

Samsonite International S.A.

# Política Global sobre Denunciantes

3 de agosto de 2023

## Índice

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

## 1. Introducción

### ¿Por qué es necesaria una política sobre denunciantes?

- 1.1 En Samsonite International S.A. (“Samsonite” o la “Compañía” y, en conjunto con todas las compañías afiliadas de Samsonite, el “Grupo”), consideramos que la verdadera medida del éxito es no solo los resultados que logramos sino además cómo lo hacemos. En Samsonite estamos comprometidos con desempeñar nuestra actividad comercial con integridad y mantener el más alto estándar de conducta ética en todas nuestras transacciones. Un componente de importancia crucial de ello es nuestro compromiso con una cultura abierta en la que los empleados y otras partes interesadas se sientan seguras para plantear inquietudes.
- 1.2 Samsonite lo alienta a no quedarse callado cuando sepa o sospeche que tuvo lugar o que puede tener lugar una infracción inminente de una ley o regulación aplicable, del Código de Conducta de Samsonite o de otras políticas del Grupo, cuando sepa o sospeche que tuvo lugar o que puede tener lugar una conducta que puede comprometer la reputación de Samsonite o del Grupo o los intereses de sus clientes, o que sea inadecua o no ética por otros motivos.
- 1.3 Puede parecer más sencillo no decir nada o hacerse el distraído, pero al no quedarse callado usted puede brindar a Samsonite y al Grupo información que de otra manera permanecería oculta sobre una conducta ilegal o no ética que puede generar riesgos considerables al Grupo, y que puede constituir una amenaza para la cultura de cumplimiento que todos trabajamos con gran dedicación para mantener. Por lo tanto, es importante que estemos al tanto de dichos temas lo antes posible. Una denuncia no necesariamente tiene que ver con un acto indebido de una persona o personas específicas, sino que puede tener que ver con el planteo de inquietudes sobre una práctica o procedimiento que usted considera que es inadecuado o que genera riesgos debido a que no funciona como fue diseñado. Todos tenemos la responsabilidad de proteger al Grupo de dichos riesgos.
- 1.4 Con el objeto de permitir y empoderar a nuestro Personal para que denuncie sus inquietudes de una manera segura y confiable, Samsonite ha implementado esta política que describe los procedimientos del Grupo para recibir, evaluar e investigar denuncias. Sujeto a las leyes y regulaciones aplicables, el Personal puede hacer denuncias de forma confidencial y, si lo desea, de forma anónima. Es muy importante para Samsonite que el Personal que hace denuncias o que esté involucrado o que participe en una investigación conforme a la política sepa que no sufrirá ningún tipo de represalias ni victimización debido a su participación en dicho proceso.

### ¿Quién está cubierto?

- 1.5 Esta política cubre a todos los directores, funcionarios, empleados, practicantes, aprendices y todo trabajador de agencia o eventual que es un empleado o es contratado por el Grupo (el “Personal”).
- 1.6 Para acceder a instrucciones adicionales, consulte el anexo específico de la jurisdicción que le corresponde que se indica en el Apéndice 1 de esta política y, cuando resulte pertinente, la política sobre denunciantes local de Samsonite específica de su jurisdicción. Es posible que los términos de todo anexo específico de jurisdicción, toda política sobre denunciantes local de Samsonite y ley de aplicación local brinden protección legal específica adicional que está reservada exclusivamente para temas y al Personal dentro del alcance de dicho régimen legal específico.
- 1.7 La información sobre cómo hacer una denuncia o plantear una inquietud para otras partes interesadas, por ejemplo, antiguos empleados, candidatos a empleo, proveedores, clientes, accionistas y titulares de derechos de voto del Grupo, contratistas y subcontratistas (además de los miembros del organismo administrativo, de gerencia o supervisión de dichos contratistas y subcontratistas) se encuentra disponible en [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com).

