

Samsonite Group S.A.

Política Global de Denúncia de Irregularidades

Dia 3 de agosto de 2023

Índice

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| 1. Introdução..... | 2 |
| 2. O que deve ser denunciado? | 3 |
| 3. Como as denúncias podem ser feitas? | 4 |
| 4. Proibição de retaliação | 6 |
| 5. Confidencialidade e denúncias anônimas | 6 |
| 6. Investigação de Conduta passível de denúncia. | 7 |
| 7. Como fazemos o acompanhamento das denúncias? | 8 |
| 8. Conformidade jurídica | 9 |
| 9. Privacidade de dados | 9 |
| Apenso 1 | 10 |
| Anexos específicos de jurisdição | 10 |
| A. Austrália | 10 |
| Introdução..... | 10 |
| B. Bélgica | 13 |
| C. Japão | 16 |
| D. Suécia | 17 |

1. Introdução

Por que precisamos de uma política de denúncia de irregularidades?

- 1.1 Na Samsonite Group S.A. (“Samsonite” ou a “Empresa” e, juntamente com todas as empresas afiliadas da Samsonite, o “Grupo”), acreditamos que a verdadeira medida do sucesso não se trata apenas dos resultados que alcançamos e sim de como os alcançamos. Na Samsonite, temos o compromisso de conduzir os nossos negócios com integridade e de manter o mais alto padrão de comportamento ético em todas as nossas negociações. Um elemento de importância crucial disso é o nosso compromisso com uma cultura aberta, na qual os colaboradores e outras partes interessadas se sintam seguros para manifestar as suas preocupações.
- 1.2 A Samsonite incentiva a sua manifestação sempre que souber ou suspeitar de que houve ou poderá haver uma violação iminente da lei ou da regulamentação em vigor, do Código de Conduta da Samsonite ou de outras políticas do Grupo, sempre que souber ou suspeitar de que houve ou poderá haver uma conduta que possa comprometer a reputação da Samsonite ou do Grupo ou os interesses de seus clientes, ou que seja de outra forma imprópria ou antiética.
- 1.3 Pode parecer mais fácil manter o silêncio ou fazer vista grossa, mas, ao se manifestar, você poderá prestar informações à Samsonite e ao Grupo que, de outra forma, ficariam encobertas sobre comportamentos ilícitos ou antiéticos, os quais podem introduzir riscos significativos para o Grupo e que podem ameaçar a cultura de conformidade que todos nós estamos nos esforçando para manter. Portanto, é importante que saibamos a respeito desses problemas o mais rápido possível. As denúncias não precisam necessariamente envolver irregularidades cometidas por um indivíduo ou indivíduos específicos, mas podem acarretar o levantamento de questões referentes a uma prática ou um procedimento que considere inadequado ou que esteja causando riscos por não estar funcionando como previsto. Todos nós temos a responsabilidade de proteger o Grupo contra esses riscos.
- 1.4 A fim de possibilitar e capacitar os nossos Funcionários à comunicação de suas preocupações de forma segura e confiável, a Samsonite implementou esta política, a qual descreve os procedimentos do Grupo referentes ao recebimento, avaliação e investigação de denúncias. De acordo com a legislação e regulamentação em vigor, os Funcionários podem apresentar denúncias de forma confidencial e, se desejarem, anônima. É muito importante para a Samsonite que os Funcionários que fizerem denúncias ou que estiverem envolvidos ou participarem de uma investigação nos termos da Política saibam que ficarão livres de qualquer retaliação ou represália como resultado de seu envolvimento nesse processo.

Quem está coberto?

- 1.5 Esta política se aplica a todos os diretores, executivos, colaboradores, estagiários, aprendizes e qualquer agência ou trabalhador temporário empregado ou contratado pelo Grupo (“Funcionários”).
- 1.6 Para obter mais orientações, consulte o anexo específico de jurisdição aplicável à sua pessoa, estabelecido no Anexo 1 desta política e, sempre que relevante, a política local de denúncia de irregularidades da Samsonite específica da sua jurisdição. Os termos de qualquer anexo específico de jurisdição, de qualquer política local de denúncia de irregularidades da Samsonite e a legislação em vigor localmente podem fornecer mais proteção jurídica específica reservada exclusivamente para os assuntos e Funcionários que se enquadrem no escopo desse regime jurídico específico.
- 1.7 As informações sobre como fazer uma denúncia ou levantar uma questão para outras partes interessadas, por exemplo, ex-colaboradores, candidatos a vagas de emprego, fornecedores, clientes, acionistas e detentores de direitos de voto no Grupo, prestadores de serviços e subcontratados (bem como os integrantes do órgão administrativo, gerencial ou de supervisão de tais prestadores de serviços e subcontratados), se encontram disponíveis no site www.samsonite.ethicspoint.com.

