

Samsonite International S.A.

Visszaélések Bejelentésére Vonatkozó Globális Szabályzat

2023. augusztus 3.

Tartalom

1. Bevezetés	2
2. Mit kell bejelenteni?	3
3. Hogyan lehet bejelentéseket tenni?	4
4. Megtorlásmentesség	5
5. Titoktartás és névtelen bejelentések	6
6. Bejelentendő magatartás vizsgálata.	7
7. Hogyan végezzük a bejelentések nyomon követését?	7
8. Jogszabályi megfelelés	8
9. Adatvédelem.....	9
1.függelék	10
Joghatóság-specifikus mellékletek.....	10
A. Ausztrália	10
Bevezetés	10
B. Belgium	13
C. Japán	16
D. Svédország	17
E. Magyarország	18

1. Bevezetés

Miért van szükségünk visszaélések bejelentésére vonatkozó globális szabályzatra?

- 1.1 A Samsonite International S.A. („Samsonite” vagy „Vállalat” és a Samsonite társvállalatai együttesen mint a „Cégcsoport”) vállalatnál úgy véljük, hogy a siker valódi mércéjét nem csupán az elért eredményeink jelentik, hanem az elérés módja is. A Samsonite vállalatnál kötelezettséget vállalunk arra, hogy ügyeinket tisztességgel intézzük, és minden ügyletünkben betartsuk az etikus viselkedés legszigorúbb normáját. Ennek alapvetően fontos elemét képezi, hogy elkötelezettek vagyunk a nyitott kultúra iránt, ahol az alkalmazottak és más érdekelték biztonságban érezhetik magukat, amikor aggályokat vetnek fel.
- 1.2 A Samsonite arra bátorítja Önt, hogy emelje fel szavát, amikor tudja vagy gyanítja, hogy egy vonatkozó törvényt vagy rendeletet, a Samsonite magatartási kódexét vagy más cégcsoporti elveket megsértettek, illetve fennáll a veszélye annak, hogy ezek bármelyikét megszegik, amikor tudja vagy gyanítja, hogy olyan magatartást tanúsítottak vagy tanúsíthatnak, ami veszélyeztetheti a Samsonite vagy a Cégcsoport hírnevét vagy az ügyfeleinek érdekeit vagy egyébként helytelen vagy etikátlan.
- 1.3 Talán könnyebbnek látszik csöndben maradni vagy más irányban nézni, de ha felemeli a szavát, rejtett információkat adhat meg a Samsonite és a Cégcsoport részére egy olyan törvénytelen vagy etikátlan viselkedésről, ami jelentős kockázatokkal járhat a Cégcsoportra nézve, és veszélyeztetheti a szabálykövetés kultúráját, aminek fenntartásán mindannyian keményen dolgozunk. Ezért fontos, hogy a lehető leghamarabb tudomást szerezzünk ezekről a problémákról. A bejelentés nem szükségszerűen egy adott személy vagy adott személyek visszaéléseit érintheti, hanem olyan gyakorlattal vagy eljárással kapcsolatos aggályokat is felvethet, amit Ön helytelennek érez, vagy ami kockázattal jár, mivel nem a tervezettek szerint működik. Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy megvédjük a Cégcsoportot az ilyen kockázatoktól.
- 1.4 Annak érdekében, hogy munkavállalók biztonságos és megbízható módon tudja bejelenteni aggályait, a Samsonite bevezette ezt a szabályzatot, ami ismerteti a Cégcsoport jelentések átvételére, felmérésére és kivizsgálására vonatkozó eljárásait. A munkavállalók a vonatkozó törvény és rendelet alapján bizalmasan, illetve kívánság szerint névtelenül küldheti be a bejelentéseit. A Samsonite számára nagyon fontos, hogy a bejelentő vagy a szabályzat alapján kivizsgálásban érintett vagy résztvevő munkavállalók tisztában legyen azzal, hogy az adott eljárásban való érintettsége miatt nem érheti megtorlás vagy zsarnokoskodás.

Kikre vonatkozik a szabályzat?

- 1.5 Ez a szabályzat a Cégcsoport által foglalkoztatott vagy megbízott minden igazgatóra, tisztviselőre, alkalmazottra, gyakornokra vagy ideiglenes munkaerőre („munkavállalók”) vonatkozik.

- 1.6 Ha további útmutatóra van szüksége, tanulmányozza a jelen szabályzat 1. függelékében az Önre vonatkozó joghatóság-specifikus mellékletet, és adott esetben az Ön joghatóságára érvényes helyi Samsonite szabályzatot a visszaélések bejelentéséről. A joghatóság-specifikus melléklet, a visszaélések bejelentésére vonatkozó helyi Samsonite szabályzat és a helyileg érvényes törvény további speciális jogvédelmet írhat elő, amely kizárólag az adott jogi rendszer hatálya alá eső témákra és munkavállalókra van fenntartva.
- 1.7 A www.samsonite.ethicspoint.com oldalon információk érhetők el arra vonatkozóan, hogyan kell bejelentést készíteni vagy aggályt felvetni más érdekelték, például korábbi alkalmazottak, állásra pályázók, szállítók, ügyfelek, részvényesek és a Cégcsoportban szavazati joggal rendelkezők, vállalkozók és alvállalkozók (valamint az adott vállalkozók és alvállalkozók adminisztratív, vezetőségi vagy felügyeleti szerveinek tagjai) esetében.

