

Samsonite Group S.A.

Política global de denuncias

3 de agosto de 2023

Índice

1. Introducción	2
2. ¿Qué es lo que se debe denunciar?	3
3. ¿Cómo se pueden hacer las denuncias?.....	4
4. Represalias.....	5
5. Confidencialidad y denuncias anónimas	6
6. Investigación de conducta denunciabile.	7
7. ¿Cómo hacemos un seguimiento de las denuncias?	7
8. Cumplimiento legal.....	8
9. Privacidad de datos.....	9
Apéndice 1.....	10
Anexos específicos sobre jurisdicción	10
A. Australia	10
Introducción	10
B. Bélgica	13
C. Japón	16
D. Suecia	17
E. España	17

1. Introducción

¿Por qué necesitamos una política de denuncia de irregularidades?

- 1.1 En Samsonite Group S.A. ("Samsonite" o la "Compañía" y, junto con todas las compañías afiliadas de Samsonite, el "Grupo"), creemos que la verdadera medida del éxito no son solo los resultados que logramos, sino cómo los logramos. En Samsonite, nos comprometemos a llevar a cabo nuestros asuntos con integridad y a mantener el más alto estándar de comportamiento ético en todos nuestros tratos. Un elemento crucial de esto es nuestro compromiso con una cultura abierta donde los empleados y otras partes interesadas se sientan seguros al plantear inquietudes.
- 1.2 Samsonite le alienta a hacerse oír cuando sepa o sospeche que ha habido o puede haber una infracción inminente de la ley o normativa aplicable, el Código de Conducta de Samsonite u otras políticas del Grupo, cuando sepa o sospeche que ha habido o puede haber una conducta que pueda comprometer la reputación de Samsonite o del Grupo o los intereses de sus clientes, o que sea inapropiada o poco ética.
- 1.3 Puede parecer más fácil guardar silencio o mirar hacia otro lado, pero al hacerse oír, podría proporcionar a Samsonite y al Grupo información oculta sobre comportamientos ilegales o poco éticos que pueden introducir riesgos significativos para el Grupo y que pueden amenazar la cultura de cumplimiento que todos estamos trabajando arduamente para mantener. Por lo tanto, es importante que sepamos de estos problemas lo antes posible. La denuncia no necesariamente debe implicar irregularidades por parte de una persona o personas específicas, sino que puede implicar plantear inquietudes sobre una práctica o procedimiento que usted considere inapropiado o que esté causando riesgos porque no está funcionando según lo previsto. Todos tenemos la responsabilidad de proteger al Grupo de estos riesgos.
- 1.4 Con el fin de permitir y capacitar a nuestro personal para comunicar sus inquietudes de una manera segura y fiable, Samsonite ha implementado esta política, que describe los procedimientos del Grupo a la hora de recibir, evaluar e investigar denuncias. Sujeto a las leyes y normativas aplicables, el Personal puede presentar informes de forma confidencial y, si lo desea, anónima. Es muy importante para Samsonite que el Personal que realice una denuncia o que esté involucrado o participe en una investigación bajo la Política sepa que estará libre de cualquier represalia o victimización como resultado de su participación en ese proceso.

¿Quién está cubierto?

- 1.5 Esta política se aplica a todos los directores, directivos, empleados, aprendices y cualquier agencia o trabajador contingente empleado o contratado por el Grupo ("Personal").

- 1.6 Para obtener orientación adicional, consulte el anexo específico de la jurisdicción que le sea aplicable a usted que se establece en el Apéndice 1 de esta política y, cuando corresponda, la política local de denuncias de Samsonite específica de su jurisdicción. Los términos de cualquier anexo específico de la jurisdicción, cualquier política local de denuncias de Samsonite y la ley aplicable localmente pueden proporcionar protección legal adicional específica que está reservada exclusivamente para temas y para el Personal que se encuentra dentro del alcance de ese régimen legal específico.
- 1.7 La información sobre cómo realizar una denuncia o plantear una inquietud para otras partes interesadas, por ejemplo, ex empleados, candidatos a puestos de trabajo, proveedores, clientes, accionistas y titulares de derechos de voto en el Grupo, contratistas y subcontratistas (así como los miembros del órgano administrativo, de gestión o de supervisión de dichos contratistas y subcontratistas), está disponible en www.samsonite.ethicspoint.com.

2. ¿Qué es lo que se debe denunciar?

