu i jest świadczona przez Navex, zewnętrznego dostawcę usług z siedzibą w Stanach Zjednoczonych. Infolinia umożliwia złożenie zgłoszenia w Państwa języku.
- 3.7 Dokonując zgłoszenia za pośrednictwem Infolinii, Państwo możecie zdecydować się na zachowanie anonimowości, w którym to przypadku tożsamość nie zostanie ujawniona przez Navex.
- 3.8 Po zgłoszeniu wątpliwości do Navex za pośrednictwem infolinii, sprawa zostanie przekazana odpowiedniemu personelowi Samsonite do rozpatrzenia.

4. Zakaz działań odwetowych

- 4.1 Zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami, Samsonite i Grupa zakazują i nie będą tolerować jakichkolwiek gróźb, prób lub rzeczywistych działań odwetowych lub wiktylizacji jakiegokolwiek personelu, którzy: (i) dokonują zgłoszenia do Spółki lub Grupy zgodnie z niniejszą polityką; (ii) pomagają innemu Personelowi w dokonaniu zgłoszenia zgodnie z niniejszą polityką; (iii) pozostają w osobistych relacjach z Personelem, który dokonuje zgłoszenia zgodnie z niniejszą polityką; lub (iv) uczestniczą lub są w inny sposób zaangażowani w rozpatrzenie lub inne postępowanie w związku ze zgłoszeniem dokonany zgodnie z niniejszą polityką lub w zakresie takiego zgłoszenia (w tym jakiegokolwiek osoby oskarżonej w zgłoszeniu)
- 4.2 Zabronione działania odwetowe lub wiktylizacja oznaczają wszelkie formy niekorzystnych działań związanych z zatrudnieniem, w tym między innymi przeniesienie na niższe stanowisko lub ograniczenie możliwości rozwoju kariery, zawieszenie, dyscyplinowanie (aż do rozwiązania umowy o pracę włącznie), zastraszanie lub groźby, wykluczenie z wydarzeń zespołowych, nękanie lub dyskryminację, zmianę przydziału, negatywne informacje zwrotne na temat wyników lub obniżenie wynagrodzenia lub liczby godzin.
- 4.3 Działania odwetowe lub wiktylizacja podlegają zgłoszeniu zgodnie z niniejszą polityką i mogą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, do rozwiązania stosunku pracy włącznie. Jeśli Państwo doświadczyli jakiegokolwiek zachowania, które Państwa zdaniem stanowi odwet lub wiktylizację, prosimy o niezwłoczne zgłoszenie domniemanego odwetu lub wiktylizacji zgodnie z powyższym ustępem 3.1 lub alternatywnie zwrócić się do regionalnego lub korporacyjnego kierownika działu zasobów ludzkich.
- 4.4 Każdy personel, który zniechęca lub uniemożliwia innej osobie dokonanie zgłoszenia lub poszukiwanie pomocy lub wsparcia potrzebnego do dokonania takiego zgłoszenia, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy lub innym postępowaniem prawnym.

5. Poufność i anonimowe zgłoszenia

Poufność

- 5.1 Samsonite (i w stosownych przypadkach Navex) będzie zarządzać wszystkimi zgłoszeniami (w tym zarówno anonimowymi, jak i nieanonimowymi) zgłoszonymi w ramach niniejszej polityki w sposób poufny. Samsonite (i, w stosownych przypadkach, Navex) dołoży wszelkich starań, aby chronić tożsamość każdej osoby, która jest lub może być wymieniona w zgłoszeniu lub jest związana ze zgłaszanym zachowaniem.
- 5.2 Wszelkie przekazane przez Państwo informacje będą zarządzane z zachowaniem poufności w zakresie, w jakim jest to uzasadnione i zgodne ze zobowiązaniami prawnymi i regulacyjnymi Samsonite oraz wymogiem przeprowadzenia dokładnego przeglądu i rozpatrzenia w tej sprawie. Samsonite dołoży również wszelkich starań, aby udostępniać

informacje tylko tym osobom, które są zaangażowane w rozpatrywanie, zgłaszanie lub rozwiązywanie sprawy (z wyjątkiem sytuacji, w których ujawnienie jest zabronione lub wymagane przez prawo lub regulacje). Dostęp do tych informacji jest surowo zabroniony dla pracowników, którzy nie są upoważnieni do ich posiadania.