2. Mit kell bejelenteni?

Bejelentendő magatartás

- 2.1 A Samsonite arra bátorítja Önt, hogy emelje fel szavát, amikor tudja vagy gyanítja, hogy egy vonatkozó törvényt vagy rendeletet, a Samsonite magatartási kódexét vagy más cégcsoporti elveket megsértettek, illetve fennáll a veszélye annak, hogy ezek bármelyikét megszegik, amikor tudja vagy gyanítja, hogy olyan magatartást tanúsítottak vagy tanúsíthatnak, ami veszélyeztetheti a Samsonite vagy a Cégcsoport hírnevét vagy az érdekelt feleinek érdekeit vagy egyébként helytelen vagy etikátlan („bejelentendő magatartás”).
- 2.2 A bejelentendő magatartásra vonatkozó példák közé tartozhatnak (többek között) az alábbiakkal kapcsolatos aggályok:
- törvényes vagy jogszerű magatartás;
 - a Samsonite vagy a Cégcsoport irányelveinek vagy eljárásainak megszegése;
 - jogsértések az értékesítési gyakorlatban vagy a piaci magatartásban;
 - megvesztegetés és egyéb nem megfelelő kifizetések vagy ajándékok;
 - csalárd tevékenység;
 - trösztellenes és versenyjogi törvények betartása;
 - potenciális összeférhetlenségek;
 - a Cégcsoport számviteli gyakorlatainak, belső ellenőrzéseinek, auditálási ügyeinek vagy nyilvános adatainak tisztessége
 - megfélemlítés, diszkrimináció vagy zaklatás; és
 - potenciálisan nem biztonságos vagy veszélyes gyakorlatok, köztük olyanok, amelyek a közegészségügyet, a biztonságot vagy környezetet fenyegetik.

Ha azt szeretné, hogy e szabályzat szerinti bejelentésként kezeljék az aggodalmát, az alábbi 3.1 bekezdésben leírt kommunikációs útvonalakat kell használnia. Ugyanakkor az Ön munkaviszonyával vagy foglalkoztatásával (pl. bérével és juttatásaival, teljesítményének értékelésével) kapcsolatos általános problémák vagy kisebb munkahelyi sérelmek általában nem

tekinthetők e szabályzat értelmében bejelentendő magatartásnak. Ezeket a problémákat a HR-nél kell felvetni. Ha olyan aggodalmat vet fel, amelyről az HR csapat indokoltan véli azt, hogy e szabályzat keretében kell foglalkozni vele, akkor a Samsonite e szabályzat alapján foglalkozhat az ügyel.

Mit kell tartalmaznia a bejelentésnek?

- 2.3 A bejelentést a lehető legjobban kell részletezni a megfelelő ellenőrzés és vizsgálat megkönnyítése érdekében. Nehezebb, sőt néha lehetetlen egy probléma teljes kivizsgálása, ha a Samsonite nem kap megfelelő információkat a bejelentendő magatartásról.
- 2.4 Ezért a bejelentésnek az alábbi részleteket kell tartalmaznia az Ön által ismert vagy gyanított mértékben:
- az Ön és a Samsonite közötti kapcsolat adatai;
 - a vonatkozó események és annak a részletes leírása, hogy azok hogyan jutottak az Ön tudomására;
 - a vonatkozó események dátuma, ideje és helye (és adott esetben a gyakoriságuk);
 - annak a jogi személynek a neve, ahol az esemény történt;
 - az érintett személyek neve és munkahelyi beosztása, vagy egyéb olyan információk, amelyek az adott személyek azonosítását lehetővé teszik;
 - más személyek neve, ha vannak ilyenek, akik a bejelentett tényeknek tanúi voltak vagy azokról egyéb módon szerezhettek információkat;
 - minden egyéb információ, dokumentáció vagy bizonyíték, ami segíthet a bejelentést vizsgálók számára a bejelentett tények ellenőrzésében; és
 - arra bátorítjuk Önt, hogy adja meg a nevét a bejelentésben, hogy szükség esetén Önnel együtt végezhesük a nyomon követést, ez azonban nem kötelező.
- 2.5 Az a bejelentő személy, aki tudatosan és szándékosan vagy gondatlanságból hamis bejelentést tesz, vagy hamis vagy kitervelt módon félrevezető információkat ad a bejelentés kivizsgálásával kapcsolatban, fegyelmi eljárás elé nézhet, és akár munkaviszonya is megszűnhet, vagy egyéb jogi eljárásokat indíthatnak ellene.

3. Hogyan lehet bejelentéseket tenni?

Milyen kommunikációs útvonalak használhatók?

3.1 Az alábbi módon tehet bejelentést:

- a Samsonite etikai bejelentési forróvonalán keresztül a www.samsonite.ethicspoint.com weboldalon vagy az adott joghatóság www.samsonite.ethicspoint.com weboldalon megtalálható megfelelő hozzáférési kódjának és telefonszámának használatával ingyenes telefonhívással.
- a HR vagy jogi részleg regionális vagy vállalati vezetőivel is felveheti a kapcsolatot, és személyes megbeszélést kérhet, ahol megteheti a bejelentését.

- 3.2 Írásban vagy szóban tehet bejelentést. A fenti esetekben kérhet a regionális vagy vállalati HR vagy jogi részlegtől bármilyen személlyel személyes találkozót, hogy megtegye a bejelentését.
- 3.3 A vonatkozó törvény és rendelet alapján bizalmasan és névtelenül is megteheti a bejelentéseit. Részletesebb információk az alábbi 5. bekezdésben található.
- 3.4 Arra bátorítjuk ugyan, hogy e belső bejelentő vonalakon keresztül jelentse be bármilyen aggodalmát, mielőtt kifelé is bejelentené őket, a szabályzatban azonban semmi sem korlátozza, illetve semmi sem értelmezhető úgy, hogy megtiltsa vagy akadályozza Önt a védett jogok gyakorlásában vagy attól, hogy információkat adjon külső tájékoztató hatóságok, például rendfenntartó szervek, szabályozó vagy közigazgatási hatóságok részére a vonatkozó törvénnyel vagy rendelettel összhangban. A külső bejelentési eljárások Önre és az Ön joghatóságára vonatkozó részleteit a Samsonite ethics.hotline@samsonite.com weboldalának felkeresésével érheti el.