Conducta denunciabile

- 2.1 Samsonite le alienta a hacerse oír cuando sepa o sospeche que ha habido o puede haber una infracción inminente de la ley o normativa aplicable, el Código de Conducta de Samsonite u otras políticas del Grupo, cuando sepa o sospeche que ha habido o puede haber una conducta que pueda comprometer la reputación de Samsonite o del Grupo o los intereses de sus partes interesadas, o que sea inapropiada o poco ("Conducta denunciabile") ética.
- 2.2 Los ejemplos de Conductas denunciabiles que se deben denunciar pueden incluir (entre otras) inquietudes con respecto a:
- cumplimiento legal o normativo;
 - incumplimientos de las políticas o procedimientos de Samsonite o del Grupo;
 - prácticas de ventas o infracciones de conducta en el mercado;
 - soborno u otros pagos o regalos indebidos;
 - actividad fraudulenta;
 - cumplimiento de las leyes antimonopolio o de competencia;
 - conflictos de interés potenciales;
 - la integridad de las prácticas contables del Grupo, los controles internos, los asuntos de auditoría o documentos públicos;
 - intimidación, discriminación o acoso; y
 - prácticas potencialmente inseguras o peligrosas, incluidas aquellas que puedan amenazar la salud pública, la seguridad o el medio ambiente.

Si desea que su inquietud sea tratada como una denuncia bajo esta política, debe utilizar los canales descritos en la Sección 3.1 a continuación. Sin embargo, los problemas generales o las quejas menores en el lugar de trabajo en relación con su empleo o compromiso (por ejemplo,

salario y beneficios, evaluaciones de desempeño) generalmente no equivaldrían a Conducta denunciable bajo esta política. Estas cuestiones deben plantearse a recursos humanos. Si plantea una inquietud que el equipo de recursos humanos cree razonablemente que debe abordarse bajo esta política, entonces Samsonite puede tratar el asunto bajo esta política en su lugar.

¿Qué debe incluir la denuncia?

2.3 Una denuncia debe ser lo más detallada posible para facilitar una adecuada revisión e investigación. Será más difícil, y a veces imposible, investigar a fondo un problema en el que Samsonite no reciba información adecuada sobre la Conducta denunciable.

2.4 Por lo tanto, una denuncia debe incluir los siguientes detalles en la medida en que usted lo sepa o sospeche:

- detalles de su relación con Samsonite;
- descripción detallada de los eventos relevantes y cómo llegaron a su atención;
- la fecha, hora y lugar de los eventos relevantes (y, si corresponde, su frecuencia);
- el nombre de la persona jurídica en la que tuvo lugar el evento;
- los nombres y puestos de trabajo de las personas involucradas, u otra información que permita identificar a dichas personas;
- los nombres de otras personas, si las hubiera, que sean testigos o que de otra manera puedan tener información sobre los hechos denunciados;
- cualquier otra información, documentación o prueba que pueda ayudar a quienes investigan la denuncia a verificar los hechos denunciados; y
- se le anima a proporcionar su nombre en la denuncia, para que podamos hacer un seguimiento con usted según sea necesario, pero esto no es obligatorio.

2.5 Un denunciante que, a sabiendas e intencionadamente, o por negligencia, haga una denuncia falsa o proporcione información falsa o deliberadamente engañosa en relación con una investigación de una denuncia, se podrá enfrentar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido laboral u otros procedimientos legales.

3. ¿Cómo se pueden hacer las denuncias?

¿Qué canales se pueden utilizar?

3.1 Puede hacer una denuncia de las siguientes maneras:

- a través de la línea directa ética de denuncias de Samsonite, ya sea en línea en www.samsonite.ethicspoint.com o llamando al número gratuito utilizando el código de acceso y el número de teléfono aplicables para la jurisdicción correspondiente que se encuentra en www.samsonite.ethicspoint.com.

- también puede comunicarse con sus jefes regionales o corporativos de recursos humanos o legales y solicitar una reunión en persona para presentar su denuncia de esa manera.
- 3.2 Puede hacer una denuncia por escrito o de manera verbal. En cada uno de los casos anteriores, también puede solicitar tener una reunión en persona con alguien de los departamentos de recursos humanos o legales regionales o corporativos para presentar su denuncia de esa manera.
- 3.3 Sujeto a las leyes y normativas aplicables, las denuncias se realizan de forma confidencial y pueden realizarse de forma anónima. Vea más detalles en el párrafo 5 a continuación.
- 3.4 Si bien le recomendamos que denuncie cualquier inquietud a través de estas líneas de denuncia internas antes de denunciar cualquier inquietud externamente, nada en esta política prohíbe o pretende restringir o impedirle ejercer los derechos protegidos o divulgar información a agencias de denuncia externas, como agencias de aplicación de la ley, agencias reguladoras o administrativas, según lo permitido por y de acuerdo con la ley o normativa aplicable. Los detalles de los procedimientos de denuncias externas relevantes para usted y su jurisdicción están disponibles poniéndose en contacto con Samsonite en ethics.hotline@samsonite.com.