Anonimowe zgłaszanie

- 5.3 Zachęcamy do podawania Państwa tożsamości podczas zgłaszania naruszeń zgodnie z niniejszą polityką. Anonimowe zgłoszenia mogą być jednak dokonywane zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami. Jeśli podczas dokonywania zgłoszenia za pośrednictwem Infolinii Państwo zdecyduje się zachować anonimowość, Państwa tożsamość nie zostanie ujawniona przez Navex.
- 5.4 Dokonanie zgłoszenia anonimowo może wpłynąć na możliwość otrzymania informacji zwrotnej na temat statusu ewentualnego rozpatrzenia i może wpłynąć na zdolność Samsonite do skutecznego zbadania sprawy lub zaferowania Państwu ochrony. Anonimowi sygnaliści są szczególnie zachęceni do dostarczania jak największej ilości informacji i dowodów, ponieważ dodatkowe działania następcze w stosunku do anonimowego sygnalisty mogą nie być możliwe (zob. ustęp 2.4 powyżej).

6. Postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu.

- 6.1 Wszystkie zgłoszenia dokonane w ramach niniejszej polityki będą traktowane poważnie. Po złożeniu zawiadomienia o zachowaniu podlegającym zgłoszeniu zgodnie z niniejszą polityką, sprawa zostanie przeanalizowana i oceniona w celu podjęcia decyzji o tym, jakie działania należy podjąć i kto powinien rozpatrzyć sprawę zachowania podlegającego zgłoszeniu (jeśli takie rozpatrywanie jest właściwe).
- 6.2 W zależności od charakteru zgłoszenia, zachowanie podlegające zgłoszeniu może zostać rozpatrzone przez odpowiednie korporacyjne lub regionalne działy prawne, dział audytu wewnętrznego lub dział kadr, bądź przez inne korporacyjne lub lokalne zespoły pod ich nadzorem. Zgłoszone zachowanie może również zostać rozpatrzone (w całości lub w części) przez zewnętrznego radcę prawnego lub inne osoby trzecie, np. biegłych księgowych itp.
- 6.3 Zgodnie z powszechną praktyką Samsonite, osoby osobiście zaangażowane w zgłaszanie zachowania zostaną wykluczone z zespołu prowadzącego rozpatrzenie i nie będą mogły uczestniczyć w rozpatrywaniu zgłoszenia lub ustalaniu, jakie ewentualne działania należy podjąć w związku ze zgłoszeniem.
- 6.4 Oczekuje się, że personel będzie w pełni i uczciwie współpracował w ramach wszelkich procedur wewnętrznych i będzie chroniony przed wszelkimi działaniami odwetowymi wynikającymi z jego udziału w takich procedurach. Personel, który nie będzie współpracował (np. nie podając pełnych i prawdziwych informacji lub celowo podając informacje wprowadzające w błąd), może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