2. O que deve ser denunciado?

Conduta passível de denúncia

- 2.1 A Samsonite incentiva a sua manifestação sempre que souber ou suspeitar de que houve ou poderá haver uma violação iminente da lei ou da regulamentação em vigor, do Código de Conduta da Samsonite ou de outras políticas do Grupo, sempre que souber ou suspeitar de que houve ou poderá haver uma conduta que possa comprometer a reputação da Samsonite ou do Grupo ou os interesses de suas partes interessadas, ou que seja ainda imprópria ou antiética (a “Conduta passível de denúncia”).
- 2.2 Exemplos de Conduta passível de denúncia a ser denunciada podem incluir (entre outros) questões relacionadas a:
- conformidade legal ou regulamentar;
 - violações das políticas ou procedimentos da Samsonite ou do Grupo;
 - violações de conduta no mercado ou nas práticas de vendas;
 - suborno ou outros pagamentos ou presentes impróprios;
 - atividade fraudulenta;
 - conformidade com o direito antitruste ou concorrencial;
 - possíveis conflitos de interesse;
 - a integridade das práticas contábeis, dos controles internos, das questões de auditoria ou dos registros públicos do Grupo;
 - intimidação vexatória, discriminação ou assédio; e

- práticas potencialmente inseguras ou perigosas, inclusive aquelas que possam ameaçar a saúde pública, a segurança ou o meio ambiente.

Se quiser que a sua questão seja tratada como uma denúncia de acordo com esta política, deve usar os canais descritos na Seção 3.1 abaixo. No entanto, questões gerais ou reclamações de menor importância no local de trabalho em relação ao seu emprego ou contratação (por exemplo, salário e benefícios, avaliações de desempenho) geralmente não configuram Conduta passível de denúncia de acordo com esta política. Essas questões devem ser levantadas junto ao departamento de recursos humanos. Se levantar uma questão que a equipe do departamento de recursos humanos acredite, de forma razoável, que deva ser tratada de acordo com esta política, a Samsonite poderá no lugar tratar do assunto de acordo com esta política.

O que deve incluir a denúncia?

- 2.3 A denúncia deve ser a mais detalhada possível para facilitar a sua análise e investigação adequadas. Será mais difícil, e às vezes não será possível, investigar completamente um problema quando a Samsonite não receber informações adequadas quanto à Conduta passível de denúncia.
- 2.4 Portanto, a denúncia deve incluir os seguintes detalhes, na medida em que saiba ou suspeite deles:
- detalhes de seu relacionamento com a Samsonite;
 - descrição detalhada dos eventos relevantes e como chegaram ao seu conhecimento;
 - a data, o horário e o local dos eventos relevantes (e, se relevante, a sua frequência);
 - o nome da pessoa jurídica na qual ocorreu o evento;
 - os nomes e cargos das pessoas envolvidas ou outras informações que possibilitem a identificação dessas pessoas;
 - os nomes de outras pessoas, se for o caso, que sirvam de testemunhas ou que talvez tenham informações sobre os fatos relatados;
 - qualquer outra informação, documentação ou prova que possa ajudar aqueles que investigam a denúncia com vistas à verificação dos fatos relatados; e
 - recomendamos que forneça o seu nome na denúncia, para que seja possível entrar em contato com a sua pessoa conforme necessário, mas isso não é obrigatório.
- 2.5 Um denunciante que, de forma consciente e intencional, ou por negligência, fizer uma denúncia falsa ou prestar informações falsas ou deliberadamente enganosas em relação à investigação de uma denúncia poderá sofrer medida disciplinar, inclusive demissão ou outros procedimentos jurídicos.

3. Como as denúncias podem ser feitas?

Quais canais podem ser usados?