Línea directa de denuncias éticas de Samsonite

- 3.5 La forma más sencilla de denunciar bajo esta política es a través de la Línea directa de denuncias éticas de Samsonite (la "Línea directa"). Puede enviar denuncias a través de la Línea directa, ya sea en línea en www.samsonite.ethicspoint.com o llamando al número gratuito utilizando el código de acceso y el número de teléfono aplicables para la jurisdicción correspondiente que se encuentra en www.samsonite.ethicspoint.com.
- 3.6 La Línea directa está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, y es proporcionada por Navex, un proveedor de servicios externo con sede en los Estados Unidos. La Línea directa le permite presentar una denuncia en su propio idioma.
- 3.7 Al realizar la denuncia a través de la Línea Directa, puede optar por permanecer en el anonimato, en cuyo caso Navex no revelará su identidad.
- 3.8 Una vez que haya planteado su denuncia a Navex a través de la Línea directa, el asunto se remitirá al personal apropiado de Samsonite para su revisión.

4. Represalias

- 4.1 De acuerdo con las leyes y normativas aplicables, Samsonite y el Grupo prohíben y no tolerarán ninguna amenaza, intento o represalia real contra o victimización de cualquier miembro del Personal que: (i) realice una denuncia a la Compañía o al Grupo en virtud de esta política; (ii) ayude a otro miembro del Personal a realizar una denuncia en virtud

de esta política; (iii) tenga una relación personal con el miembro del Personal que realiza una denuncia en virtud de esta política; o (iv) participe o esté involucrado de otro modo en una investigación u otro procedimiento en relación con una denuncia realizada en virtud de esta política (incluida cualquier persona acusada en la denuncia).

- 4.2 Represalias o victimización prohibidas significa cualquier forma de acción adversa relacionada con el empleo, que incluye, entre otros, el descenso de categoría o la limitación de oportunidades profesionales, la suspensión, las medidas disciplinarias (que pueden incluir el despido laboral), la intimidación o las amenazas, la exclusión de eventos del equipo, el acoso o la discriminación, la reasignación, los comentarios negativos sobre el desempeño o la reducción de la remuneración o de las horas.
- 4.3 Las represalias o la victimización son denunciables bajo esta política, y pueden dar como resultado una acción disciplinaria, que puede incluir el despido laboral. Si ha sido objeto de cualquier conducta que cree que constituye represalia o victimización, notifique inmediatamente la presunta represalia o victimización de acuerdo con el párrafo 3.1 anterior o, alternativamente, hablando con un jefe regional o corporativo de RR.HH.
- 4.4 Cualquier miembro del Personal que desaliente o impida que otro haga una denuncia o busque la ayuda o asistencia que necesita para realizar dicha denuncia podrá enfrentarse a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido laboral u otros procedimientos legales.

5. Confidencialidad y denuncias anónimas

Confidencialidad

- 5.1 Samsonite (y, cuando corresponda, Navex) gestionará todas las denuncias (incluidas las denuncias anónimas y no anónimas) planteadas en virtud de esta política de forma confidencial. Samsonite (y, cuando corresponda, Navex) se esforzará por proteger la identidad de cualquier persona que esté sujeta o pueda ser nombrada en una denuncia o esté relacionada con una Conducta denunciabile.
- 5.2 Cualquier información que proporcione se gestionará de forma confidencial en la medida en que sea razonablemente posible y coherente con las obligaciones legales y normativas de Samsonite y el requisito de llevar a cabo una revisión e investigación exhaustivas del asunto. Samsonite también se esforzará por compartir información solo según sea necesario con aquellos que estén involucrados en investigar, denunciar o resolver el asunto (excepto cuando la divulgación esté prohibida o sea requerida por la ley o las normativas). El acceso a esta información está estrictamente prohibido a los miembros del personal que no estén autorizados a tener conocimiento de la misma.

Denuncias anónimas

- 5.3 Al presentar una denuncia bajo esta política, se le recomienda que se identifique. Sin embargo, las denuncias anónimas pueden estar sujetas a las leyes y normativas

aplicables. Si al realizar la denuncia a través de la Línea Directa, opta por permanecer en el anonimato, Navex no revelará su identidad.