## 2. **¿Qué se debe denunciar?**

### Conducta que se debe denunciar

- 2.1 Samsonite lo alienta a no quedarse callado cuando sepa o sospeche que tuvo lugar o que puede tener lugar una infracción inminente de una ley o regulación aplicable, del Código de Conducta de Samsonite o de otras políticas del Grupo, cuando sepa o sospeche que tuvo lugar o que puede tener lugar una conducta que puede comprometer la reputación de Samsonite o del Grupo o los intereses de sus partes interesadas, o que sea inadecuada o no ética por otros motivos (la “Conducta que se debe denunciar”).
- 2.2 Entre los ejemplos de Conducta que de debe denunciar podemos mencionar (de forma enunciativa y no limitativa) las inquietudes sobre lo siguiente:
- Cumplimiento legal o regulatorio;
  - Incumplimiento de las políticas o procedimientos de Samsonite o el Grupo;
  - Infracciones de prácticas de ventas o conducta de mercado;
  - Sobornos u otros pagos o regalos inadecuados;
  - Actividad fraudulenta;
  - Cumplimiento de las leyes antimonopolio o de competencia;
  - Conflictos de intereses potenciales;
  - La integridad de las prácticas contables, controles internos, temas de auditoría y presentaciones públicas del Grupo;
  - Intimidación, discriminación o acoso; y
  - Prácticas potencialmente inseguras o peligrosas, que incluyen aquellas que pueden representar una amenaza a la salud pública, la seguridad o el medioambiente.

Si desea que su inquietud reciba el tratamiento de una denuncia conforme a esta política, debe utilizar los canales que se describen en la Sección 3.1 más abajo. Sin embargo, los temas generales o las quejas menores del lugar de trabajo relacionadas con su empleo o contratación (por ejemplo, salario y beneficios, evaluaciones de desempeño) por lo general no llegan al nivel de Conducta que se debe denunciar conforme a esta política. Dichos temas se debe plantear a recursos humanos. Si plantea una inquietud que el equipo de recursos humanos considera de forma razonable que debe tratarse conforme a esta política, es posible que Samsonite se ocupe del tema conforme a esta política.

### ¿Qué debe incluir la denuncia?

2.3 Una denuncia debe incluir la mayor cantidad de detalles posible para facilitar su evaluación e investigación adecuada. Resultará más difícil, y en algunos casos imposible, investigar a fondo un tema si Samsonite no recibe información adecuada sobre la Conducta que se debe denunciar.

2.4 Por lo tanto, su denuncia debe incluir los siguientes detalles en la medida en que los conozca o sospeche:

- Detalles sobre su relación con Samsonite;
- Una descripción detallada de los eventos relevantes y de cómo se enteró de los mismos;
- La fecha, hora y lugar de los eventos relevantes (y, si corresponde, su frecuencia);
- El nombre de la entidad legal en la que tuvo lugar el evento;
- Los nombres y cargos de las personas involucradas, u otra información que permita identificar a dichas personas;
- Los nombres de otras personas, si existen, que son testigos o que pueden contar con información sobre los hechos denunciados;
- Toda otra información, documentación o evidencia que pueda ser de ayuda a las personas a cargo de la investigación de la denuncia para verificar los hechos denunciados; y
- Lo alentamos a incluir su nombre en la denuncia para que podamos hacer un seguimiento con usted si es necesario, pero no es obligatorio.

2.5 Es posible que los denunciantes que, de forma intencional y a sabiendas, hacen una denuncia falsa o proporcionan información falsa o engañosa de forma deliberada en relación con la investigación de una denuncia, deban hacer frente a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo u otros procesos 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 para Denuncias de Ética de Samsonite ya sea en línea en [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) o llamando gratis utilizando el código de acceso y número de teléfono aplicables para la jurisdicción relevante que se encuentra en [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com).
  - También puede comunicarse con los jefes de Recursos Humanos de su región o corporativos y solicitar una reunión en persona para hacer su denuncia de esa manera.
- 3.2 Puede hacer una denuncia por escrito o de forma verbal. En cada uno de los casos anteriores, también puede solicitar tener una reunión en persona con una persona de los departamentos de Recursos Humanos o legal regional o corporativo para hacer su denuncia de esa manera.
- 3.3 Sujeto a las leyes y regulaciones aplicables, las denuncias son confidenciales y pueden ser anónimas. Consulte los detalles adicionales en el párrafo 5 más abajo.
- 3.4 A pesar de que lo alentamos a denunciar toda inquietud a través de estas líneas para denuncias internas antes de hacerlo de forma externa, ninguna de las secciones de esta política prohíbe o tiene la intención de ninguna manera de restringir o impedirle que ejerza sus derechos protegidos o de divulgar información de otra manera a agencias para denuncias externas tales como las fuerzas de seguridad, agencias regulatorias o administrativas tal como lo permitan las leyes o regulaciones aplicables y conforme a las mismas. Puede acceder a los detalles de los procedimientos para hacer denuncias externas pertinentes para usted y su jurisdicción comunicándose con Samsonite escribiendo a [ethics.hotline@samsonite.com](mailto:ethics.hotline@samsonite.com).