7. Jak podejmujemy działania następcze w związku ze zgłoszeniami?

Informacje zwrotne

- 7.1 W ciągu siedmiu dni od otrzymania zgłoszenia potwierdzenie jego otrzymania zostanie wysłane do zgłaszającego (w tym do anonimowego zgłaszającego, jeśli jest to możliwe).
- 7.2 Nie później niż trzy miesiące po potwierdzeniu odbioru, zgłaszający (w tym anonimowy zgłaszający, jeśli jest to możliwe) otrzyma aktualne informacje na temat trwającego lub zakończonego rozpatrzenia w sprawie jego czy jej zgłoszenia. Biorąc pod uwagę często wrażliwy charakter prowadzonych czynności wyjaśniających oraz pewne ograniczenia wynikające z obowiązującego prawa i przepisów, Samsonite może nie być w stanie udzielić zgłaszającemu żadnych konkretnych informacji w związku z taką aktualizacją lub w związku z wynikiem postępowania w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu. Konkretnie informacje będą przekazywane indywidualnie dla każdego przypadku. Zgłaszający musi traktować wszelkie informacje przekazane przez Samsonite na temat rozpatrzenia sprawy lub wyniku jako poufne.
- 7.3 Zgłaszający (w tym anonimowy zgłaszający, jeśli jest to możliwe) zostanie również poinformowany na piśmie o ewentualnym zamknięciu sprawy.

Działania naprawcze i dyscyplinarne

- 7.4 Konkretnie działania podjęte w danym przypadku (jeśli zostaną podjęte) będą zależeć od charakteru i wagi zgłoszonego Zachowania podlegającego zgłoszeniu oraz wyników rozpatrzenia.
- 7.5 Jeśli niewłaściwe postępowanie zostało potwierdzone w wyniku rozpatrzenia, Spółka lub Grupa podejmie szybkie i odpowiednie działania naprawcze proporcjonalne do powagi niewłaściwego postępowania oraz zgodnie ze swoimi procedurami i praktykami. Takie działania naprawcze mogą obejmować działania dyscyplinarne, do rozwiązania stosunku pracy włącznie i/lub inne postępowania prawne. Podjęte zostaną również uzasadnione i niezbędne kroki w celu zapobieżenia dalszemu występowaniu niewłaściwego zachowania.

Zgłaszanie

- 7.6 Korporacyjny dział prawny lub dział audytu wewnętrznego będzie sporządzać okresowe sprawozdania dla Rady Dyrektorów Spółki lub odpowiedniej komisji Rady Dyrektorów dotyczące otrzymanych zgłoszeń o przypadkach nieprawidłowości. Takie zgłoszenia będą zgodne z warunkami niniejszej polityki w zakresie zachowania poufności zgłoszenia, rozpatrzenia i tożsamości zgłaszającego.
- 7.7 Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji, informacje związane z Postępowaniem w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu, zgłoszeniem i/lub konkretnym rozpatrzeniem mogą być przekazywane organom lub władzom publicznym. Podejmując takie działania, Samsonite i Grupa będą dążyć do zachowania poufności

tożsamości zgłaszającego zgodnie z niniejszą polityką oraz swoimi zobowiązaniami prawnymi i regulacyjnymi.

8. Zgodność z prawem

- 8.1 Niniejsza polityka ma na celu ustanowienie globalnych wytycznych oraz, w stosownych przypadkach, zapewnienie podstawy do opracowania lokalnych standardów z uwzględnieniem obowiązujących lokalnych przepisów prawa, regulacji, rad zakładowych i umów ze związkami zawodowymi. Jeśli jakkolwiek część niniejszej polityki jest sprzeczna z obowiązującym prawem lokalnym i/lub regulacjami, takie obowiązujące prawo lokalne i/lub regulacje muszą być przestrzegane i/lub należy je brane pod uwagę przy interpretacji niniejszej polityki. W celu uniknięcia wątpliwości, niniejsza polityka wraz z załącznikami specyficznymi dla jurysdykcji w Załączniku 1 nie przyznaje żadnych dodatkowych ustawowych zabezpieczeń dla personelu, które nie obowiązują zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym i/lub regulacjami.
- 8.2 W okolicznościach, w których istnieje wątpliwość, czy niniejsza polityka może być przestrzegana, lub w przypadku konfliktu z obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa i regulacjami oraz niniejszą polityką, Personel musi zwrócić się o wskazówki do korporacyjnego lub regionalnego działu prawnego przed podjęciem działań.