- 5.4 Hacer una denuncia de forma anónima puede afectar su capacidad para recibir comentarios sobre el estado de cualquier investigación, si la hubiera, y puede afectar a la capacidad de Samsonite para investigar eficazmente el asunto u ofrecerle protección. Se alienta especialmente a los denunciantes anónimos a proporcionar tanta información y pruebas como sea posible, ya que es posible que no sea posible realizar un seguimiento adicional con un denunciante anónimo (consulte el párrafo 2.4 anterior).

6. Investigación de conducta denunciabile.

- 6.1 Todas las denuncias realizadas en virtud de esta política se tomarán en serio. Una vez que haya planteado la Conducta denunciabile tal y como se establece en esta política, el asunto se revisará y evaluará para decidir qué medidas se deben tomar y quién debe investigar la Conducta denunciabile (cuando dicha investigación sea apropiada).
- 6.2 Dependiendo de la naturaleza de la denuncia, la Conducta denunciabile puede ser investigada por departamentos legales corporativos o regionales, auditoría interna o recursos humanos, según corresponda, o por otros equipos corporativos o locales bajo su supervisión. Cuando sea apropiado o necesario, la Conducta denunciabile también puede ser investigada (total o parcialmente) por un asesor legal externo u otros terceros, por ejemplo, contadores forenses, etc.
- 6.3 La práctica general de Samsonite es que las personas personalmente involucradas en la Conducta denunciabile serán excluidas del equipo de investigación y no se les permitirá participar en la consideración de la denuncia o en la determinación de qué medidas, si las hubiera, se debieran tomar con respecto a la denuncia.
- 6.4 Se espera que todo el Personal coopere plena y honestamente con cualquier investigación interna y estará protegido contra cualquier acción de represalia que surja de su participación en dicha investigación. Todo Personal que no coopere (por ejemplo, al no proporcionar información completa y veraz o al proporcionar intencionadamente información engañosa) podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

7. ¿Cómo hacemos un seguimiento de las denuncias?

Comentarios

- 7.1 Dentro de los siete días posteriores a la recepción de una denuncia, se enviará un acuse de recibo al denunciante (incluso a un denunciante anónimo cuando esto sea posible).
- 7.2 A más tardar tres meses después del acuse de recibo, el denunciante (incluido un denunciante anónimo cuando sea posible) recibirá una actualización sobre la investigación en curso o concluida de su denuncia. Dada la naturaleza a menudo sensible

de las investigaciones y ciertas limitaciones bajo las leyes y normativas aplicables, es posible que Samsonite no esté en condiciones de proporcionar a un denunciante información específica en relación con dicha actualización o en relación con el resultado de una investigación. Se proporcionará información específica caso por caso. Un denunciante debe tratar cualquier información proporcionada por Samsonite sobre la investigación o el resultado como confidencial.

- 7.3 El denunciante (incluido un denunciante anónimo cuando esto sea posible) también será informado por escrito del cierre del expediente, según sea el caso.

Medidas correctivas y disciplinarias

- 7.4 La medida específica tomada en cualquier caso particular (si corresponde), dependerá de la naturaleza y gravedad de la Conducta denunciada denunciada y de los resultados de la investigación.
- 7.5 Si se ha confirmado una mala conducta a través de una investigación, la Compañía o el Grupo tomarán medidas correctivas rápidas y apropiadas proporcionales a la gravedad de la mala conducta y de acuerdo con sus procedimientos y prácticas. Dichas medidas correctivas pueden incluir medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido laboral y/u otros procedimientos legales. También se tomarán las medidas razonables y necesarias para prevenir cualquier otra ocurrencia de la mala conducta.

Informes

- 7.6 El departamento legal corporativo o el departamento de auditoría interna realizarán informes periódicos al Consejo de Administración de la Compañía o a cualquier comité relevante del Consejo de Administración sobre los informes de denuncias recibidas. Dichos informes cumplirán con las condiciones de esta política con respecto al mantenimiento de la confidencialidad del informe, la investigación y la identidad del denunciante.
- 7.7 Sujeto a las leyes y normativas aplicables, la información relacionada con la Conducta denunciada, la denuncia y/o la investigación específica puede comunicarse a organismos o autoridades públicas. Al hacerlo, Samsonite y el Grupo se esforzarán por mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante de acuerdo con esta política y sus obligaciones legales y normativas.