#### Línea Directa para Denuncias de Ética de Samsonite

- 3.5 La manera más fácil de hacer una denuncia conforme a esta política es a través de la Línea Directa de Denuncias de Ética de Samsonite (la "Línea Directa"). Puede hacer denuncias a través de la Línea Directa para Denuncias de Ética de Samsonite ya sea en línea en [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com) o llamando gratis utilizando el código de acceso y número de teléfono aplicables para la jurisdicción relevante que se encuentra en [www.samsonite.ethicspoint.com](http://www.samsonite.ethicspoint.com).
- 3.6 La Línea Directa está disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana, y es proporcionada por Navex, un proveedor de servicios externo con sede en los Estados Unidos. La Línea Directa le permite hacer una denuncia en su propio idioma.
- 3.7 Cuando hace la denuncia a través de la Línea Directa puede elegir permanecer anónimo, en cuyo caso Navex no divulgará su identidad.
- 3.8 Una vez que haya planteado su inquietud ante Navex a través de la Línea Directa, el tema será derivado al personal adecuado de Samsonite para su evaluación.

## **4. Sin represalias**

- 4.1 De forma consistente con las leyes y regulaciones aplicables, Samsonite y el Grupo prohíben y no tolerarán ninguna amenaza de represalias, intento de represalias o represalias concretas contra el Personal o victimización del Personal que: (i) hace una denuncia a la Compañía o el Grupo conforme a esta política; (ii) brinda asistencia a otro miembro del Personal para hacer una denuncia conforme a esta política; (iii) tiene una relación personal con el miembro del Personal que hace una denuncia conforme a esta política; (iv) participa o está involucrado de otra manera en una investigación u otro proceso en relación con una denuncia que se hizo conforme a esta política (lo que incluye a toda persona acusada en la denuncia).
- 4.2 Las represalias o victimización prohibida significa toda forma de medida adversa relacionada con el empleo incluyendo, de forma enunciativa y no limitativa, el descenso de categoría o la limitación de las oportunidades profesionales, la suspensión, las medidas disciplinarias (que pueden incluir la terminación), la intimidación o las amenazas, la exclusión de eventos de equipo, el acoso o la discriminación, la reasignación, la retroalimentación negativa sobre el desempeño o la reducción de remuneración u horas.
- 4.3 Las represalias y la victimización se pueden denunciar conforme a esta política y pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo. Si fue víctima de alguna conducta que usted considera que constituye represalias o victimización, denuncie inmediatamente las presuntas represalias o victimización conforme al párrafo 3.1 más arriba o, de forma alternativa, hable con un jefe de Recursos Humanos regional o corporativo.
- 4.4 El Personal que desalienta o impide que otra persona haga una denuncia o que solicite la ayuda o asistencia que necesita para hacer dicha denuncia tendrá que hacer frente a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo u otros procesos legales.

## **5. Confidencialidad y denuncias anónimas**

### Confidencialidad

- 5.1 Samsonite (y, cuando corresponda, Navex) gestionará de forma confidencial todas las denuncias (lo que incluye las denuncias anónimas y no anónimas) realizadas conforme a esta política. Samsonite (y, cuando corresponda, Navex) hará todo lo posible para proteger la identidad de la persona que está sujeta o sea mencionada en una denuncia o que se relacione con una Conducta que se debe denunciar.
- 5.2 Toda la información que usted proporcione se gestionará de forma confidencial en la medida de lo posible de forma razonable y de forma consistente con las obligaciones legales y regulatorias de Samsonite y el requisito de realizar una evaluación e investigación a fondo del tema. Samsonite también hará todo lo posible para compartir

información solo cuando sea estrictamente necesario con las personas que participan en una investigación, denuncia o en la resolución del tema (a excepción de los casos en los que las leyes o regulaciones prohíben o exigen la divulgación). El acceso a la información está estrictamente prohibido a los miembros del personal que no están autorizados para conocerla.

