

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA REGIONAL DE TRABAJO CON FAMILIARES	FECHA DE EMISION	PAGINA
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISION	SUSTITUYE A:

POLÍTICA REGIONAL TRABAJO CON FAMILIARES Y AMIGOS

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivo

Establecer los lineamientos generales que se deben aplicar para definir el marco normativo del trabajo con familiares y amigos, ya sean nuevos postulantes o lazos que se establezcan dentro del entorno laboral, reforzando la transparencia e integridad de nuestra compañía.

1.2. Alcance

Esta política rige para todos los empleados de SAMSONITE Latinoamérica y tiene como objetivo normar las relaciones existentes o que surjan entre miembros de la empresa o con personal externo y/o personal subcontratado, con el fin de prevenir eventuales conflictos de interés.

1.3. Definiciones

- **Relación con familiar:** aquella relación por consanguinidad o afiliación, y que implique parentesco con un colaborador que se encuentre trabajando activamente en alguna de las unidades de negocio de Samsonite Latinoamérica. Se entiende por esta definición familiares por nacimiento, adopción, matrimonio, parejas de hecho o unión civil, padres, hermanos, abuelos o nietos, así como cualquier persona que actualmente sea miembro del hogar del colaborador. Entiéndase hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad
- **Relación sentimental o de amistad:** aquel vínculo afectivo que una persona mantenga con otro colaborador que se encuentre trabajando activamente en alguna de las unidades de negocio de Samsonite Latinoamérica.

2. RESPONSABLES DEL CONTROL

Cargo/Rol	Aplicación	Seguimiento
Director de HR LATAM HR Managers Gerente Regional de Atracción de Talento		X
Colaboradores directos	X	

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA REGIONAL DE TRABAJO CON FAMILIARES	FECHA DE EMISION	PAGINA
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISION	SUSTITUYE A:

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

- Si bien Samsonite, permite en ciertas circunstancias, que personas que estén relacionadas entre sí por vínculos familiares o afectivos, las personas con dicha relación no deben estar en situación de afectar la contratación, asignación, supervisión, evaluación, compensación, aprendizaje, promoción o desvinculación de la otra.
- Tampoco podrán, familiares o personas relacionadas sentimentalmente, desempeñarse en la misma área o tienda.
- En el caso de nuevas contrataciones:
 - El colaborador puede recomendar a un familiar o amigo/a a una nueva vacante en Samsonite, teniendo en cuenta que cada recomendado es un reflejo en valores y conductas. Además, ambos deben asumir que su relación puede limitar ciertas posibilidades de traslados o ascensos futuros.
 - El postulante recomendado debe completar la solicitud de empleo, declarando el hecho de tener familiares o amigos en la empresa o cualquier otra relación personal cercana que pudiera resultar pertinente a efectos legales y de la aplicación de la presente política.
- En caso de producirse una relación familiar, de amistad o sentimental, se la debe comunicar a la jefatura directa y a Recursos Humanos.
- El incumplimiento de las normas o espíritu de esta política por parte de los colaboradores podrá dar curso a una acción disciplinaria por parte de la empresa.
- La declaración maliciosamente falsa al no comunicar a la compañía una relación de parentesco, amistad o sentimental será motivo de término de la relación laboral de ambos trabajadores.

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA REGIONAL DE TRABAJO CON FAMILIARES	FECHA DE EMISION	PAGINA
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISION	SUSTITUYE A:

4. RUTA DE VALIDACIÓN

Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por	Karen Stillner	Encargada de Comunicaciones Internas Regional	Diciembre 2019
Revisado por	Jean Paul Indey	Jefe Gestión Personas SOLA	Diciembre 2019
	Macarena González Rodrigo Ochoa Jessica Ferreira Javier Lara	Jefe de Reclutamiento y D.O. SOLA HR Manager NOLA HR Manager Brazil Business Process Regional	Enero 2020
Aprobado por	Paz Ugarte	Director HR LATAM	Febrero 2020
Actualizado por	Christian Foster	Gerente Regional de Atracción de Talento	Julio 2023
Fecha de vigencia:	Versión: 02		

5. CONTROL DE CAMBIOS

Cambios realizados el 03-07-2024