- 3.1 É possível fazer denúncias das seguintes maneiras:

- por meio da Linha Direta para Denúncias de Ética da Samsonite, seja on-line no site www.samsonite.ethicspoint.com, seja por meio de ligação gratuita usando o código de acesso aplicável e o número de telefone da jurisdição relevante encontrados no site www.samsonite.ethicspoint.com.
 - também é possível entrar em contato com os chefes regionais ou corporativos de RH ou do departamento jurídico e solicitar uma reunião presencial para apresentar a sua denúncia dessa forma.
- 3.2 É possível fazer denúncias por escrito ou oralmente. Em cada um dos casos acima, também pode se solicitar uma reunião presencial com alguém dos departamentos jurídico ou de RH regionais ou corporativos para apresentar a sua denúncia dessa forma.
- 3.3 De acordo com a legislação e a regulamentação em vigor, as denúncias são feitas de forma confidencial e podem ser feitas de forma anônima. Veja mais detalhes no parágrafo 5 abaixo.
- 3.4 Apesar de incentivarmos a denúncia de qualquer questão por meio dessas linhas internas de denúncia antes da denúncia de qualquer questão externamente, nada contido nesta política proíbe ou tem a intenção de restringir ou impedir o exercício dos direitos resguardados ou a divulgação de informações a agências externas de denúncia, tais como autoridades policiais, órgãos reguladores ou administrativos, conforme permitido e de acordo com a legislação ou regulamentação em vigor. Os detalhes dos procedimentos de denúncia externa relevantes a você e à sua jurisdição se encontram disponíveis por meio de contato com a Samsonite pelo e-mail ethics.hotline@samsonite.com.

Linha Direta para Denúncias de Ética da Samsonite

- 3.5 A maneira mais fácil de fazer uma denúncia de acordo com esta política é por meio da Linha Direta para Denúncias de Ética da Samsonite (a “Linha Direta”). É possível apresentar denúncias por meio da Linha Direta, seja on-line no site www.samsonite.ethicspoint.com, seja por meio de ligação gratuita usando o código de acesso aplicável e o número de telefone da jurisdição relevante encontrados no site www.samsonite.ethicspoint.com.
- 3.6 A Linha Direta se encontra disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, sendo providenciada pela Navex, uma prestadora de serviços terceirizados com sede nos Estados Unidos. A Linha Direta viabiliza a apresentação de uma denúncia em seu próprio idioma.
- 3.7 Ao fazer a denúncia por meio da Linha Direta, pode se optar pelo anonimato e, nesse caso, a sua identidade não será revelada pela Navex.
- 3.8 Depois que tiver levantado a sua questão junto à Navex por meio da Linha Direta, o assunto será encaminhado ao pessoal apropriado da Samsonite para análise.

4. Proibição de retaliação

- 4.1 Em conformidade com a legislação e a regulamentação em vigor, a Samsonite e o Grupo proíbem e não toleram qualquer ameaça, tentativa ou ato de retaliação ou represália contra qualquer Funcionário que: (i) faça uma denúncia à Empresa ou ao Grupo de acordo com esta política; (ii) auxilie outro Funcionário a fazer uma denúncia de acordo com esta política; (iii) tenha um relacionamento pessoal com o Funcionário que fizer uma denúncia de acordo com esta política; ou (iv) participe ou esteja de outra forma envolvido em uma investigação ou em outros procedimentos relacionados ou que digam respeito a uma denúncia feita de acordo com esta política (inclusive qualquer indivíduo acusado na denúncia).
- 4.2 Proibição de retaliação ou represália refere-se a qualquer forma de medida adversa relacionada ao emprego, inclusive, entre outras, rebaixamento ou limitação de oportunidades de carreira, suspensão, medida disciplinar (inclusive rescisão do contrato de trabalho), intimidação ou ameaças, exclusão de eventos da equipe, assédio ou discriminação, realocação profissional, feedback de desempenho negativo ou redução de remuneração ou horas.
- 4.3 A retaliação ou represália é passível de denúncia de acordo com esta política e pode acarretar medida disciplinar, inclusive a rescisão do contrato de trabalho. Se estiver sujeito a qualquer conduta que acredite constituir retaliação ou represália, denuncie a suposta retaliação ou represália imediatamente de acordo com o parágrafo 3.1 acima ou, de forma alternativa, fale com um chefe regional ou corporativo de RH.
- 4.4 Qualquer Funcionário que desincentive ou impeça outra pessoa de fazer uma denúncia ou de buscar a ajuda ou assistência de que precisa para fazer a referida denúncia pode sofrer medida disciplinar, inclusive a rescisão do contrato de trabalho ou outros procedimentos jurídicos.