9. Prywatność danych

- 9.1 W związku z realizacją niniejszej polityki, w tym otrzymywaniem i rozpatrzeniem zgłoszeń, nieuniknione jest, że Samsonite, członkowie Grupy i niektóre strony trzecie zaangażowane przez Samsonite lub Grupę (w tym Navex) będą okresowo gromadzić i przetwarzać dane osobowe.
- 9.2 Wszelkie przetwarzanie danych osobowych w związku z działaniem niniejszej polityki (w tym wszelkie międzynarodowe transfery danych osobowych) będzie prowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz własnymi politykami i procedurami Grupy. Prosimy o zapoznanie się z politykami prywatności danych i powiadomieniami przechowywanymi okresowo przez Samsonite i odpowiednich członków Grupy.

Załącznik 1 Załączniki dotyczące jurysdykcji

A. Australia

Samsonite Australia Pty Limited ("Samsonite Australia") jest zobowiązana do przestrzegania (a niniejsza polityka wraz z niniejszym załącznikiem jest zgodna) wymogów wszelkich obowiązujących australijskich przepisów dotyczących ochrony sygnalistów, w tym przepisów ustawy *Corporations Act 2000* (Cth) ("Ustawa o spółkach").

W celu uniknięcia wątpliwości, niniejszy załącznik nie przyznaje żadnych dodatkowych ustawowych zabezpieczeń dla Personelu, które nie istnieją w inny sposób na mocy obowiązującego lokalnego prawa i/lub regulacji.

Wprowadzenie

- 1 Zgodnie z ustępem 1 polityki, niniejsza polityka jest dostępna dla każdego pracownika i członka kadry kierowniczej Samsonite Australia za pośrednictwem <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

Kto jest objęty niniejszą Polityką?

- 1.5 Zgodnie z ustępem 1.5 niniejszej polityki, niniejsza polityka ma również zastosowanie do:
 - wykonawców Samsonite Australia;
 - osób dostarczających towary lub świadczących usługi na rzecz Samsonite Australia;
 - pracowników jednostki lub podmiotu, który dostarcza towary lub usługi do Samsonite Australia (odpłatnie lub nieodpłatnie);
 - krewnych lub osób pozostających na utrzymaniu którejkolwiek z osób wymienionych powyżej; oraz
 - krewnych lub osób pozostających na utrzymaniu członków kadry kierowniczej i pracowników Samsonite Australia.

Osoby, o których mowa w ustępie 1.5, są uważane za "uprawnionych sygnalistów". Warunkiem zakwalifikowania się do ochrony na mocy Ustawy o spółkach jest ujawnienie informacji przez uprawnionego sygnalistę. Jednakże, w celu zachowania spójności z polityką, uprawnione sygnaliści będą określane w niniejszym załączniku jako "zgłaszające".

Zachowanie podlegające zgłoszeniu

- 2.1 Zgodnie z ustępem 2.1 Polityki, Postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu jest "chronionym ujawnieniem" zgodnie z Ustawą o spółkach, jeśli zostanie dokonane przez zgłaszającego (tj. uprawnionego sygnalistę) uprawnionemu odbiorcy (zob. ustęp 3.1 niniejszego załącznika poniżej).

2.2 Zgodnie z ustępem 2.2 polityki, ochrona sygnalistów na mocy Ustawy o spółkach nie ma zastosowania do ujawnień dotyczących jakichkolwiek osobistych skarg związanych z pracą lub zachowań dotyczących indywidualnego zatrudnienia lub byłego zatrudnienia danej osoby, takich jak:

- konflikt interpersonalny w pracy;
- decyzja dotycząca zatrudnienia, przeniesienia lub awansu;
- decyzja dotycząca warunków zatrudnienia; oraz
- decyzja dyscyplinarna, w tym o zawieszeniu lub rozwiązaniu umowy z daną osobą.

Takie sprawy należy zgłaszać do działu zasobów ludzkich.