### Denuncias anónimas

- 5.3 Lo alentamos a identificarse cuando haga una denuncia conforme a esta política. Sin embargo, es posible hacer denuncias anónimas sujetas a las leyes y regulaciones aplicables. Si decide permanecer en el anonimato cuando hace la denuncia a través de la Línea Directa, Navex no divulgará su identidad.
- 5.4 El hecho de hacer una denuncia anónima puede afectar su capacidad de recibir retroalimentación sobre el estado de la investigación, si existe, y puede afectar la capacidad de Samsonite de investigar de forma efectiva el tema o de brindarle protección. Alentamos de forma particular a los denunciantes anónimos a brindar la mayor cantidad posible de información y evidencia, ya que tal vez no sea posible hacer un seguimiento adicional con un denunciante anónimo (consulte el párrafo 2.4 más arriba).

## **6. Investigaciones de Conducta que se debe denunciar**

- 6.1 Todas las denuncias que se hacen conforme a esta política se tomarán en serio. Una vez que haya planteado una Conducta que se debe denunciar tal como se establece en esta política, el tema será evaluado para decidir qué medidas se deben tomar y quién debe investigar la Conducta que se debe denunciar (cuando una investigación resulte adecuada).
- 6.2 Dependiendo de la naturaleza de la denuncia, es posible que la Conducta que se debe denunciar sea investigada por los departamentos legales corporativos o regionales, auditoría interna o recursos humanos, según corresponda, o por otros equipos corporativos o locales bajo su supervisión. Cuando resulte adecuado o necesario, es posible que la Conducta que se debe denunciar también sea investigada (en todo o en parte) por asesores legales externos u otros terceros, por ejemplo, contadores forenses, etc.
- 6.3 La práctica general de Samsonite es que las personas involucradas personalmente en la Conducta que se debe denunciar sean excluidas del equipo de investigación y no se les permita que participen en la evaluación de la denuncia o la determinación de las medidas disciplinarias, si existen, que se deben tomar en relación con la denuncia.
- 6.4 Todo el Personal debe colaborar a pleno y de forma honesta con toda investigación interna y contará con protección contra las represalias que surjan de su participación en dicha investigación. El Personal que no coopera (por ejemplo, al no proporcionar



información completa y veraz o proporcionar información engañosa de forma intencional) puede ser sujeto a medidas disciplinarias,

## 7. **¿Cómo hacemos un seguimiento de las denuncias?**

### Retroalimentación

- 7.1 El denunciante (lo que incluye un denunciante anónimo, cuando sea posible) recibirá un acuse de recibo en un plazo de siete días de la recepción de una denuncia.
- 7.2 No más allá de tres meses después del acuse de recibo, el denunciante (lo que incluye un denunciante anónimo, cuando sea posible) recibirá una actualización sobre la investigación que terminó o que se encuentra en curso de su denuncia. Debido a la naturaleza a menudo confidencial de las investigaciones y ciertas limitaciones impuestas por las leyes y regulaciones aplicables, es posible que a Samsonite le resulte imposible brindar al denunciante información específica relacionada con la actualización o con el resultado de una investigación. La información específica se proporcionará según el caso. Los denunciantes deben mantener la confidencialidad de la información sobre la investigación o el resultado que suministra Samsonite.
- 7.3 El denunciante (lo que incluye un denunciante anónimo, cuando sea posible) también recibirá información por escrito sobre el cierre del legajo, según el caso.

### Medidas correctivas y disciplinarias

- 7.4 Las medidas específicas que se toman en un caso en particular (si existen) dependerán de la naturaleza y gravedad de la Conducta que se debe denunciar denunciada y los resultados de la investigación.
- 7.5 Si una investigación confirma una conducta indebida, la Compañía o el Grupo tomará medidas correctivas inmediatas y adecuadas proporcionales a la gravedad de la conducta indebida y de conformidad con sus procedimientos y prácticas. Dichas medidas correctivas pueden incluir medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo y/u otros procesos legales. También se tomarán medidas razonables y necesarias para evitar que vuelva a tener lugar la conducta indebida.

