

	<b>SAMSONITE LATINOAMÉRICA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN</b>		
<b>Página</b> 1 de 3	<b>FECHA DE EMISIÓN</b> Febrero 2019	<b>FECHA DE MODIFICACIÓN</b> Agosto 2021	<b>Alcance: Regional</b>

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN EN CASO DE ACOSOS,  
MALOS TRATOS O FALTAS AL CÓDIGO DE ÉTICA**

- 1) **OBJETIVO:** El objetivo de este protocolo es salvaguardar la integridad de todos los colaboradores de Samsonite Latinoamérica y, dar efectivo y fehaciente cumplimiento a las etapas que comprenden el proceso de investigación por parte de la administración.
  
- 2) **ALCANCE:** Este protocolo está dirigido a:
  - a) Los colaboradores contratados directamente por Samsonite Latinoamérica y los trabajadores de empresas contratistas y de servicios transitorios que desarrollan funciones en las dependencias de la Compañía.
  - b) Los colaboradores de Recursos Humanos y Compliance respecto de sus responsabilidades y funciones al recibir una denuncia de acoso, malos tratos o faltas al Código de Conducta Global de Samsonite, ya sean recibidas localmente o hechas en la hotline de Samsonite.
  
- 3) **LÍDERES DEL PROCESO:**
  - a) Todas las investigaciones internas serán efectuadas y lideradas por los representantes del área de Recursos Humanos, asistidos por los estudios de abogados que se contraten para asesorar la investigación.
  - b) El Encargado de Prevención de Delito, será informado al recibir una denuncia y participará en la medida que sea necesaria sus gestiones.
  
- 4) **CONDUCTO REGULAR:** Frente a una denuncia que implicaría una violación al Código de Conducta Global de Samsonite o de cualquier ley, se deberá informarse según el esquema detallado a continuación. Si el colaborador estimara que su denuncia no fue acogida adecuadamente, deberá escalar en la estructura hasta que se le dé respuesta.
  - 4.1) Jefatura Directa o Gerencia del Área
  - 4.2) Recursos Humanos
    - a) Encargado o área local
    - b) Subregional (NOLA, SOLA, Brasil)
    - c) Dirección Regional de RRHH
  - 4.3) Línea de Informes sobre Ética Comercial (teléfonos en Anexo A de este protocolo – [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com))

	<b>SAMSONITE LATINOAMÉRICA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN</b>		
<b>Página</b> <b>2 de 3</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b> <b>Febrero 2019</b>	<b>FECHA DE MODIFICACIÓN</b> <b>Agosto 2021</b>	<b>Alcance: Regional</b>

**5) PASOS DEL PROTOCOLO:** Al ser recibida la denuncia por HR, los pasos a seguir son los siguientes:

- 5.1) En los casos que la denuncia no sea anónima, se deberá canalizar la denuncia recibida y gestionar el proceso de investigación, consultar con los estudios de abogados de la compañía en la medida que sea necesario, a fin de dar respuesta al colaborador en un plazo máximo de 3 días hábiles.
- 5.2) Se inicia la investigación del caso liderada y realizada única y exclusivamente por Recursos Humanos y los abogados designados, para asegurar la confidencialidad de la investigación.
- 5.3) Se informará a la Dirección del Área, a la que pertenezca el colaborador afectado o que realizó la denuncia, y al Encargado de Prevención de Delitos al comienzo de la investigación. La Dirección de Área mantendrá informada a las respectivas jefaturas en la medida que sea necesaria, protegiendo la integridad del colaborador que realizó la denuncia.
- 5.4) Se entrevistará al denunciante, a los involucrados y testigos según corresponda, documentando toda la información recaudada en este proceso.
- 5.5) Se generará un informe final con las conclusiones del caso y recomendaciones de curso de acción. Este informe será ingresado al portal de Ethicspoint por parte de la Dirección de HR.
- 5.6) Se presentará el informe final a los organismos laborales gubernamentales de cada país (en caso de que corresponda) y sus conclusiones serán compartidas con la Dirección de Área a la que pertenezca el colaborador que realizó la denuncia y el EPD.
- 5.7) Toda vez que se documente y concluya una investigación, se definirán las sanciones descritas en el reglamento interno por falta grave al Código de Conducta o al contrato de trabajo, las cuales están en un rango desde la amonestación verbal hasta el despido.

	<b>SAMSONITE LATINOAMÉRICA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN</b>		
<b>Página</b> <b>3 de 3</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN</b> <b>Febrero 2019</b>	<b>FECHA DE MODIFICACIÓN</b> <b>Agosto 2021</b>	<b>Alcance: Regional</b>

- 6) **CONSIDERACIONES:** Si los resultados de la investigación son motivo suficiente para que la compañía opte por la desvinculación de uno o más colaboradores, los abogados designados deberán redactar la causal legal respectiva. Toda desvinculación debe ser debidamente documentada y aprobada por la Dirección de Recursos Humanos Regional y las Gerencias involucradas.

	<b>SAMSONITE LATINOAMÉRICA</b>		
	<b>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN</b>		
<b>Página</b> 4 de 3	<b>FECHA DE EMISIÓN</b> Febrero 2019	<b>FECHA DE MODIFICACIÓN</b> Agosto 2021	<b>Alcance: Regional</b>

### Anexo A

#### Números de Teléfono Hotline LATAM

Argentina	0-800-555-0906 / 0-800-444-8084
Brazil	0800-8911667
Chile	1230-020-5771
Colombia	01800-9-155860
México	001-800-840-7907 / 001-866-737-6850
Perú	0800-52116
Uruguay	000-413-598-3075