5. Confidencialidade e denúncias anônimas

Confidencialidade

- 5.1 A Samsonite (e, sempre que for o caso, a Navex) administrará todas as denúncias (inclusive as denúncias anônimas e não anônimas) feitas de acordo com esta política de forma confidencial. A Samsonite (e, sempre que for o caso, a Navex) envidará esforços para proteger a identidade de qualquer pessoa que esteja sujeita ou possa ser citada em uma denúncia ou que esteja ligada a uma Conduta passível de denúncia.
- 5.2 Todas as informações que prestar serão administradas em sigilo, conforme seja razoavelmente viável, e em consistência com as obrigações jurídicas e regulamentares da Samsonite e com o requisito de se fazer uma análise e investigação minuciosas do assunto. A Samsonite também envidará esforços para disseminar informações apenas com base na necessidade de conhecimento com quem estiver envolvido na investigação, denúncia ou resolução do problema (exceto quando a divulgação for proibida ou exigida

por lei ou regulamento). É rigorosamente proibido o acesso dessas informações por integrantes da equipe que não estejam autorizados a ter o conhecimento delas.

Denúncias anônimas

- 5.3 Ao fazer uma denúncia de acordo com esta política, recomendamos que se identifique. No entanto, denúncias anônimas podem ser feitas de acordo com a legislação e regulamentação em vigor. Se, ao fazer a denúncia por meio da Linha Direta, optar pelo anonimato, a sua identidade não será divulgada pela Navex.
- 5.4 Uma denúncia anônima pode afetar a sua capacidade de receber feedback sobre o status de qualquer investigação, caso exista, podendo afetar a capacidade da Samsonite de investigar o assunto com eficácia ou de oferecer proteção à sua pessoa. Os autores anônimos da denúncia de irregularidades são especialmente incentivados a providenciar o máximo possível de informações e provas, uma vez que talvez não seja possível realizar um acompanhamento adicional com um autor da denúncia que seja anônimo (consulte o parágrafo 2.4 acima).

6. Investigação de Conduta passível de denúncia.

- 6.1 Todas as denúncias feitas de acordo com esta política serão levadas a sério. Uma vez que tenha denunciado uma Conduta passível de denúncia, conforme estabelecido nesta política, o assunto será analisado e avaliado para se decidir que ação deve ser tomada e quem deve investigar a Conduta passível de denúncia (quando tal investigação for apropriada).
- 6.2 Dependendo da natureza da denúncia, a Conduta passível de denúncia pode ser investigada por departamentos jurídicos corporativos ou regionais, de auditoria interna ou de recursos humanos, conforme o caso, ou por outras equipes corporativas ou locais sob sua supervisão. Sempre que apropriado ou necessário, a Conduta passível de denúncia também pode ser investigada (no todo ou em parte) por um consultor jurídico externo ou outros terceiros, por exemplo, contadores forenses etc.
- 6.3 É prática geral da Samsonite que os indivíduos pessoalmente envolvidos na Conduta passível de denúncia sejam excluídos da equipe de investigação e não tenham permissão para participar da análise do relatório ou da determinação de qual ação, se houver, deverá ser tomada com relação à denúncia.
- 6.4 Espera-se que todos os Funcionários cooperem de forma plena e honesta com qualquer investigação interna, sendo que serão protegidos contra eventuais medidas retaliatórias decorrentes de sua participação em tal investigação. Qualquer Funcionário que deixe de cooperar (por exemplo, deixando de prestar informações completas e verdadeiras ou intencionalmente prestando informações enganosas) pode ficar sujeito a medidas disciplinares.

7. Como fazemos o acompanhamento das denúncias?

Feedback

- 7.1 Dentro do prazo de sete dias, após o recebimento de uma denúncia, um aviso de recebimento será encaminhado ao denunciante (inclusive a um denunciante anônimo, sempre que possível).
- 7.2 No máximo três meses após o aviso de recebimento, o denunciante (inclusive um denunciante anônimo, sempre que possível) receberá uma atualização sobre o andamento ou conclusão da investigação de sua denúncia. Dada a natureza muitas vezes sigilosa das investigações e certas limitações de acordo com a legislação e regulamentação em vigor, pode ser que a Samsonite não esteja em uma posição de prestar a um denunciante qualquer informação específica em relação a essa atualização ou em relação ao resultado de uma investigação. Informações específicas serão fornecidas caso a caso. O denunciante deve tratar como confidenciais todas as informações prestadas pela Samsonite sobre a investigação ou o resultado.
- 7.3 O denunciante (inclusive um denunciante anônimo, sempre que possível) também será informado por escrito sobre o encerramento do processo, conforme o caso.