8. Cumplimiento legal

- 8.1 Esta política busca establecer pautas globales y, cuando corresponda, proporcionar la base para desarrollar estándares locales teniendo en cuenta las leyes, normativas, comités de empresa y acuerdos sindicales locales aplicables. Si alguna parte de esta política entra en conflicto con la ley y/o normativa local aplicable, dicha ley y/o normativa local aplicable debe seguirse y/o tenerse debidamente en cuenta en la interpretación de

esta política. Para evitar dudas, esta política junto con los anexos específicos de la jurisdicción en el Apéndice 1 no confieren ninguna protección legal adicional para el Personal que no exista de otra manera bajo la ley y/o normativa local aplicable.

- 8.2 En circunstancias en las que haya una pregunta sobre si se puede seguir esta política, o cuando exista un conflicto con la ley y la normativa local aplicable y esta política, el Personal debe buscar orientación del departamento legal corporativo o regional antes de tomar medidas.

9. Privacidad de datos

- 9.1 Al operar esta política, incluso al recibir e investigar denuncias, es inevitable que Samsonite, los miembros del Grupo y ciertos terceros contratados por Samsonite o el Grupo de vez en cuando (incluido Navex) recopilen y procesen datos personales.
- 9.2 Cualquier procesamiento de datos personales en relación con el funcionamiento de esta política (incluidas las transferencias internacionales de datos personales) se llevará a cabo de acuerdo con las leyes y normativas aplicables, y las propias políticas y procedimientos del Grupo. Consulte las políticas y avisos de privacidad de datos mantenidos por Samsonite y los miembros relevantes del Grupo de vez en cuando.

Apéndice 1 Anexos específicos sobre jurisdicción

A. Australia

Samsonite Australia Pty Limited ("Samsonite Australia") está obligada a observar (y esta política junto con este anexo cumple con) los requisitos de cualquier legislación australiana aplicable con respecto a la protección de los denunciantes, incluidos los de la *Ley de Sociedades de 2000* (Cth) ("Ley de Sociedades").

Para evitar dudas, este apéndice no confiere ninguna protección legal adicional para el Personal que no exista de otra manera bajo la ley y/o normativa local aplicable.

Introducción

1 Además del párrafo 1 de la política, esta política está disponible para todos los empleados y directivos de Samsonite Australia a través de <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

¿Quién está cubierto?

1.5 Además del párrafo 1.5 de la política, esta política también se aplica a:

- contratistas de Samsonite Australia;
- personas que suministran bienes o servicios a Samsonite Australia;
- empleados de una persona o entidad que suministre bienes o servicios a Samsonite Australia (ya sean pagados o no);
- familiares o dependientes de cualquiera de las personas enumeradas anteriormente; y
- familiares o dependientes de directivos y empleados de Samsonite Australia.

Las personas a las que se hace referencia en el párrafo 1.5 se consideran "denunciantes elegibles". Para calificar para la protección bajo la Ley de Sociedades, las divulgaciones deben ser hechas por un denunciante elegible. Sin embargo, por coherencia con la política, en este anexo se hará referencia a los denunciantes elegibles como "denunciantes".

Conducta denunciabile

2.1 Además del párrafo 2.1 de la política, la Conducta denunciabile es una "divulgación protegida" bajo la Ley de Sociedades si es realizada por un denunciante (es decir, un denunciante elegible) a un destinatario elegible (consulte el párrafo 3.1 de este anexo a continuación).

2.2 Además del párrafo 2.2 de la política, las protecciones de denuncia de irregularidades bajo la Ley de Sociedades no están destinadas a aplicarse a las divulgaciones relacionadas con cualquier queja o conducta personal relacionada con el trabajo en relación con el empleo individual o el empleo anterior de una persona, como:

- un conflicto interpersonal en el trabajo;
- una decisión relacionada con el compromiso, la transferencia o la promoción;
- una decisión relacionada con los términos y condiciones del contrato; y
- una decisión disciplinaria que incluya suspender o despedir a una persona.

Tales asuntos deben plantearse a RR.HH.

¿Qué canales se pueden utilizar?

3.1 Además del párrafo 3.1 de la política, también puede hacer una denuncia a los directivos y altos directivos de Samsonite Australia.

Las personas a las que se hace referencia en el párrafo 3.1 se consideran "receptores elegibles". Para calificar para la protección bajo la Ley de Sociedades, las divulgaciones deben ser hechas por un receptor elegible.

También se pueden presentar denuncias a las siguientes partes externas:

- auditores (incluido cualquier miembro del equipo de auditoría) de Samsonite Australia;
- actuarios de Samsonite Australia;
- profesionales de la justicia; y
- reguladores relevantes, como la Comisión Australiana de Valores e Inversiones.