Samsonite etikai bejelentési forróvonal

- 3.5 A jelen szabályzat alapján legkönnyebben a Samsonite etikai bejelentési forróvonalon (a „Forróvonal”) keresztül tehet bejelentést. A forróvonalon keresztül a www.samsonite.ethicspoint.com weboldalon vagy az adott joghatóság www.samsonite.ethicspoint.com weboldalon megtalálható megfelelő hozzáférési kódjának és telefonszámának használatával ingyenes telefonhívással tehet bejelentéseket.
- 3.6 A forróvonal a hét minden napján, a nap 24 órájában elérhető, amit a Navex, az Egyesült Államokban működő külső szolgáltató biztosít. A forróvonalon keresztül saját nyelven tehet bejelentést.
- 3.7 Amikor a forróvonalon keresztül tesz bejelentést, dönthet úgy, hogy névtelen marad, amely esetben a Navex nem tárja fel az Ön személyazonosságát.
- 3.8 Amint bejelentette aggályát a Navexnél a forróvonalon keresztül, az ügyet a Samsonite megfelelő munkavállalójához továbbítják felülvizsgálat céljából.

4. Megtorlásmentesség

- 4.1 A vonatkozó törvénynek és rendeletnek megfelelően a Samsonite és a Cégcsoport tiltja és nem tűri a megtorlással való fenyegetést, annak megkísérlését vagy tényleges elkövetését, illetve a zsarnokoskodást az olyan alkalmazottal szemben, aki: (i) a jelen szabályzat alapján tesz bejelentést a Vállalathoz vagy a Cégcsoporthoz; (ii) egy másik alkalmazottat segít abban, hogy a szabályzat alapján bejelentést tegyen; (iii) személyes kapcsolatot tart fenn azzal az alkalmazottal, aki e szabályzat alapján bejelentést tesz, vagy (iv) az e szabályzat alapján tett bejelentéssel kapcsolatban vagy arra vonatkozóan vizsgálatban vagy egyéb eljárásokban részt vesz vagy egyéb módon érintett (beleértve a bejelentésben vádolt személyt is).

- 4.2 A tiltott megtorlás vagy zsarnokoskodás alatt a munkavállalással kapcsolatos minden hátrányos eljárás értendő, beleértve többek között a visszaminősítést vagy a karrierlehetőségek korlátozását, a felfüggesztést, a fegyelmi eljárást (köztük a munkaviszony megszüntetését), a megfélemlítést vagy fenyegetéseket, a közösségi eseményekből való kizárást, a zaklatást vagy a hátrányos megkülönböztetést, az áthelyezést, negatív teljesítményről adott visszajelzést, illetve a bér vagy a munkaóraszám csökkentését.
- 4.3 A jelen szabályzat alapján be kell jelenteni a megtorlást vagy a zsarnokoskodást, és ezek fegyelmi eljárást vonhatnak maguk után, ami akár a munkaviszony megszüntetésével is járhat. Ha olyan magatartást tanúsítottak Ön ellen, amiről úgy véli, hogy megtorlás vagy zsarnokoskodás, kérjük, azonnal jelentse be az állítólagos megtorlást vagy zsarnokoskodást a fenti 3.1 bekezdés szerint, vagy szóljon a HR regionális vagy vállalati vezetőjének.
- 4.4 Az a személy, aki más személyt lebeszél a bejelentésről vagy akadályoz annak beküldésében vagy abban, hogy segítséget vagy támogatást kérjen a bejelentéshez, fegyelmi eljárás elé nézhet, és akár munkaviszonya is megszűnhet, vagy egyéb jogi eljárásokat indíthatnak ellene.

5. Titoktartás és névtelen bejelentések

Titoktartás

- 5.1 A Samsonite (és adott esetben a Navex) bizalmasan kezeli a jelen szabályzat alapján tett összes bejelentést (köztük mind a névtelen, mind a nem névtelen bejelentéseket). A Samsonite (és adott esetben a Navex) arra törekszik, hogy megvédje mindazoknak a személyeknek az azonosságát, akik egy bejelentésben érintettek vagy esetleg meg lettek nevezve, vagy kapcsolatban vannak a bejelentendő magatartással.
- 5.2 Az Ön által megadott információkat bizalmasan kezeljük az ésszerűség keretein belül, a Samsonite jogi és szabályozási kötelezettségeinek és annak a követelménynek megfelelően, hogy az ügy alapos ellenőrzését és vizsgálatát kell elvégezni. Emellett a Samsonite arra törekszik, hogy kizárólag a szükséges mértékben ossza meg az információkat mindazokkal, akik érintettek az ügy vizsgálatában, bejelentésében vagy megoldásában (kivéve, ha az adatközlést törvény vagy rendelet tiltja vagy követeli meg). Szigorúan tilos hozzáférést biztosítani az információkhoz az olyan alkalmazottak számára, akik nem jogosultak azok megismerésére.