Medida disciplinar e corretiva

- 7.4 A medida específica tomada em qualquer caso particular (se houver) dependerá da natureza e da gravidade da Conduta passível de denúncia denunciada e dos resultados da investigação.
- 7.5 Se a má conduta for confirmada por meio de uma investigação, a Empresa ou o Grupo tomará medidas corretivas imediatas e apropriadas, proporcionais à gravidade da má conduta e de acordo com os seus procedimentos e práticas. Essas medidas corretivas podem incluir medidas disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho e/ou outros procedimentos jurídicos. Também serão tomadas medidas razoáveis e necessárias para evitar qualquer nova ocorrência de má conduta.

Análises

- 7.6 O departamento jurídico corporativo ou o departamento de auditoria interna apresentará análises periódicas ao Conselho de Administração da Empresa ou a qualquer comitê relevante do Conselho de Administração com relação às denúncias de irregularidades recebidas. Tais análises cumprirão os termos desta política com relação à manutenção da confidencialidade da denúncia, da investigação e da identidade do denunciante.
- 7.7 De acordo com a legislação e regulamentação em vigor, as informações relacionadas à Conduta passível de denúncia, à denúncia e/ou à investigação específica podem ser comunicadas a órgãos ou autoridades públicas. Ao fazer isso, a Samsonite e o Grupo envidarão esforços para manter a confidencialidade da identidade do denunciante, de acordo com esta política e com as suas obrigações jurídicas e regulamentares.

8. Conformidade jurídica

- 8.1 Esta política busca estabelecer diretrizes globais e, sempre que apropriado, fornecer a base para o desenvolvimento de normas locais, levando em consideração a legislação local em vigor, a regulamentação, os acordos sindicais e da comissão de trabalhadores. Se qualquer parte desta política entrar em conflito com a legislação e/ou regulamentação local em vigor, essa legislação e/ou regulamentação local em vigor deverá ser observada e/ou levada em devida consideração na interpretação desta política. Para evitar dúvidas, esta política, juntamente com os anexos específicos de jurisdição no Apenso 1, não confere nenhuma proteção jurídica adicional aos Funcionários que já não exista de acordo com a legislação e/ou regulamentação local em vigor.
- 8.2 Em circunstâncias em que houver dúvidas quanto à possibilidade de observância desta política, ou sempre que houver um conflito com a legislação e a regulamentação locais em vigor e esta política, os Funcionários devem buscar orientação junto ao departamento jurídico corporativo ou regional antes de agir.

9. Privacidade de dados

- 9.1 Ao operar esta política, inclusive o recebimento e a investigação de denúncias, é inevitável que a Samsonite, os integrantes do Grupo e determinados terceiros por vezes contratados pela Samsonite ou pelo Grupo (inclusive a Navex) colem e processem dados pessoais.
- 9.2 O eventual processamento de dados pessoais em relação à operação desta política (inclusive eventuais transferências internacionais de dados pessoais) será realizado de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor e com as políticas e os procedimentos do próprio Grupo. Consulte as políticas e avisos de privacidade de dados mantidos pela Samsonite e pelos integrantes relevantes do Grupo periodicamente.

Apenso 1 Anexos específicos de jurisdição

A. Austrália

A Samsonite Australia Pty Limited (“Samsonite Australia”) é obrigada a observar (sendo que esta política, juntamente com este anexo, se encontra em conformidade com) as exigências de qualquer legislação australiana em vigor com relação à proteção do autor da denúncia, inclusive aquelas em vigor na *Corporations Act 2000* (Cth) (“Lei das Sociedades Anônimas”).

Para evitar dúvidas, este anexo não confere nenhuma proteção jurídica adicional aos Funcionários que já não exista de acordo com a legislação e/ou regulamentação local em vigor.

Introdução

1 Além do parágrafo 1 da política, esta política está disponível a todos os funcionários e executivos da Samsonite Australia por meio de <https://corporate.samsonite.com/en/policies.html>.

Quem está coberto?

1.5 Além do parágrafo 1.5 da política, esta política também se aplica a:

- prestadores de serviços da Samsonite Australia;
- indivíduos que fornecem bens ou prestam serviços à Samsonite Australia;
- colaboradores de uma pessoa física ou jurídica que forneça bens ou preste serviços à Samsonite Australia (sejam estes remunerados ou não);
- parentes ou dependentes de qualquer uma das pessoas listadas acima; e
- parentes ou dependentes de executivos e funcionários da Samsonite Australia.

As pessoas mencionadas no parágrafo 1.5 são consideradas “autores elegíveis da denúncia de irregularidades”. Para se ter direito à proteção da Lei das Sociedades Anônimas, as divulgações devem ser feitas por um autor elegível da denúncia de irregularidades. No entanto, para fins de consistência com a política, os autores elegíveis da denúncia de irregularidades serão chamados neste anexo de ‘denunciantes’.