Jakich kanałów można użyć?

3.1 Zgodnie z ustępem 3.1 Polityki, możesz również złożyć zgłoszenie do urzędników i kierowników wyższego szczebla Samsonite Australia.

Osoby, o których mowa w ustępie 3.1, są uważane za "uprawnionych odbiorców". Warunkiem zakwalifikowania się do ochrony na mocy Ustawy o spółkach jest ujawnienie informacji przez uprawnionego sygnalistę.

Zgłoszenia mogą być również kierowane do następujących podmiotów zewnętrznych:

- audytorzy (w tym członkowie zespołu audytowego) Samsonite Australia;
- aktuariuszy Samsonite Australia;
- przedstawiciele zawodów prawniczych; oraz
- odpowiednie organy regulacyjne, takie jak Australijska Komisja Papierów Wartościowych i Inwestycji.

Ponadto, w pewnych okolicznościach, 90 dni po dokonaniu przez osobę zgłoszenia zgodnie z niniejszą polityką, zgłaszający może w ograniczonym zakresie ujawnić sprawę członkowi parlamentu lub dziennikarzowi, pod warunkiem, że osoba ma uzasadnione podstawy, aby sądzić, że: (a) nie są lub nie zostały podjęte żadne działania w celu rozwiązania kwestii poruszonych w zgłoszeniu lub dalsze ujawnienie informacji leżałoby w interesie publicznym; oraz (b) dalsze ujawnienie informacji leżałoby w interesie publicznym.

Zakaz działań odwetowych

4 Zgodnie z ustępem 4 niniejszej polityki, Samsonite Australia zobowiązuje się do ochrony osób, które ujawniają informacje zgodnie z niniejszą polityką.

Inne środki ochrony dostępne dla osób zgłaszających

Po ustępie 4 polityki należy dodać następujący tekst:

4A Fakt, że dana osoba dokonała zgłoszenia podlegającego ochronie, nie powoduje żadnej odpowiedzialności cywilnej, karnej ani administracyjnej (w tym postępowania dyscyplinarnego) po stronie osoby dokonującej zgłoszenia, a fakt dokonania zgłoszenia i jego treść nie są podstawą do wszczęcia postępowania karnego lub cywilnego przeciwko zgłaszającemu.

Zgłaszający może jednak podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, cywilnemu lub karnemu za dokonanie fałszywego zgłoszenia i/lub w związku z zachowaniem zgłaszającego ujawnionym w zgłaszanych kwestiach (tj. zachowaniem zgłaszającego związanym z niewłaściwym postępowaniem, niewłaściwymi działaniami lub innymi okolicznościami ujawnionymi w chronionym zgłoszeniu).

4B Osoby dokonujące zgłoszeń są zachęcane do zasięgnięcia niezależnej porady prawnej w zakresie odszkodowania i innych środków zaradczych na mocy Ustawy o spółkach.

Postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu

6.4 Zgodnie z ustępem 6.4 Polityki, Samsonite Australia zapewni sprawiedliwe traktowanie pracowników zaangażowanych w zgłoszenie chronione lub do których takie zgłoszenie ma zastosowanie, przestrzegając następujących zasad:

- w zakresie, w jakim jest to wykonalne, tożsamość zaangażowanego pracownika będzie utrzymywana w tajemnicy podczas postępowania w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu dotyczącego tej osoby;
- osoba prowadząca postępowanie wyznaczona do zbadania chronionego zgłoszenia będzie działać bezstronnie i bez uprzedzeń podczas prowadzenia postępowania; oraz
- postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu pozwoli na sprawiedliwy proces.

B. Belgia

Niniejszy załącznik opisuje, w jakich obszarach lokalna belgijska polityka informowania o nieprawidłowościach różni się od globalnej polityki informowania o nieprawidłowościach Samsonite.