### Informes

- 7.6 El departamento legal corporativo o el departamento de auditoría interna hará informes periódicos al Directorio de la Compañía o a todo comité relevante del Directorio sobre las denuncias de denunciantes recibidas. Dichos informes cumplirán con los términos de esta política en lo que se refiere al mantenimiento de la confidencialidad de la denuncia, investigación e identidad del denunciante.
- 7.7 Sujeto a las leyes y regulaciones aplicables, es posible que la información relacionada con la Conducta que se debe denunciar, la denuncia y/o la investigación específica sea

transmitida a organismos públicos o a las autoridades. Cuando lo hagan, Samsonite y el Grupo procurarán mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante de conformidad con esta política y sus obligaciones legales y regulatorias.

## **8. Cumplimiento legal**

- 8.1 El objetivo de esta política es establecer directivas globales y, cuando resulte adecuado, fijar la base para el desarrollo de estándares locales tomando en cuenta las leyes, las regulaciones, el comité de la empresa y los acuerdos sindicales locales. Si alguna sección de esta política es contraria a las leyes y/o regulaciones locales aplicables, es necesario tener en cuenta debidamente dichas leyes y/o regulaciones locales aplicables para la interpretación de esta política. Para evitar dudas, esta política en conjunto con los anexos específicos de jurisdicción en el Apéndice 1 no brinda ninguna protección estatutaria adicional al Personal que no existe de otra manera conforme a las leyes y/o regulaciones locales aplicables.
- 8.2 En los casos en los que existe una duda sobre si es posible cumplir con esta política o en los que existe un conflicto con las leyes y regulaciones locales aplicables y esta política, el Personal debe solicitar la orientación del departamento legal corporativo o regional antes de actuar.

## **9. Privacidad de datos**

- 9.1 Es inevitable que durante la aplicación de esta política, lo que incluye la recepción e investigación de denuncias, Samsonite, los miembros del Grupo y ciertos terceros contratados periódicamente por Samsonite o el Grupo (lo que incluye a Navex) recopilen y procesen datos personales.
- 9.2 Todo procesamiento de datos personales relacionados con la aplicación de esta política (lo que incluye toda transferencia internacional de datos personales) se realizará de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables, y las políticas y procedimientos propios del Grupo. Consulte las políticas y avisos sobre privacidad de datos que mantienen periódicamente Samsonite y los miembros relevantes del Grupo.

## Apéndice 1 Anexos específicos de jurisdicción

### A. Australia

Samsonite Australia Pty Limited (“Samsonite Australia”) tiene la obligación de cumplir con los requisitos de la legislación australiana aplicable (y esta política en conjunto con este anexo cumplen con la misma) sobre la protección de denunciantes, lo que incluye aquellos conforme a la *Ley sobre Sociedades de 2000* (Cth) (la “Ley sobre Sociedades”).

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.

### Introducción

1 Además de lo que se indica en el párrafo 1 de la política, esta política se encuentra disponible para todos los empleados y funcionarios de Samsonite Australia a través de <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

#### ¿Quién está cubierto?

1.5 Además de lo que se indica en el párrafo 1.5 de la política, esta política también cubre a:

- Contratistas de Samsonite Australia;
- Personas que suministran bienes o servicios a Samsonite Australia;
- Empleados de una persona o entidad que suministra bienes o servicios a Samsonite Australia (ya sean con o sin sueldo);
- Parientes o dependientes de cualquiera de las personas que se indican más arriba; y
- Parientes o dependientes de funcionarios 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 protección conforme a la Ley sobre Sociedades, las divulgaciones deben ser realizadas por un denunciante elegible. Sin embargo, para ser consistente con la política, en este anexo nos referiremos a los denunciantes elegibles como “denunciantes”.

#### Conducta que se debe denunciar

2.1 Además de lo que se indica en el párrafo 2.1 de la política, la Conducta que se debe denunciar es una “divulgación protegida” conforme a la Ley sobre Sociedades si la misma es realizada por un denunciante (es decir, un denunciante elegible) a un receptor elegible (consulte el párrafo 3.1 de este anexo a continuación).