Conduta passível de denúncia

2.1 De acordo com o parágrafo 2.1 da política, a Conduta passível de denúncia é uma “divulgação protegida” nos termos da Lei das Sociedades Anônimas se for feita por um denunciante (ou seja, autor elegível da denúncia de irregularidades) a um destinatário elegível (consulte o parágrafo 3.1 deste anexo abaixo).

2.2 Além do parágrafo 2.2 da política, as proteções para denúncias de irregularidades, de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas, não se aplicam a divulgações relacionadas

a eventual reclamação pessoal relacionada ao trabalho ou conduta que se refere ao vínculo empregatício individual ou ao vínculo empregatício anterior de uma pessoa, como:

- um conflito interpessoal no trabalho;
- uma decisão relacionada a contratação, transferência ou promoção;
- uma decisão relacionada às condições gerais de contratação; e
- uma decisão disciplinar, inclusive para suspender ou demitir uma pessoa.

Essas questões devem ser discutidas com o RH.

Quais canais podem ser usados?

3.1 Além do parágrafo 3.1 da política, também pode se fazer uma denúncia aos executivos e à alta administração da Samsonite Australia.

As pessoas mencionadas no parágrafo 3.1 são consideradas “destinatários elegíveis”. Para se ter direito à proteção da Lei das Sociedades Anônimas, as divulgações devem ser feitas a um destinatário elegível.

As denúncias também podem ser feitas às seguintes partes externas:

- auditores (inclusive qualquer integrante da equipe de auditoria) da Samsonite Australia;
- atuários da Samsonite Australia;
- profissionais do direito; e
- legisladores relevantes, como a Australian Securities & Investments Commission.

Além disso, em determinadas circunstâncias, 90 dias após um indivíduo ter feito uma denúncia de acordo com esta política, o denunciante poderá fazer uma divulgação limitada do assunto a um integrante do Parlamento ou a um jornalista, desde que o indivíduo tenha motivos razoáveis para acreditar que: (a) nenhuma medida está sendo ou foi tomada para tratar das questões manifestadas em sua denúncia, ou que a divulgação adicional seria de interesse público; e (b) a divulgação adicional seria de interesse público.

Proibição de retaliação

4 Além do parágrafo 4 da política, a Samsonite Australia tem o compromisso de proteger aqueles que fazem uma divulgação de acordo com esta política.

Outras proteções disponíveis a denunciante

Inserir o seguinte após o parágrafo 4 da política:

4A O fato de uma pessoa ter feito uma divulgação protegida não dará origem a nenhuma responsabilidade civil, criminal ou administrativa (inclusive medida disciplinar) por parte

do denunciante, sendo que o fato de se ter feito a divulgação e o seu teor não são admissíveis contra o denunciante em processos criminais ou civis.

No entanto, o denunciante pode ficar sujeito a medidas disciplinares, civis ou criminais por ter feito divulgação falsa e/ou em conexão com a própria conduta do denunciante que se revele pelos assuntos destacados nas informações divulgadas (ou seja, a própria conduta do denunciante na má conduta, assuntos impróprios ou outras circunstâncias que sejam reveladas pela divulgação protegida).

- 4B Recomenda-se que os denunciantes busquem assessoria jurídica independente em relação a indenizações e outros recursos previstos na Lei das Sociedades Anônimas.

Investigação de Conduta passível de denúncia

6.4 Além do parágrafo 6.4 da política, a Samsonite Australia garantirá o tratamento justo dos colaboradores mencionados ou implicados em uma divulgação protegida ou aos quais tal divulgação esteja relacionada, aplicando os seguintes princípios:

- na medida do possível, a identidade de um colaborador implicado será mantida em sigilo durante a investigação relacionada a essa pessoa;
- o investigador nomeado para investigar uma divulgação protegida agirá de forma imparcial e sem viés ao conduzir a investigação; e
- a investigação viabilizará um processo justo.

B. Bélgica

Este anexo descreve onde a política local belga de denúncia de irregularidades difere da política global de denúncia de irregularidades da Samsonite.

Para evitar dúvidas, este anexo não confere nenhuma proteção jurídica adicional aos Funcionários que já não exista de acordo com a legislação e/ou regulamentação local em vigor.