W celu uniknięcia wątpliwości, niniejszy załącznik nie przyznaje żadnych dodatkowych ustawowych zabezpieczeń dla personelu, które nie istnieją w inny sposób na mocy obowiązującego lokalnego prawa i/lub regulacji.

Kto jest objęty niniejszą Polityką

1.1 Oprócz osób wymienionych w ust.1.5 globalnej polityki, regulacyjna ochrona sygnalistów ma również zastosowanie do:

- osób wspomagających, tj. osób, które pomagają osobie dokonującej zgłoszenia w procesie zgłaszania i których pomoc powinna być poufna;
- osób trzecich, które są powiązane z osobami dokonującymi zgłoszenia i które mogłyby ucierpieć w wyniku działań odwetowych w kontekście zawodowym (np. współpracownicy, krewni, świadkowie, ...); oraz
- podmiotów prawnych, których osoby zgłaszające są właścicielami, dla których pracują lub które są w inny sposób powiązane w kontekście zawodowym (np. spółka zarządzająca).

Zachowanie podlegające zgłoszeniu

2.1 Zgłoszenia dotyczące następujących obszarów wchodzą w zakres rzeczowy zgłaszania nieprawidłowości w Belgii. Środki ochrony sygnalistów określone w belgijskiej ustawie z dnia 28 listopada 2022 r. o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa unijnego lub krajowego w podmiocie prawnym w sektorze prywatnym (**ustawa belgijska**) mają zastosowanie do zgłoszeń dokonywanych w obszarach objętych zakresem przedmiotowym.

- Zamówienia publiczne (np. udzielanie koncesji);
- Usługi finansowe, produkty i rynki oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (np. handel, bankowość);
- Bezpieczeństwo i zgodność produktów (np. dyrektywa w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów);
- Bezpieczeństwo transportu (np. rozporządzenie w sprawie tachografów w transporcie drogowym);
- Ochrona środowiska (np. zanieczyszczenie, normy środowiskowe dla produkcji);
- Ochrona przed promieniowaniem i bezpieczeństwo jądrowe;

- Bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt (np. możliwość identyfikacji);
 - Zdrowie publiczne (np. jakość i bezpieczeństwo produktów leczniczych);
 - Ochrona konsumentów (np. gwarancja);
 - Ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informatycznych (niezgodność z wymogami GDPR);
 - Naruszenia mające wpływ na interesy finansowe Unii (np. korupcja);
 - Naruszenia związane z rynkiem wewnętrznym (np. ustalanie cen);
 - Walka z oszustwami społecznymi (np. praca niezarejestrowana);
 - Walka z oszustwami fiskalnymi (np. oszustwa podatkowe).
- 2.2 Następujące obszary są wyłączone z zakresu rzeczowego. Zgłoszenia, które wchodzą w zakres tych obszarów, nie są objęte belgijską ustawą.
- Bezpieczeństwo narodowe (z wyjątkiem naruszeń prawa Unii w zakresie zamówień publicznych);
 - Informacje niejawne;
 - Prawne i medyczne tajemnice zawodowe;
 - Zasady postępowania karnego.

Zgłaszanie zewnętrzne

- 3.1 Zdecydowanie zaleca się zgłaszanie naruszeń w pierwszej kolejności za pośrednictwem wewnętrznego kanału raportowania Samsonite. Umożliwi to organizacji rozpatrzenie zgłoszenia i podjęcie odpowiednich działań.
- 3.2 W Unii Europejskiej sygnalista ma możliwość zewnętrznego zgłoszenia naruszenia, które wchodzi w zakres przepisów dotyczących zgłaszania nieprawidłowości, do lokalnego właściwego organu odpowiedzialnego za przyjmowanie i badanie zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości. W przypadku Belgii, osoby dokonujące zgłoszeń mogą zgłaszać się zewnętrznie do federalnego rzecznika praw obywatelskich lub właściwych organów. Szczegóły dotyczące zewnętrznych kanałów zgłaszania są dostępne w Intranecie.