Además, en ciertas circunstancias, 90 días después de que una persona haya presentado una denuncia de acuerdo con esta política, el denunciante puede divulgar el asunto de forma limitada a un miembro del Parlamento o a un periodista, siempre que la persona tenga motivos razonables para creer que: (a) no se está tomando, o se ha tomado, ninguna medida para abordar los asuntos que plantearon en su denuncia, o la realización de una divulgación adicional sería de interés público; y (b) la realización de una divulgación adicional sería de interés público.

Represalias

4 Además del párrafo 4 de la política, Samsonite Australia se compromete a proteger a aquellos que hagan una divulgación de acuerdo con esta política.

Otras protecciones disponibles para los denunciantes

Insertar lo siguiente después del párrafo 4 de la política:

4A El hecho de que una persona haya hecho una divulgación protegida no dará lugar a ninguna responsabilidad civil, penal o administrativa (incluida la medida disciplinaria) por parte del denunciante, y el hecho de hacer la divulgación y su contenido no es admisible contra el denunciante en un procedimiento penal o civil.

Sin embargo, el denunciante puede estar sujeto a medidas disciplinarias, civiles o penales por haber realizado una divulgación falsa y/o en relación con la propia conducta del denunciante que se revela por los asuntos destacados en la información divulgada (es decir, la propia conducta del denunciante en la mala conducta, asuntos inapropiados u otras circunstancias que se revelan por la divulgación protegida).

4B Se anima a los denunciantes a buscar asesoramiento legal independiente en relación con la remuneración y otros recursos bajo la Ley de Sociedades.

Investigación de conducta denunciante

6.4 Además del párrafo 6.4 de la política, Samsonite Australia garantizará un trato justo a los empleados mencionados o implicados en una divulgación protegida o con los que se relaciona dicha divulgación mediante la aplicación de los siguientes principios:

- en la medida de lo posible, la identidad de un empleado implicado se mantendrá confidencial durante la investigación relacionada con esa persona;
- un investigador designado para investigar una divulgación protegida actuará de manera imparcial y sin prejuicios al llevar a cabo la investigación; y
- una investigación permitirá un proceso justo.

B. Bélgica

Este anexo describe en qué se diferencia la política local belga de denuncia de irregularidades de la política global de denuncia de irregularidades de Samsonite.

Para evitar dudas, este apéndice no confiere ninguna protección legal adicional para el Personal que no exista de otra manera bajo la ley y/o normativa local aplicable.

Quién está cubierto

- 1.1 Además de las personas mencionadas en el punto 1.5 de la política global, la protección normativa de los denunciantes también se aplica a:
- facilitadores, es decir, personas físicas que ayudan a una persona que hace una denuncia en el proceso de denuncia, y cuya asistencia debe ser confidencial;
 - terceros que estén relacionados con los denunciantes y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral (por ejemplo, compañeros, familiares, testigos,...); y
 - personas jurídicas que los denunciantes poseen, trabajan o están conectadas de otra manera dentro de un contexto relacionado con el trabajo (por ejemplo, empresa de gestión).

Conducta denunciabile

- 2.1 Las denuncias sobre las siguientes áreas recaen dentro del alcance material de la denuncia de irregularidades para Bélgica. Las medidas de protección del denunciante establecidas en la ley belga de 28 de noviembre de 2022 sobre la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión o nacional dentro de una entidad jurídica en el sector privado (la **Ley belga**) se aplican a las denuncias realizadas en ámbitos del ámbito material.
- Contratación pública (por ejemplo, adjudicación de contratos de concesión);
 - Servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (por ejemplo, comercio, banca);
 - Seguridad y cumplimiento de productos (por ejemplo, Directiva general de seguridad de productos);
 - Seguridad del transporte (por ejemplo, normativa sobre tacógrafos en el transporte por carretera);
 - Protección del medio ambiente (por ejemplo, contaminación, normas ambientales para la producción);
 - Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear;

- Seguridad alimentaria y de los piensos, salud y bienestar de los animales (por ejemplo, trazabilidad);
- Salud pública (por ejemplo, calidad y seguridad de los medicamentos);
- Protección del consumidor (por ejemplo, garantía);
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y de los sistemas de información (incumplimiento del RGPD);
- Incumplimientos que afectan a los intereses financieros de la Unión (por ejemplo, corrupción);
- Incumplimientos relacionados con el mercado interior (por ejemplo, fijación de precios);
- Lucha contra el fraude social (por ejemplo, trabajo no registrado);
- Lucha contra el fraude fiscal (por ejemplo, fraude fiscal).