Quem está coberto

1.1 Além das pessoas mencionadas no item 1.5 da política global, a proteção regulamentar de denunciante também se aplica a:

- facilitadores, ou seja, pessoas físicas que auxiliam uma pessoa que faz uma denúncia no processo de análise e cuja assistência deve ser confidencial;
- terceiros que estejam ligados aos denunciante e que possam sofrer retaliação em um contexto relacionado ao trabalho (por exemplo, colegas, parentes, testemunhas, ...); e
- entidades jurídicas das quais os denunciante são proprietários, para as quais trabalham ou às quais estão ligados em um contexto relacionado ao trabalho (por exemplo, empresa de administração).

Conduta passível de denúncia

2.1 As denúncias referentes às seguintes áreas se enquadram no escopo material de denúncia de irregularidades na Bélgica. As medidas de proteção ao autor da denúncia, conforme estabelecido na lei belga de 28 de novembro de 2022 sobre a proteção de pessoas que denunciam violações da legislação da União ou nacional junto a uma pessoa jurídica no setor privado (a **lei belga**), se aplicam às denúncias feitas para áreas do escopo material.

- Compras públicas (por exemplo, adjudicação de contratos de concessão);
- Serviços, produtos e mercados financeiros, além da prevenção de lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo (por exemplo, negociação, bancos);
- Segurança e conformidade de produtos (por exemplo, Diretiva Geral de Segurança de Produtos);
- Segurança no transporte (por exemplo, regulamentação sobre tacógrafos no transporte rodoviário);
- Proteção do meio ambiente (por exemplo, poluição, normas ambientais para produção);
- Proteção contra radiação e segurança nuclear;

- Segurança de alimentos e rações, saúde e bem-estar animal (por exemplo, rastreabilidade);
- Saúde pública (por exemplo, qualidade e segurança de produtos medicinais);
- Proteção ao consumidor (por exemplo, garantia);
- Proteção da privacidade e dos dados pessoais, além de segurança da rede e dos sistemas de informação (falta de conformidade com o RGPD);
- Violações que afetem os interesses financeiros da União (por exemplo, corrupção);
- Violações relacionadas ao mercado interno (por exemplo, fixação de preços);
- Combate à fraude social (por exemplo, trabalho sem registro);
- Combate à fraude fiscal (por exemplo, evasão fiscal).

2.2 As seguintes áreas estão excluídas do escopo material. As denúncias que se enquadrem nessas áreas não estão cobertas pela lei belga.

- Segurança nacional (exceto violações da legislação da União relativa a contratos públicos);
- Informações sigilosas;
- Privilégio profissional médico e jurídico;
- Regras de procedimento penal.

Denúncias externas

3.1 Recomenda-se enfaticamente que as infrações sejam comunicadas primeiramente por meio do canal de comunicação interno da Samsonite. Isso permitirá que a organização investigue a denúncia e tome as medidas adequadas.

3.2 Na União Europeia, o autor da denúncia tem a opção de fazer a denúncia externa de uma violação que se enquadre no escopo da legislação sobre denúncias de irregularidades a uma autoridade local competente responsável pelo recebimento e investigação das denúncias de irregularidades. Na Bélgica, os denunciantes podem fazer denúncias externas à ouvidoria federal ou às autoridades competentes. Detalhes dos canais externos relevantes de denúncia se encontram disponíveis na Intranet.

Análise local ou central

4.1 As denúncias relacionadas à entidade belga da Samsonite podem ser encaminhadas à análise local ou central.

- 4.2 Análise local significa que a denúncia será recebida pelos gestores de caso locais, e não pelos gestores de caso corporativos. A investigação do incidente, caso se enquadre no escopo de denúncia de irregularidades, será feita por gestores de caso locais (internos ou externos) com o acompanhamento dos gestores de caso locais (auditoria interna local). Se necessário ou apropriado, os gestores de caso podem solicitar o apoio dos gestores de caso corporativos. Se a denúncia descrever um incidente que deva ser comunicado ao comitê de auditoria corporativa, os gestores de caso locais compartilharão a denúncia com a auditoria interna corporativa e com o departamento jurídico corporativo para que avaliem se o comitê de auditoria deve ser informado.
- 4.3 Análise central significa que a denúncia será recebida pelos gestores de caso corporativos. A investigação do incidente, caso se enquadre no escopo de denúncia de irregularidades, será feita por gestores de casos locais ou corporativos (internos ou externos) com o acompanhamento dos gestores de caso corporativos (auditoria interna corporativa).

Confidencialidade

- 5.1 No caso de uma denúncia de irregularidades, a confidencialidade também é garantida aos facilitadores da denúncia, bem como a terceiros que estejam ligados ao denunciante e que possam sofrer retaliação em um contexto relacionado ao trabalho. A confidencialidade também é garantida para as entidades das quais o autor da denúncia é proprietário, para as quais trabalha ou com as quais está de alguma forma ligado em um contexto relacionado ao trabalho.