Névtelen bejelentések

- 5.3 Amikor a jelen szabályzat alapján tesz bejelentést, arra bátorítjuk, hogy azonosítsa magát. A vonatkozó törvény és rendelet szerint azonban névtelenül lehet bejelentést tenni. Ha a forróvonalon keresztül tesz bejelentést, és úgy dönt, hogy névtelen marad, a Navex nem tárja fel az Ön személyazonosságát.
- 5.4 Ha névtelenül tesz bejelentést, előfordulhat, hogy nem kap visszajelzést az esetleges vizsgálat állapotáról, és a Samsonite nem tudja hatékonyan kivizsgálni az ügyet, vagy nem tud védelmet nyújtani Önnek. A bejelentéseket névtelenül beküldő személyeket

különösen arra bátorítjuk, hogy a lehető legtöbb információt és bizonyítékot adják meg, mivel a névtelen bejelentővel nem feltétlenül lehetséges a további nyomon követés (lásd a fenti 2.4 bekezdést).

6. Bejelentendő magatartás vizsgálata.

- 6.1 A jelen szabályzat alapján tett minden bejelentést komolyan veszünk. Amint Ön a jelen szabályzatban meghatározott bejelentendő magatartást jelez, az ügyet megvizsgáljuk és felmérjük, hogy el tudjuk dönteni, milyen intézkedést kell tenni, és kinek kell a bejelentendő magatartást kivizsgálnia (amennyiben az ilyen vizsgálat szükséges).
- 6.2 A bejelentés természetétől függően a bejelentendő magatartást vállalati vagy regionális jogi osztályok, belső ellenőrzés vagy HR, illetve adott esetben az ő felügyeletük alatt más vállalati vagy helyi csapatok vizsgálhatják ki. Adott esetben vagy szükség szerint a bejelentendő magatartást külső jogi tanácsadó vagy más harmadik fél, pl. törvénytudósok, könyvszakértők stb. is vizsgálhatja (teljes körűen vagy részben).
- 6.3 A Samsonite általános gyakorlata szerint a bejelentendő magatartásban személyesen érintett egyéneket kizárjuk a vizsgálatot végző csapatból, és nem kapnak engedélyt arra, hogy részt vegyenek a bejelentés vizsgálatában vagy az esetleges intézkedés megállapításában, amit a jelentéssel kapcsolatban tenni kell.
- 6.4 Minden alkalmazottól elvárjuk, hogy teljes körűen és becsületesen együttműködjenek a belső vizsgálatban, és megvédjük őket az ilyen vizsgálatban való részvételük miatt őket érő megtorló lépésektől. Az együttműködésre képtelen alkalmazottak ellen (akik pl. nem adnak teljes és valós információkat, vagy szándékosan félrevezető információkat adnak) fegyelmi eljárást indíthatunk.

7. Hogyan végezzük a bejelentések nyomon követését?

Visszajelzés

- 7.1 A bejelentés beérkezésétől számított hét napon belül a bejelentő személy részére átvételi elismervényt küldünk (beleértve a névtelen bejelentőt is, ha ez lehetséges).
- 7.2 Az átvételi elismervénytől számított három hónapon belül a bejelentő (köztük a névtelen bejelentő, ha ez lehetséges) friss információkat kap a bejelentésének folyamatban levő vagy lezárt vizsgálatáról. A vizsgálatok gyakran érzékeny természetűek, valamint a vonatkozó törvény és rendelet bizonyos korlátait tekintve előfordulhat, hogy a Samsonite nincs abban a helyzetben, hogy bármilyen specifikus információt adjon a bejelentőnek az adott helyzettel vagy a vizsgálat eredményével kapcsolatban. Specifikus információkat eseti alapon adunk. A bejelentőnek bizalmasan kell kezelnie a Samsonite által a vizsgálatról vagy az eredményről adott minden információt.
- 7.3 A bejelentőt (köztük a névtelen bejelentőt, ha ez lehetséges) is tájékoztatni fogjuk írásban az ügy lezárásáról az esettől függően.

Jogorvoslati és fegyelmi eljárás

- 7.4 Az adott esetben tett specifikus intézkedés (ha ilyenre sor kerül) a bejelentett magatartás jellegétől és súlyosságától, valamint a vizsgálat eredményétől függ.
- 7.5 Ha a visszaélést vizsgálat erősítette meg, a Vállalat vagy a Cégcsoport azonnali és megfelelő jogorvoslati intézkedést tesz a visszaélés súlyosságával arányban, valamint eljárásainak és gyakorlatainak megfelelően. Ilyen jogorvoslati intézkedés lehet a fegyelmi eljárás, beleértve a munkaviszony megszüntetését és/vagy egyéb jogi eljárásokat. Emellett minden indokolt és szükséges intézkedést megteszünk a visszaélés megismétlésének elkerülése érdekében.

Bejelentés

- 7.6 A társaság jogi osztálya vagy belső ellenőrzési osztálya időszakos jelentéseket készít a vállalat igazgatósága és az igazgatóság minden érintett bizottsága számára a visszaélésekről beérkező bejelentésekről. Ezeknek a bejelentéseknek meg kell felelniük a jelen szabályzatban a bejelentés, a vizsgálat és a bejelentő személy azonosságra vonatkozó titoktartás megőrzésével kapcsolatban megadott feltételeknek.
- 7.7 A vonatkozó törvény és rendeletek alapján a bejelentendő magatartással, a bejelentéssel és/vagy a speciális vizsgálatral kapcsolatos információk közölhetők állami szervekkel vagy hatóságokkal. Ilyen esetben a Samsonite és a Cégcsoport arra törekszik, hogy titokban tartsa a bejelentő személy azonosságát a jelen szabályzat, valamint a jogi és szabályozási kötelezettségei szerint.