Zgłoszenie lokalne lub scentralizowane

- 4.1 Zgłoszenia dotyczące belgijskiego podmiotu Samsonite mogą być przesyłane do celów zgłaszania lokalnego lub scentralizowanego.
- 4.2 Zgłaszanie lokalne oznacza, że zgłoszenie zostanie odebrane przez lokalnych menedżerów spraw, a nie przez korporacyjnych. Postępowanie w sprawie zachowań

podlegających zgłoszeniu, jeśli wchodzi w zakres zgłoszenia nieprawidłowości, zostanie przeprowadzone przez lokalnych koordynatorów spraw (wewnętrznych lub zewnętrznych) i będzie monitorowane przez lokalnych menedżerów spraw (lokalny audyt wewnętrzny). Jeśli jest to konieczne lub właściwe, menedżerowie spraw mogą poprosić o wsparcie osoby zajmujące się sprawami korporacyjnymi. Jeśli zgłoszenie opisuje incydent, który powinien zostać zgłoszony do korporacyjnej Komisji ds. Audytu, lokalni menedżerowie spraw udostępnią zgłoszenie korporacyjnej Komisji ds. Audytu Wewnętrznego i korporacyjnej Komisji Prawnej w celu oceny, czy Komisja ds. Audytu powinna zostać poinformowana.

- 4.3 Zgłoszenia scentralizowane oznaczają, że będą one odbierane przez menedżerów spraw korporacyjnych. Postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu, jeśli wchodzi w zakres zgłaszania nieprawidłowości, zostanie przeprowadzone przez lokalnych lub korporacyjnych koordynatorów spraw (wewnętrznych lub zewnętrznych) i będzie kontynuowane przez korporacyjnych menedżerów spraw (korporacyjny audyt wewnętrzny).

Poufność

- 5.1 W przypadku zgłoszenia nieprawidłowości poufność jest również gwarantowana osobom wspierającym zgłoszenie, a także osobom trzecim, które są powiązane ze zgłaszającym i które mogłyby ucierpieć w wyniku działań odwetowych w kontekście zawodowym. Poufność jest również gwarantowana podmiotom, których właścicielem jest sygnalista, dla których pracuje lub z którymi jest w inny sposób związany w kontekście zawodowym.

Warunki ochrony

- 6.1 Sygnaliści są objęte ochroną pod warunkiem, że:
- mieli uzasadnione podstawy, aby sądzić, że zgłoszone informacje o naruszeniach były prawdziwe w momencie zgłoszenia i że takie informacje wchodziły w zakres prawa belgijskiego; oraz
 - zgłoszenie dokonane zostało wewnętrznie lub zewnętrznie lub poprzez publiczne ujawnienie.
- 6.2 Osoby, o których mowa w ust. 1.1 powyżej, kwalifikują się do ochrony pod warunkiem, że miały uzasadnione podstawy, aby sądzić, że sygnalista jest objęty ochroną na mocy ustawy belgijskiej.
- 6.3 Pracownicy Samsonite zachowują również prawo do konsultowania się z przedstawicielami związków zawodowych i nie mogą być narażeni na działania odwetowe z tego powodu.

Prywatność danych

- 7.1 W przypadku przetwarzania danych osobowych w związku z działaniem globalnej polityki i niniejszego załącznika, należy zapoznać się z informacją o ochronie prywatności Samsonite dostępną w Intranecie.

C. Japonia

W celu uniknięcia wątpliwości, niniejszy załącznik nie przyznaje żadnych dodatkowych ustawowych zabezpieczeń dla personelu, które nie przysługują zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym i/lub przepisami.