2.2 Las siguientes áreas están excluidas del alcance material. Las denuncias que se encuentran en estas áreas no están cubiertas por la legislación belga.

- Seguridad nacional (excepto infracciones del Derecho de la Unión en materia de contratación pública);
- Información clasificada;
- Secreto profesional legal y médico;
- Normas de procedimiento penal.

Denuncias externas

- 3.1 Se recomienda encarecidamente denunciar primero las infracciones a través del canal de denuncia interno dentro de Samsonite. Esto permitirá a la organización investigar la denuncia y tomar las medidas adecuadas.
- 3.2 Dentro de la Unión Europea, un denunciante tiene la opción de denunciar externamente una infracción que esté dentro del ámbito de la legislación de denuncia de irregularidades, a una autoridad local competente responsable de recibir e investigar las denuncias de los denunciantes. Para Bélgica, los denunciantes pueden denunciar externamente al defensor del pueblo (*ombudsman*) federal o a las autoridades competentes. Los detalles de los canales externos de denuncias relevantes para usted están disponibles en la Intranet.

Denuncias locales o centrales

- 4.1 Los informes relacionados con la entidad belga de Samsonite se pueden enviar para denuncias locales o centrales.

- 4.2 Denuncia local significa que la denuncia será recibida por los administradores de casos locales, no por los administradores de casos corporativos. La investigación del caso, en caso de que esté dentro del alcance de la denuncia de irregularidades, será realizada por aquellos que gestionan casos locales (internos o externos) y será seguida por los administradores de casos locales (auditoría interna local). Si fuera necesario o apropiado, los administradores de casos pueden pedir apoyo a los gestores de casos corporativos. Si la denuncia describe un incidente que debe notificarse al comité de auditoría corporativa, los administradores de casos locales compartirán la denuncia con la auditoría interna corporativa y el departamento legal corporativo para que evalúen si el comité de auditoría debe ser informado.
- 4.3 Denuncia central significa que la denuncia será recibida por los administradores de casos corporativos. La investigación del caso, en caso de que esté dentro del alcance de la denuncia de irregularidades, será realizada por aquellos que gestionan casos locales o corporativos (internos o externos) y será seguida por los administradores de casos corporativos (auditoría interna corporativa).

Confidencialidad

- 5.1 En caso de denuncia de irregularidades, también se garantiza la confidencialidad para los facilitadores de la denuncia, así como para terceros que estén relacionados con el denunciante y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral. La confidencialidad también está garantizada para las entidades que el denunciante posee, en las que trabaja o está conectado de otra manera en un contexto relacionado con el trabajo.

Condiciones de protección

- 6.1 Los denunciantes calificarán para protección siempre que:
- tuvieran motivos razonables para creer que la información sobre infracciones denunciada era cierta en el momento de la denuncia y que dicha información estaba dentro del alcance de la legislación belga; y
 - hayan denunciado interna o externamente o hayan hecho una divulgación pública.
- 6.2 Las personas a las que se hace referencia en el punto 1.1 anterior calificarán para protección siempre que tuvieran motivos razonables para creer que el denunciante se encontraba dentro del alcance de protección de la legislación belga.
- 6.3 Los empleados de Samsonite también conservan el derecho de consultar a los representantes sindicales, los empleados no pueden sufrir medidas de represalia por hacerlo.

Privacidad de datos

- 7.1 Para cualquier procesamiento de datos personales en relación con el funcionamiento de la política global y este anexo, consulte el aviso de privacidad de Samsonite disponible en la Intranet.

C. Japón

Para evitar dudas, este apéndice no confiere ninguna protección legal adicional para el Personal que no exista de otra manera bajo la ley y/o normativa local aplicable.

Alcance de esta política

Para Japón, además del personal especificado en el párrafo 1.5, esta política también se aplica al siguiente personal en Japón:

- ex directores, ex directivos y ex empleados que se jubilaron o renunciaron al Grupo dentro de un año a partir de la fecha en que se denuncia la Conducta denunciable; y
- cualquier agencia o trabajador contingente que haya trabajado para el Grupo dentro de un año a partir de la fecha en que se denuncia la Conducta denunciable.

El término "Personal" en esta política también incluye el personal anterior para Japón.