8. Jogszabályi megfelelés

- 8.1 A jelen szabályzatnak az a célja, hogy globális irányelveket állapítson meg, alapot biztosítson a helyi normák kidolgozásához a vonatkozó helyi törvény, rendelet, üzemi tanácsi vagy szakszervezeti megállapodások figyelembe vételével. Amennyiben a jelen szabályzat bármely része vonatkozó helyi törvénnyel és/vagy rendelettel ütközik, az adott vonatkozó helyi törvényt és/vagy rendeletet kell követni és/vagy megfelelően figyelembe venni a jelen szabályzat értelmezésében. A kételyek elkerülése érdekében a jelen szabályzat az 1. függelékben szereplő joghatósági mellékletekkel együtt nem jelent olyan további kötelező védelmeket a munkavállaló számára, ami egyébként a vonatkozó helyi törvény és/vagy rendelet alapján nem létezik.
- 8.2 Olyan körülmények alatt, amikor fennáll a kérdés, hogy a jelen szabályzat követhető-e, vagy amikor ellentmondás van a vonatkozó helyi törvény és rendelet, valamint a jelen szabályzat között, a munkavállalónak a vállalati vagy regionális jogi osztály tanácsát kell kérnie intézkedés előtt.

9. Adatvédelem

- 9.1 A jelen szabályzat használata során, beleértve a bejelentések átvételét és vizsgálatát, elkerülhetetlen, hogy a Samsonite, a Cégcsoport tagjai és a Samsonite által igénybe vett bizonyos harmadik felek időnként (köztük a Navex) személyes adatokat gyűjtsenek vagy kezeljenek.
- 9.2 A jelen szabályzat használatával kapcsolatos személyes adatok kezelését (beleértve a személyes adatok nemzetközi átadását) a vonatkozó törvény és rendeletek, valamint a Cégcsoport saját szabályzata és eljárásai szerint kell végezni. Kérjük, tanulmányozza időnként a Samsonite és a Cégcsoport érintett tagjai által fenntartott adatvédelmi szabályzatot és felhívásokat.

1.függelék Joghatóság-specifikus mellékletek

A. Ausztrália

A Samsonite Australia Pty Limited („Samsonite Australia”) köteles betartani (és ez a szabályzat a mellékletével együtt betartja) az ausztrál jogszabályok visszaéléseket bejelentő személyek védelmére vonatkozó követelményeit, beleértve a *2000. évi társasági törvényben* (Cth) („társasági törvény”) foglaltakat.

A kételyek elkerülése érdekében a jelen melléklet nem jelent olyan további kötelező védelmeket a munkavállaló számára, ami egyébként a vonatkozó helyi törvény és/vagy rendelet alapján nem létezik.

Bevezetés

1 A szabályzat 1. bekezdésében említetteken kívül a jelen szabályzat a Samsonite Australia valamennyi alkalmazottja és tisztviselője számára itt érhető el: <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

Kikre vonatkozik a szabályzat?

1.5 A szabályzat 1.5 bekezdésében említetteken kívül a jelen szabályzat a következőkre is vonatkozik:

- a Samsonite Australia vállalkozói;
- azok a személyek, akik árut és szolgáltatásokat szállítanak a Samsonite Australia számára;
- annak a személynek vagy szervezetnek az alkalmazottjai, aki árut és szolgáltatásokat szállít a Samsonite Australia számára (akár fizetés ellenében, akár anélkül);
- a fentiekben felsorolt bármely személy rokonai vagy eltartottjai; és
- a Samsonite Australia tisztviselőinek és alkalmazottainak rokonai vagy eltartottjai.

Az 1.5 bekezdésben hivatkozott személyek „bejelentésre jogosultak”. Bejelentésre jogosult személynek kell az információkat közölnie ahhoz, hogy védelmet kapjon a társasági törvény értelmében. A szabályzattal való összhang érdekében azonban a bejelentésre jogosultakat „bejelentőknek” nevezzük ebben a mellékletben.

Bejelentendő magatartás

2.1 A szabályzat 2.1 bekezdésében foglaltak mellett a bejelentendő magatartás akkor „védett adatközlés” a társasági törvény értelmében, ha bejelentő (azaz bejelentésre jogosult) személy teszi jogosult címzett részére (lásd a jelen melléklet 3.1 bekezdését az alábbiakban).

2.2 A szabályzat 2.2 bekezdésében foglaltak mellett a társasági törvény alapján a bejelentőt megillető védelmek nem terjednek ki az olyan adatközlésre, ami személyes munkával kapcsolatos sérelemre vagy a személy saját munkaviszonyával vagy korábbi munkaviszonyával összefüggő magatartásra, például az alábbiakra vonatkozik:

- munkahelyi, személyek közötti konfliktus;
- munkaviszonyra, áthelyezésre vagy előléptetésre vonatkozó döntés;
- a munkaviszony feltételeire vonatkozó döntés; és
- fegyelmi döntés, beleértve a személy munkaviszonyának felfüggesztését vagy megszüntetését.

Ezeket az ügyeket a HR részlegnél kell felvetni.

Milyen kommunikációs útvonalak használhatók?

3.1 A szabályzat 3.1 bekezdésében foglaltak mellett Ön a Samsonite Australia tisztviselői és felső vezetői felé is tehet bejelentést.

A 3.1 bekezdésben hivatkozott személyek „jogosult címzettek”. Jogosult címzett felé kell az információkat közölni ahhoz, hogy biztosított legyen a védelem a társasági törvény értelmében.