Condições de proteção

- 6.1 Os autores da denúncia devem ter direito a proteção contanto que:
- tenham motivos razoáveis para acreditar que as informações sobre as violações denunciadas eram verdadeiras no momento da denúncia e que tais informações se enquadravam no escopo da lei belga; e
 - tenham feito a denúncia interna ou externamente ou uma divulgação pública.
- 6.2 As pessoas mencionadas no item 1.1 acima terão direito a proteção contanto que tenham motivos razoáveis para acreditar que o autor da denúncia se enquadra no escopo de proteção da lei belga.
- 6.3 Os colaboradores da Samsonite também mantêm o direito de consultar representantes sindicais, sendo que não podem sofrer medidas de retaliação por isso.

Privacidade de dados

- 7.1 Para qualquer processamento de dados pessoais em relação à operação da política global e deste anexo, consulte o aviso de privacidade da Samsonite disponível na Intranet.

C. Japão

Para evitar dúvidas, este anexo não confere nenhuma proteção jurídica adicional aos Funcionários que já não exista de acordo com a legislação e/ou regulamentação local em vigor.

Escopo desta política

Com relação ao Japão, além dos funcionários indicados no parágrafo **Error! Reference source not found.**, esta política também se aplica aos seguintes funcionários no Japão:

- ex-diretores, ex-executivos e ex-colaboradores que se aposentaram ou pediram demissão do Grupo no período de um ano da data em que a Conduta passível de denúncia foi denunciada; e
- qualquer trabalhador de agência ou temporário que tenha trabalhado para o Grupo no período de um ano da data em que a Conduta passível de denúncia foi denunciada.

O termo “Funcionários” nesta política também inclui os funcionários acima do Japão.

Pessoa responsável pela análise (公益通報対応業務従事者)

De acordo com a política, a Conduta passível de denúncia pode ser investigada por departamentos jurídicos corporativos ou regionais, auditoria interna ou recursos humanos, conforme o caso, ou por outras equipes corporativas ou locais sob sua supervisão (consulte a seção 6). Com base na investigação, [nome ou função] decidirá quais (se houver) medidas de acompanhamento serão tomadas (consulte a seção 7). Para os fins da Lei de Proteção ao Denunciante, o chefe do departamento ou da equipe relevante que conduz a investigação e [nome ou função] ficam designados como a pessoa responsável pela análise (公益通報対応業務従事者). As pessoas especificamente encarregadas de participar da investigação ou das medidas de acompanhamento também ficam designadas como pessoas responsáveis pela análise.

D. Suécia

Para evitar dúvidas, este anexo não confere nenhuma proteção jurídica adicional aos Funcionários que já não exista de acordo com a legislação e/ou regulamentação local em vigor.

Restrições de denúncias

De acordo com a legislação sueca, pode haver algumas restrições sobre como é possível relatar um assunto na Linha Direta.

Se trabalha na Suécia e/ou a sua denúncia se refere a um colaborador na Suécia, apenas determinados tipos de supostas irregularidades sobre colaboradores em determinados cargos podem ser denunciadas por meio da Linha Direta devido a restrições previstas na legislação sueca (regulamento DIFS 2018:2). Certifique-se de seguir as orientações abaixo antes de enviar uma denúncia pela Linha Direta.

Se as supostas irregularidades não puderem ser denunciadas por meio da Linha Direta por qualquer um dos motivos mencionados abaixo, pode se encaminhar a sua denúncia por meio de outras fontes da Samsonite, de acordo com a seção “Como as denúncias podem ser feitas?” acima. Seção 3 da política global.

Quais colaboradores posso denunciar por meio da Linha Direta?

Com relação à Linha Direta, a irregularidade denunciada deve estar relacionada a um indivíduo em uma **posição-chave ou de liderança** na Empresa ou no Grupo. Isso inclui todos os gerentes, administradores, a equipe de liderança, o Diretor Executivo, o Diretor Financeiro etc.

Quais questões posso denunciar por meio da Linha Direta?

De acordo com a legislação sueca, as únicas alegações de irregularidades que podem ser denunciadas por meio da Linha Direta são:

- em relação à escrituração contábil;
- em relação à contabilidade;
- suborno;
- crimes no setor bancário e financeiro; e
- outras alegações graves relacionadas aos interesses vitais do Grupo ou à saúde e à vida de indivíduos.