Persona responsable de la denuncia (公益通報対応業務従事者)

De acuerdo con la política, la Conducta denunciable puede ser investigada por departamentos legales corporativos o regionales, auditoría interna o recursos humanos, según corresponda, o por otros equipos corporativos o locales bajo su supervisión (consultar la sección 6). En base a la investigación, [nombre o función] decidirá qué pasos de seguimiento (si los hubiera) se tomarán (consultar la sección 7). A efectos de la Ley de Protección de Denunciantes, se designa al jefe del departamento o equipo pertinente que lleva a cabo la investigación y a [nombre o función] como persona responsable de la denuncia (公益通報対応業務従事者). Las personas asignadas específicamente para participar en la investigación o los pasos de seguimiento también son designadas como personas a cargo de la denuncia.

D. Suecia

Para evitar dudas, este apéndice no confiere ninguna protección legal adicional para el Personal que no exista de otra manera bajo la ley y/o normativa local aplicable.

Restricciones para denunciar

Según la legislación sueca, puede haber algunas restricciones sobre cómo puede denunciar un asunto a través de la Línea directa.

Si trabaja en Suecia y/o su informe se refiere a un empleado en Suecia, solo se pueden denunciar ciertos tipos de presuntas irregularidades sobre empleados en ciertos puestos a través de la Línea directa debido a restricciones bajo la legislación sueca (norma DIFS 2018:2). Asegúrese de seguir las pautas a continuación antes de enviar una denuncia a través de la Línea Directa.

Si las presuntas irregularidades no se pueden denunciar a través de la Línea Directa por cualquiera de las razones que se indican a continuación, puede presentar su denuncia a través de las otras fuentes de Samsonite de acuerdo con lo anterior "¿Cómo se pueden presentar las denuncias?" Sección 3 de la política global.

¿Qué empleados puedo denunciar a través de la Línea Directa?

Con respecto a la Línea Directa, las irregularidades denunciadas deben estar relacionadas con una persona en una **posición clave o de liderazgo** dentro de la Compañía o del Grupo. Esto incluye a todos los gerentes, miembros de la junta, el equipo líder, CEO, CFO, etc.

¿Qué inquietudes puedo denunciar a través de la Línea Directa?

Las únicas presuntas irregularidades que se pueden denunciar a través de la Línea Directa de acuerdo con la legislación sueca son:

- en relación con la contabilidad;
- en relación con las cuentas;
- soborno;
- delitos en el ámbito de la banca y las finanzas; y
- otras acusaciones graves relacionadas con los intereses vitales del Grupo, o la salud y la vida de las personas.

E. España

Este anexo describe las normas que son específicas para Samsonite España S.A. ("Samsonite España") y que corresponderán además de los principios generales contemplados en la política.

Para evitar dudas, este anexo no brinda ninguna protección estatutaria adicional al Personal que no existe de otra manera conforme a las leyes y/o regulaciones locales aplicables.

¿Quién está cubierto?

- 1.1 Además del personal que se menciona en el párrafo 1.5 de la política, las protecciones que brinda la ley de España del 20 de febrero de 2023 que regula la protección de las

personas que denuncian infracciones regulatorias y la lucha contra la corrupción (la “Ley de España”) cubren a:

- Las personas cuyo empleo o relación estatutaria con Samsonite España ya ha terminado, además de los candidatos o personas cuya relación de empleo todavía no ha comenzado, en los casos en los que la información sobre la Conducta que se debe denunciar fue obtenida durante el proceso de reclutamiento o negociaciones previas a la contratación; y
- Toda persona que trabaja o que se encuentra bajo la supervisión y las órdenes de contratistas, subcontratistas y proveedores de Samsonite España.

1.2 Además del párrafo 1.5 de la política, las medidas de protección para denunciantes conforme a la Ley de España también cubren a:

- Los empleados de Samsonite España que brindan asistencia al denunciante en el proceso;
- Las personas físicas que están relacionadas con el denunciante y que pueden sufrir represalias, tales como compañeros de trabajo o parientes del denunciante; y
- Las personas jurídicas para las cuales trabaja el denunciante o con las cuales tiene alguna otra relación en un contexto de empleo o en las que tiene una participación considerable.

¿Cómo hacemos un seguimiento de las denuncias?

- 3.1 Además del párrafo 7.7, el personal identificado en el párrafo 1.5 de la política puede comunicarse con la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) o con las autoridades u organismos regionales pertinentes para hacer una denuncia sobre toda acción u omisión que se encuentre dentro del alcance de la Ley de España, ya sea directamente o después de haberla denunciado anteriormente al canal interno.
- 3.2 Además del párrafo 7.7, Samsonite España reenviará inmediatamente a la Fiscalía la información necesaria sobre todo hecho que pueda constituir un delito penal. Si el delito afecta los intereses financieros de la Unión Europea, la misma será derivada a la Fiscalía Europea.