A bejelentéseket az alábbi külső felek részére is meg lehet tenni:

- a Samsonite Australia könyvvizsgálói (beleértve a könyvvizsgáló csapat bármelyik tagját);
- a Samsonite Australia biztosítási statisztikusai;
- jogászok; és
- az érintett szabályozó hatóságok, például az Ausztrál Értékpapír- és Befektetési Bizottság.

Emellett bizonyos körülmények között, 90 nappal azt követően, hogy egy adott személy bejelentést tett a jelen szabályzat szerint, a bejelentő korlátozott mértékben információkat közölhet az ügyről parlamenti képviselővel vagy újságíróval, amennyiben az adott személy indokoltan véli azt, hogy: (a) nem történik vagy nem történt intézkedés a bejelentésében felvetett ügyekben, vagy további adatközlés közérdeket szolgálna; és (b) a további adatközlés közérdeket szolgálna.

Megtorlásmentesség

4 A szabályzat 4. bekezdésében foglaltak mellett a Samsonite Australia kötelezettséget vállal arra, hogy védje azokat, akik a jelen szabályzat szerint információkat közölnek.

A bejelentők számára elérhető egyéb védelmek

Írja be a következőket a szabályzat 4. bekezdése után:

4A Az a tény, hogy egy személy védett adatközlést tett, nem ad okot semmilyen polgárjogi, büntetőjogi vagy közigazgatási felelősségre (beleértve a fegyelmi eljárást) a bejelentő részéről, és az adatközlés ténye, illetve annak tartalma nem alkalmazható a bejelentővel szemben büntetőjogi vagy polgárjogi eljárásokban.

Ugyanakkor a bejelentő ellen fegyelmi, polgárjogi vagy büntetőjogi eljárás indítható, amennyiben hamis tényeket közölt, és/vagy a bejelentő bizonyos magatartást tanúsított, amit a bejelentett információkban kiemelt ügyek tártak fel (tehát a bejelentő saját magatartása a visszaélés, helytelen ügyek vagy egyéb körülmények esetén, amiket a védett adatközlés tárt fel).

4B A bejelentőket arra bátorítjuk, hogy független jogi tanácsot kérjenek a társasági törvény szerinti kompenzációval és egyéb jogorvoslatokkal kapcsolatban.

Bejelentendő magatartás vizsgálata

6.4 A szabályzat 6.4 bekezdésében foglaltak mellett a Samsonite Australia tisztességes bánásmódot biztosít a következő elvek alkalmazásával a védett adatközlésben említett vagy érintett alkalmazottak vagy azok számára, akikre az adatközlés vonatkozik:

- az érintett alkalmazott azonossága bizalmasan lesz kezelve az ésszerűség keretein belül az adott személyre vonatkozó vizsgálat során;
- a védett adatközlés vizsgálatával megbízott vizsgáló személy pártatlanul és elfogulatlanul jár el a vizsgálat lefolytatásában; és
- a vizsgálat tisztességes eljárást biztosít.

B. Belgium

Ez a melléklet azt mutatja be, hogy miben tér el a visszaélések bejelentésére vonatkozó helyi belga szabályzat a Samsonite visszaélések bejelentésére vonatkozó globális szabályzatától.

A kételyek elkerülése érdekében a jelen melléklet nem jelent olyan további kötelező védelmeket a munkavállaló számára, ami egyébként a vonatkozó helyi törvény és/vagy rendelet alapján nem létezik.

Kikre vonatkozik a szabályzat

1.1 A globális szabályzat 1.5 bekezdésben említett személyek mellett a bejelentők jogszabályi védelme a következőkre is vonatkozik:

- segítő személyek, tehát olyan természetes személyek, akik segítenek valakinek a bejelentés megtételében a bejelentési eljárás során, és akik segítségét bizalmasan kell kezelni;
- harmadik felek, akik kapcsolatban vannak a bejelentő személyekkel, és akiket megtorlás érhet munkájukkal összefüggésben (pl. munkatársak, rokonok, tanúk ...); és
- jogi személyek, amelyek a bejelentő személy tulajdonát képezik, amelyek részére a bejelentő személy munkát végez vagy amelyekkel egyéb módon van munkaviszonyban (pl. menedzsmenttársaság).

Bejelentendő magatartás

2.1 Az alábbi területeket érintő bejelentések esnek Belgium visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályzatának hatálya alá. Az Unió vagy a nemzeti törvény megsértését a magánszektorban, jogi személyen belül bejelentő személyek védelméről szóló 2022. november 28-i belga törvényben (a **belga törvény**) előírtak szerint a bejelentő védelmére vonatkozó intézkedések a szabályzat hatálya alá eső területekről tett bejelentésekre érvényesek.

- Közbeszerzés (pl. koncessziós szerződések odaítélése);
- Pénzügyi szolgáltatások, termékek és piacok, valamint a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának (pl. kereskedés, bankolás) megelőzése;
- Termékek biztonsága és megfelelősége (pl. az általános termékbiztonsági irányelv);
- Szállítás biztonsága (pl. a közúti szállításokban alkalmazott tachográfokra vonatkozó szabályozás);
- A környezet védelem (pl. gyártásra vonatkozó szennyeződésmegelőzési, környezetvédelmi szabványok);
- Sugárvédelem és nukleáris biztonság;

- Élelmiszerek és takarmányok biztonsága, állategészségügy és -jólét (pl. nyomon követhetőség);
 - Közegészségügy (pl. gyógyászati termékek minősége és biztonsága);
 - Fogyasztóvédelem (pl. garancia);
 - Magánélet és személyes adatok védelme, valamint hálózati és informatikai rendszerek biztonsága (a GDPR szerinti nem megfelelés);
 - Az Unió pénzügyi érdekeit befolyásoló jogsértések (pl. korrupció);
 - A belső piacra vonatkozó jogsértések (pl. árrögzítés);
 - Harc a szociális csalások ellen (pl. nem bejelentett munka);
 - Harc a pénzügyi csalások ellen (pl. adócsalás).
- 2.2 Az alábbi területek nem tartoznak a szabályzat hatálya alá. Az e területekbe tartozó bejelentésekre nem terjed ki a belga törvény.
- Nemzetbiztonság (az Unió közbeszerzésekre vonatkozó törvényének megsértése kivételével);
 - Bizalmas információk;
 - Ügyvédi és orvosi titoktartási kötelezettség;
 - Büntetőjogi eljárásra vonatkozó szabályok.