2.2 Además de lo que se indica en el párrafo 2.2 de la política, las protecciones a denunciantes conforme a la Ley sobre Sociedades no tienen por objeto cubrir a divulgaciones que se relacionan con quejas personales relacionadas con el trabajo o conducta sobre el empleo individual de una persona o antiguo empleado tal como:

- Un conflicto interpersonal en el trabajo;
- Una decisión relacionada con contratación, traslado o ascenso;
- Una decisión relacionada con los términos y condiciones de contratación; y
- Una decisión disciplinaria que incluye la suspensión o terminación de una persona.

Dichos temas se deben plantear a Recursos Humanos.

### ¿Qué canales se pueden utilizar?

3.1 Además de lo que se indica en el párrafo 3.1 de la política, usted también puede hacer una denuncia a funcionarios y la gerencia superior de Samsonite Australia.

Las personas a las que se hace referencia en el párrafo 3.1 se consideran “receptores elegibles”. Para calificar para protección conforme a la Ley sobre Sociedades, las divulgaciones se deben realizar a un receptor elegible.

También se pueden hacer denuncias a las siguientes partes externas:

- Auditores (lo que incluye todo miembro del equipo de auditoría) de Samsonite Australia;
- Actuarios de Samsonite Australia;
- Profesionales legales; y
- Reguladores relevantes, tales como la Comisión de Valores e Inversiones de Australia.

Adicionalmente, en ciertos casos, 90 días después de que una persona hizo una denuncia de conformidad con esta política, el denunciante puede hacer una divulgación limitada del tema a un miembro del Parlamento o a un periodista siempre que la persona tenga fundamentos razonables para considerar que: (a) no se toma ni se tomó ninguna medida para corregir los temas que planteó en su denuncia o que la realización de una divulgación adicional sería de interés público; y (b) la realización de una divulgación adicional sería de interés público.

### Sin represalias

4 Además de lo que se indica en el párrafo 4 de la política, Samsonite Australia tiene el compromiso de proteger a las personas que realizan divulgaciones de conformidad con esta política.

### Otras protecciones disponibles a los denunciantes

Insertar lo siguiente después del párrafo 4 de la política:

- 4A El hecho de que una persona haya realizado una divulgación protegida no generará ninguna responsabilidad civil, penal ni administrativa (lo que incluye medidas disciplinarias) al denunciante, y el hecho de realizar la divulgación y sus contenidos no resultará admisible en contra del denunciante en un proceso penal o civil.

Sin embargo, es posible que el denunciante esté sujeto a medidas disciplinarias, civiles o penales por hacer una divulgación falsa y/o en relación con la conducta propia del denunciante que es revelada por los temas que se destacan en la información divulgada (es decir, la conducta propia del denunciante en la conducta indebida, asuntos inadecuados, u otras circunstancias que son reveladas por la divulgación protegida).

- 4B Se alienta a los denunciantes a acceder a asesoramiento legal independiente en relación con la compensación y otros recursos conforme a la Ley sobre Sociedades.

#### Investigaciones de Conducta que se debe denunciar

- 6.4 Además de lo que se indica en el párrafo 6.4 de la política, Samsonite Australia garantizará el tratamiento justo de los empleados mencionados o implicados en una divulgación protegida o con quienes se relacione una divulgación de este tipo mediante la aplicación de los siguientes principios:

- En la medida de lo posible, se mantendrá la confidencialidad de la identidad de los empleados implicados durante la investigación relacionada con dichas personas;
- Los investigadores designados para investigar una divulgación protegida actuarán de forma imparcial y sin sesgo para realizar la investigación; y
- La investigación dará lugar a un proceso imparcial.

## B. Bélgica

Este anexo describe los casos en los que existen diferencias entre la política sobre denunciantes local de Bélgica y la política global sobre denunciantes de Samsonite.

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 de las personas que se mencionan en 1.5 de la política global, la protección regulatoria de denunciantes también cubre a:
- Facilitadores, es decir, personas físicas que brindan asistencia a una persona que hace una denuncia en el proceso de denuncia y cuya asistencia debe ser confidencial;
  - Terceros que están relacionados con las personas denunciantes y quienes pueden sufrir represalias en un contexto relacionado con el trabajo (por ejemplo, colegas, parientes, testigos, etc.); y
  - Entidades legales que son propiedad de las personas denunciantes, en las cuales trabajan las personas denunciantes, o con las cuales tienen una relación de otro tipo en un contexto relacionado con el trabajo (por ejemplo, compañía de gestión).