Zakres niniejszej polityki

W przypadku Japonii, oprócz personelu określonego w ustępie 1.5, niniejsza polityka ma również zastosowanie do następującego personelu w Japonii:

- byłych dyrektorów, byłych członków kadry kierowniczej i byłych pracowników, którzy przeszli na emeryturę lub zrezygnowali z pracy w Grupie w ciągu jednego roku od daty zgłoszenia Zachowania podlegającego zgłoszeniu; oraz
- wszelkich pracowników agencyjnych lub tymczasowych, którzy pracowali dla Grupy w ciągu jednego roku od daty zgłoszenia Zachowania podlegającego zgłoszeniu.

Termin "Personel" w niniejszej polityce obejmuje również wyżej wymieniony personel dla Japonii.

Osoba odpowiedzialna za zgłaszanie (公益通報対応業務従事者)

W ramach polityki postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu może zostać sprawdzone przez korporacyjne lub regionalne działy prawne, audyt wewnętrzny lub dział zasobów ludzkich, w zależności od przypadku, lub przez inne korporacyjne lub lokalne zespoły pod ich nadzorem (zob. sekcję 6). Na podstawie przeprowadzonego rozpatrzenia [imię i nazwisko lub funkcja] zdecyduje, jakie (jeśli będą) kroki następcze zostaną podjęte (zob. sekcję 7). Dla celów ustawy o ochronie sygnalistów kierownik odpowiedniego działu lub zespołu, który prowadzi postępowanie w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu oraz [imię i nazwisko lub funkcja] są wyznaczeni jako osoby odpowiedzialne za zgłoszenie (公益通報対応業務従事者). Osoby, które zostały specjalnie wyznaczone do udziału w postępowaniu w sprawie zachowań podlegających zgłoszeniu lub działaniach następczych, są również wyznaczone jako osoby odpowiedzialne za zgłoszenie.

D. Szwecja

W celu uniknięcia wątpliwości, niniejszy załącznik nie przyznaje żadnych dodatkowych ustawowych zabezpieczeń dla personelu, które nie przysługują zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym i/lub przepisami.

Ograniczenia dotyczące zgłaszania

Zgodnie ze szwedzkim prawem mogą istnieć pewne ograniczenia dotyczące sposobu zgłaszania sprawy za pośrednictwem Infolinii.

Jeśli pracujecie Państwo w Szwecji i/lub Państwa zgłoszenie dotyczy pracownika w Szwecji, tylko niektóre rodzaje domniemanych nieprawidłowości dotyczących pracowników na niektórych stanowiskach mogą być zgłaszane za pośrednictwem Infolinii ze względu na ograniczenia wynikające ze szwedzkiego prawa (rozporządzenie DIFS 2018:2). Przed przesłaniem zgłoszenia za pośrednictwem infolinii należy postępować zgodnie z poniższymi wskazówkami.

Jeśli domniemane nieprawidłowości nie mogą zostać zgłoszone za pośrednictwem Infolinii z któregokolwiek z powodów wymienionych poniżej, można dokonać zgłoszenia za pośrednictwem innych źródeł Samsonite zgodnie z powyższą sekcją "Jak dokonywać zgłoszeń?". Sekcja 3 polityki globalnej.

Których pracowników mogę zgłosić za pośrednictwem infolinii?

Jeśli chodzi o Infolinię, zgłoszona nieprawidłowość musi dotyczyć osoby na **kluczowym lub kierowniczym stanowisku** w Spółce lub Grupie. Obejmuje to wszystkich menedżerów, członków zarządu, zespół zarządzający, dyrektora generalnego (CEO), dyrektora finansowego (CFO) itp.

Jakie wątpliwości mogę zgłaszać za pośrednictwem infolinii?

Jedynymi domniemanymi nieprawidłowościami, które można zgłaszać za pośrednictwem Infolinii zgodnie ze szwedzkim prawem, są:

- w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych;
- w zakresie rachunkowości;
- przekupstwo;
- przestępczość w sektorze bankowym i finansowym; oraz
- inne poważne zarzuty dotyczące kluczowych interesów Grupy lub zdrowia i życia osób.