Külső bejelentés

- 3.1 Erősen ajánlott először a Samsonite vállalatban belüli belső bejelentési útvonalakon keresztül bejelenteni a jogsértéseket. Ez lehetővé teszi a szervezet számára, hogy kivizsgálja a bejelentést, és megfelelő intézkedést tegyen.
- 3.2 Az Európai Unióban belül a bejelentőnek lehetősége van arra, hogy a visszaélések bejelentésére vonatkozó jogszabályozás hatálya alá eső jogsértést kifelé, a visszaélésekről szóló bejelentések átvételéért és vizsgálatáért felelős helyi, illetékes hatóság felé jelentse be. Belgium esetében a bejelentő kifelé, a szövetségi ombudsman vagy az illetékes hatóságok felé tehet bejelentést. Az önre vonatkozó külső bejelentési útvonalak részletei az intraneten érhetők el.

Helyi vagy központi bejelentések

- 4.1 A Samsonite belga szervezetével kapcsolatos bejelentések helyi vagy központi bejelentésre küldhetők be.
- 4.2 A helyi bejelentés azt jelenti, hogy a bejelentést helyi esetekkel foglalkozó vezetők fogják megkapni, nem pedig a társasági esetekkel foglalkozó vezetők. Amennyiben az eset visszaélés bejelentésének minősül, a helyi esetekkel foglalkozó (belső vagy külső)

ügykezelők vizsgálják ki, és a helyi esetekkel foglalkozó vezetők (helyi belső ellenőrzés) végzik a nyomon követést. Adott esetben, vagy ha szükséges, az esetekkel foglalkozó vezetők támogatást kérhetnek a társasági esetekkel foglalkozó ügykezelőktől. Ha a bejelentés olyan incidenst ír le, amit jelenteni kell a társasági ellenőrzési bizottság felé, a helyi esetekkel foglalkozó vezetők megosztják a bejelentést a társasági belső ellenőrzéssel és a társasági jogi részleggel, hogy felmérhessék, szükséges-e az ellenőrzési bizottság tájékoztatása.

- 4.3 A központi bejelentés azt jelenti, hogy a bejelentést a társasági esetekkel foglalkozó vezetők fogják megkapni. Amennyiben az eset visszaélés bejelentésének minősül, a helyi vagy társasági esetekkel foglalkozó (belső vagy külső) ügykezelők vizsgálják ki, és a társasági esetekkel foglalkozó vezetők (társasági belső ellenőrzés) végzik a nyomon követést.

Titoktartás

- 5.1 Visszaélés bejelentése esetén a titoktartás a bejelentést elősegítő személyek, valamint olyan harmadik felek számára is biztosított, akik a bejelentővel kapcsolatban vannak, és akiket megtorlás érhet munkájukkal összefüggésben. A titoktartás azon szervezetek számára is biztosított, amelyek a bejelentő tulajdonába tartoznak, amelyek számára a bejelentő munkát végez, vagy amelyekkel a bejelentő munkával összefüggésben kapcsolatban van.

A védelem feltételei

- 6.1 A bejelentőket védelem illeti meg, amennyiben:
- indokoltan hitték azt, hogy a bejelentett jogsértésre vonatkozó információk a bejelentés idején valóságosak, és hogy az adott információk a belga törvény hatálya alá tartoznak; és
 - belsőleg vagy külsőleg tettek bejelentést, vagy információkat hoztak nyilvánosságra.
- 6.2 A fenti 1.1 bekezdésben hivatkozott személyeket védelem illeti meg, amennyiben indokoltan hitték azt, hogy a bejelentő a belga törvény szerinti védelem hatálya alá esik.
- 6.3 A Samsonite alkalmazottai emellett fenntartják a jogot arra, hogy uniós képviselőkkel konzultáljanak, az alkalmazottakat nem érheti megtorlás emiatt.

Adatvédelem

- 7.1 Kérjük, tanulmányozza a Samsonite intraneten elérhető adatvédelmi tájékoztatóját a személyes adatok globális szabályzat és jelen melléklet működésével kapcsolatos kezelésére vonatkozóan.

C. Japán

A kétélyek elkerülése érdekében a jelen melléklet nem jelent olyan további kötelező védelmeket a munkavállaló számára, ami egyébként a vonatkozó helyi törvény és/vagy rendelet alapján nem létezik.

A jelen szabályzat hatálya

Japán esetében az 1.5 bekezdésben meghatározott alkalmazottak mellett a jelen szabályzat a következő alkalmazottakra is vonatkozik Japánban:

- korábbi igazgatók, korábbi tisztviselők és korábbi alkalmazottak, akik nyugdíjba mentek vagy kiléptek a Cégcsoportból egy éven belül attól a dátumtól számítva, amikor a bejelentendő magatartást bejelentik; és
- olyan ügynökségek vagy ideiglenes alkalmazottak, akik a Cégcsoport részére végeztek munkát egy éven belül attól a dátumtól számítva, amikor a bejelentendő magatartást bejelentik.