### Conducta que se debe denunciar

- 2.1 Las denuncias sobre las siguientes áreas están cubiertas por el alcance material de denunciantes de Bélgica. Las medidas de protección del denunciante tal como se indica en la ley belga del 28 de noviembre de 2022 sobre la protección de personas que denuncian infracciones de la ley de la Unión o nacional en el marco de una entidad legal en el sector privado (la **Ley Belga**) cubren a las denuncias sobre áreas del alcance material.
- Concursos públicos (por ejemplo, asignación de contratos de concesión);
  - Servicios financieros, productos y mercados, y prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo (por ejemplo, comercio, banca);
  - Seguridad y cumplimiento de productos (por ejemplo, Directiva General de Seguridad de Productos);
  - Seguridad de transporte (por ejemplo, regulación de tacógrafos en el transporte por carretera);
  - Protección del medioambiente (por ejemplo, polución, estándares medioambientales para la producción);
  - Protección de radiación y seguridad nuclear;

- Seguridad de alimentos y alimentos para animales, salud y bienestar animal (por ejemplo, rastreabilidad);
- Salud pública (por ejemplo, calidad y seguridad de productos medicinales);
- Protección del consumidor (por ejemplo, garantía);
- Protección de la privacidad y datos personales, y seguridad de red y sistemas de información (no cumplimiento del RGPD);
- Infracciones que afectan los intereses financieros de la Unión (por ejemplo, corrupción);
- Infracciones relacionadas con el mercado interno (por ejemplo, fijación de precios);
- Lucha contra el fraude social (por ejemplo, trabajo no registrado);
- Lucha contra el fraude fiscal (por ejemplo, fraude de impuestos).

2.2 Las siguientes áreas están excluidas del alcance material. Las denuncias dentro de estas áreas no están cubiertas por la Ley Belga.

- Seguridad nacional (con la excepción de infracciones de la ley de la Unión sobre concursos públicos);
- Información confidencial;
- Secreto profesional legal y médico;
- Normas de procedimientos penales.

### Denuncias externas

3.1 Recomendamos enfáticamente que las infracciones se denuncien en primer lugar a través del canal para denuncias interno de Samsonite. Ello permitirá que la organización investigue la denuncia y tome las medidas adecuadas.

3.2 Dentro de la Unión Europea, los denunciantes tienen la opción de hacer una denuncia externa de una infracción que se encuentra dentro del alcance de la legislación sobre denunciantes a una autoridad competente local responsable de recibir e investigar denuncias de denunciantes. En el caso de Bélgica, los denunciantes pueden hacer denuncias externas ante el defensor del pueblo federal o las autoridades competentes. Los detalles de los canales para denuncias externas relevantes para usted están disponibles en la Intranet.

### Denuncias locales o centrales

4.1 Las denuncias relacionadas con la entidad belga de Samsonite se pueden hacer como denuncias locales o centrales.

- 4.2 Denuncias locales significa que la denuncia será recibida por los gerentes de caso locales, no por los gerentes de caso corporativos. La investigación del caso, si se encuentra dentro del alcance de la ley sobre denunciantes, será realizada por encargados de caso locales (internos o externos) y su seguimiento estará a cargo de gerentes de caso locales (auditoría interna local). Si es necesario o adecuado, los gerentes de caso pueden solicitar el apoyo de encargados de caso corporativos. Si la denuncia describe un incidente que debe ser informado al comité de auditoría corporativo, los gerentes de caso locales compartirán la denuncia con los departamentos de auditoría interna y legal corporativos para que evalúen si es necesario informar al comité de auditoría.
- 4.3 Denuncias centrales significa que la denuncia será recibida por los gerentes de caso corporativos. La investigación del caso, si se encuentra dentro del alcance de la ley sobre denunciantes, será realizada por encargados de caso locales o corporativos (internos o externos) y su seguimiento estará a cargo de gerentes de caso corporativos (auditoría interna corporativa).

### Confidencialidad

- 5.1 En el caso de una denuncia de denunciante, también se garantiza la confidencialidad para los facilitadores de la denuncia además de los terceros que están relacionados con el denunciante y pueden sufrir represalias en un contexto relacionado con el trabajo. La confidencialidad también está garantizada para las entidades que son propiedad del denunciante, en las que trabaja el denunciante, o con las cuales el denunciante tiene una relación de otro tipo en un contexto relacionado con el trabajo.

### Condiciones para la protección

- 6.1 Los denunciantes calificarán para protección en los siguientes casos:
- Cuando hayan tenido fundamentos razonables para considerar que la información sobre las infracciones denunciadas era verdadera al momento de la denuncia y que dicha información se encontraba dentro del alcance de la Ley Belga; y
  - La denuncia fue interna o externa o hicieron una divulgación pública.
- 6.2 Las personas a las que se hace referencia en 1.1 más arriba calificarán para protección si tuvieron fundamentos razonables para considerar que el denunciante se encontraba dentro del alcance de protección de la Ley Belga.
- 6.3 Los empleados de Samsonite también conservan el derecho de consultar con un representante sindical y no pueden ser víctimas de represalias por hacerlo.

### Privacidad de datos

- 7.1 Por todo procesamiento de datos en relación con la aplicación de la política global y este anexo, consulte el aviso de privacidad de Samsonite que se encuentra disponible en la Intranet.



## C. Japón

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.

### Alcance de esta política

En el caso de Japón, además del personal que se especifica en el párrafo 1.5, esta política también cubre al siguiente personal en Japón:

- Antiguos directores, antiguos funcionarios y antiguos empleados que se jubilaron o renunciaron al Grupo en el plazo de un año de la fecha de la denuncia de la Conducta que se debe denunciar; y
- Todo trabajador de agencia o eventual que trabajó en el Grupo en el plazo de un año de la fecha de la denuncia de la Conducta que se debe denunciar.

En el caso de Japón, el término “Personal” en esta política también incluye al personal anterior.

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

De conformidad con la política, es posible que la Conducta que se debe denunciar sea investigada por los departamentos legales corporativos o regionales, auditoría interna o recursos humanos, según corresponda, o por otros equipos corporativos o locales bajo su supervisión (consulte la sección 6). En base a la investigación, [*nombre o función*] decidirá cuáles (si existen) serán las medidas de seguimiento que se adoptarán (consulte la sección 7). Para los fines de la Ley de Protección de Denunciantes, se designa como una persona a cargo de la denuncia al jefe del departamento o equipo pertinente que lleve a cabo la investigación y a [*nombre o función*] (公益通報対応業務従事者). Las personas que son asignadas específicamente para participar en la investigación o las medidas de seguimiento también son designadas como una persona a cargo de la denuncia.

## D. Suecia

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.

### Restricciones a las denuncias

Conforme a las leyes suecas, es posible que existan algunas restricciones a la manera en la que puede hacer una denuncia en la Línea Directa.

Si usted trabaja en Suecia y/o su denuncia se refiere a un empleado en ese país, solo puede denunciar a través de la Línea Directa ciertos tipos de presuntos actos indebidos de empleados en ciertos cargos debido a las restricciones que imponen las leyes suecas (regulación DIFS 2018:2). Asegúrese de cumplir con las instrucciones a continuación antes de hacer una denuncia a través de la Línea Directa.

**Si no es posible denunciar los presuntos actos indebidos a través de la Línea Directa por alguno de los motivos que se indican más abajo, puede hacer su denuncia a través de las otras fuentes de Samsonite de conformidad con “¿Cómo se pueden hacer las denuncias?” más arriba en la Sección 3 de la política global.**

### ¿A qué empleados puedo denunciar a través de la Línea Directa?

En lo que se refiere a la Línea Directa, los actos indebidos denunciados deben referirse a una persona en un **cargo clave o de liderazgo** dentro de la Compañía o Grupo. Ello incluye a todos los gerentes, miembros del directorio, el equipo de liderazgo, el Director Ejecutivo, el Director Financiero, etc.

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

Según las leyes suecas, los únicos presuntos actos indebidos que puede denunciar a través de la Línea Directa son los siguientes:

- Relacionados con los libros contables;
- Relacionados con la contabilidad;
- Sobornos;
- Delitos dentro del ámbito bancario o financiero; y
- Otras alegaciones graves sobre los intereses vitales del Grupo o la salud y las vidas de 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.