A jelen szabályzatban az „alkalmazottak” kifejezés a fenti alkalmazottakra is kiterjed Japán esetében.

A bejelentésért felelős személy (公益通報対応業務従事者)

A szabályzat szerint a bejelentendő magatartást vállalati vagy regionális jogi osztályok, belső ellenőrzés vagy HR, illetve adott esetben az ő felügyeletük alatt más vállalati vagy helyi csapatok vizsgálhatják ki (lásd a 6. bekezdést). A vizsgálat alapján [név vagy beosztás] fogja eldönteni, hogy milyen nyomon követő lépéseket kell tenni (ha egyáltalán kell tenni) (lásd a 7. bekezdést). A bejelentők védelméről szóló törvény értelmében a vizsgálatot végző érintett osztály vagy csapat vezetője és [név vagy beosztás] felelős a bejelentésért (公益通報対応業務従事者). Azok a személyek, akik kifejezetten arra kaptak megbízást, hogy részt vegyenek a vizsgálatban vagy a nyomon követő lépésekben, szintén felelősek a bejelentésért.

D. Svédország

A kételyek elkerülése érdekében a jelen melléklet nem jelent olyan további kötelező védelmeket a munkavállalók számára, ami egyébként a vonatkozó helyi törvény és/vagy rendelet alapján nem létezik.

A bejelentés korlátozásai

A svéd törvény értelmében bizonyos korlátozások vonatkozhatnak arra, hogy egy bejelentést milyen módon lehet megtenni a forróvonalon.

Amennyiben Ön Svédországban dolgozik, és/vagy a bejelentése Svédországban dolgozó alkalmazottra vonatkozik, csak bizonyos beosztású alkalmazottak bizonyos típusú állítólagos helytelen cselekedetei jelenthetők be a forróvonalon keresztül a svéd törvény (DIFS 2018:2 rendelet) korlátozásai miatt. Feltétlenül ügyeljen az alábbi útmutató betartására, mielőtt bejelentést tesz a forróvonalon keresztül.

Ha az állítólagos helytelen cselekedet nem jelenthető be a forróvonalon keresztül az alábbiakban felsoroltak közül bármilyen ok miatt, a Samsonite egyéb forrásain keresztül, a fenti „Hogyan lehet bejelentéseket tenni?” leírás szerint teheti meg a bejelentését. A globális szabályzat 3. bekezdése.

Milyen alkalmazottakat jelenthetek be a forróvonalon keresztül?

A forróvonal esetében a bejelentett helytelen cselekedetnek olyan személyhez kell kapcsolódnia, aki **fontos vagy vezető pozícióban** van a Vállalaton vagy a Cégcsoporton belül. Ide tartozik az összes vezető, igazgatósági tag, a vezető csapat, a CEO, CFO stb.

Milyen aggódmakat jelenthetek be a forróvonalon keresztül?

A svéd törvény szerint a forróvonalon keresztül kizárólag az alábbi állítólagos helytelen cselekedetek jelenthetők be:

- könyveléssel kapcsolatosak;
- számvitellel kapcsolatosak;
- vesztegetés;
- bankolással és pénzügyekkel kapcsolatos bűncselekmény; és
- egyéb olyan súlyos állítások, amelyek a Cégcsoport alapvető érdekeit, vagy személyek egészségét és életét érintik.

E. Magyarország

A jelen melléklet azokat a szabályokat ismerteti, amelyek a Samsonite-Hungária Bőrönd KFT („Samsonite Magyarország”) vállalatra vonatkoznak, és amelyek a szabályzatban meghatározott általános elveken túl alkalmazandók.

A félreértések elkerülése érdekében rögzítendő, hogy a jelen melléklet nem von maga után olyan további jogszabályi védelmet a munkavállalók számára, amely egyébként nem állna fenn a vonatkozó helyi jogszabályok és/vagy előírások alapján.

A jelen szabályzat hatálya

A szabályzat 1.5. bekezdésében meghatározott munkavállalókon kívül a magyar jogszabályokban biztosított védelem az alábbiakra is irányadó:

- a) korábbi munkavállalók;
- b) állásokra jelentkezők;
- c) a Samsonite vállalattal szerződéses jogviszonyban egyéni vállalkozók vagy vállalkozások, esetleg bármely, a Samsonite vállalattal korábban szerződéses jogviszonyban álló önfoglalkoztató vagy egyéni vállalkozás;
- d) tulajdonosok (vagy korábbi tulajdonosok) és minden olyan személy, aki jelenleg vagy a múltban tagja (volt) a Samsonite adminisztratív, vezetői vagy felügyelő testületének, beleértve a nem ügyvezető tagot is;
- e) vállalkozók, alvállalkozók, szállítók vagy vagyongazdálkodó irányítása és ellenőrzése alatt működő személyek, akik a Samsonite vállalattal szerződéses jogviszony létesítésére irányuló eljárást kezdeményeztek, vagy akik szerződéses jogviszonyban állnak, illetve álltak a Samsonite vállalattal;
- f) a Samsonite vállalatnál dolgozó gyakornokok és önkéntesek, a Samsonite korábbi gyakornokai és önkéntesei; valamint
- g) olyan személyek, akik a c), d) vagy f) pont értelmében jogviszonyt vagy szerződéses jogviszonyt kívánnak létesíteni a Samsonite vállalattal, és akik tekintetében az ilyen jogviszony vagy szerződéses jogviszony létesítésére irányuló eljárást már kezdeményezték.