

 <b>Samsonite</b> <b>POLÍTICA LATINOAMÉRICA</b>		<b>REFERENCIA</b> Movilidad
<b>CONTENIDO:</b> Política de Movilidad de Empleados	<b>FECHA DE EMISION</b> Enero/2023	<b>PAGINA</b> 1 de 5
<b>AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS:</b> HR	<b>FECHA DE REVISION</b> 19-04-2023	<b>SUSTITUYE A:</b> Nuevo.

## POLÍTICA REGIONAL DE MOVILIDAD DE EMPLEADOS

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Objetivo

El objetivo de esta política es definir los procesos, términos y condiciones para la movilidad interna del personal de una unidad de negocio de Samsonite LATAM a otra y proporcionar directrices para el paquete de beneficios y reubicación para dichos empleados.

Esta política de movilidad busca abordar aspectos más allá de salarios, atiende las necesidades respecto al asentamiento del colaborador, apoyo en temas culturales, como el idioma, crecimiento profesional y bienestar para su grupo familiar.

La movilidad será tanto horizontal como vertical en la estructura organizacional del país o unidad de negocio que recibe al colaborador.

#### 1.2. Alcance

Esta política es aplicable a todos los colaboradores de los países y unidades de negocio de Samsonite LATAM.

#### 1.3. Definiciones

- **Transferido:** De ahora en adelante “colaborador”; todo aquel que, por motivo de su desempeño y experiencia, es reubicado y/o reasignado en sus funciones, en su mismo cargo o un cargo en nivel superior, en los países y unidades de negocio de la región.
- **Unidad de negocio:** casa matriz o empresa donde Samsonite tiene operaciones en dicho país.

 <b>Samsonite</b> <b>POLÍTICA LATINOAMÉRICA</b>		<b>REFERENCIA</b> Movilidad
<b>CONTENIDO:</b> Política de Movilidad de Empleados	<b>FECHA DE EMISION</b> Enero/2023	<b>PAGINA</b> 2 de 5
<b>AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS:</b> HR	<b>FECHA DE REVISION</b> 19-04-2023	<b>SUSTITUYE A:</b> Nuevo.

- **Grupo familiar:** incluye a el/la cónyuge del colaborador y sus hijos (menores a 18 años de edad o que estén cursando educación primaria y secundaria), por afiliación y/o consanguinidad.

## 2. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA/PROCEDIMIENTO

Cargo/Rol	Aplicación	Seguimiento
Dirección de HR Regional		X
Gerencias y Direcciones de LATAM	X	

## 3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

3.1. La movilidad podrá darse en varias situaciones, 4 de ellas se describen a continuación:

- Viaje de Negocio Extendido:** en el caso de que sea necesaria la realización de un proyecto específico (implementación de un software, levantamiento de un canal de negocio, creación de un área concreta, etc.) u otro que considere el apoyo de colaboradores de una unidad de negocio de otro país, por menos de un año o que no implique residencia permanente en el país que acoge, el candidato será objeto de esta movilidad.
- Necesidad de la compañía – mismo cargo:** en los casos que una unidad de negocio tenga la necesidad de llenar una vacante de uno de sus equipos, se podrá postular a un candidato de otra unidad de negocio, que desempeñe las mismas funciones en la descripción de cargo requerida, podrá ser considerado para la movilidad.
- Necesidad de la compañía – promoción:** en el caso de que la jefatura directa, gerencia y dirección de área estimen que el desempeño de un colaborador implicaría valor agregado significativo a otra unidad de negocio, pudiendo existir una vacante superior a su rango actual o la necesidad de una mejora en dicha unidad de negocio, el colaborador podrá ser considerado para la movilidad.
- Motivos personales del trabajador:** en el caso de que un colaborador, por razones personales, deba mudarse a otro país donde exista una unidad de negocio de Samsonite, y su jefatura directa, gerencia y dirección de

 <b>Samsonite</b> <b>POLÍTICA LATINOAMÉRICA</b>		<b>REFERENCIA</b> Movilidad
<b>CONTENIDO:</b> Política de Movilidad de Empleados	<b>FECHA DE EMISION</b> Enero/2023	<b>PAGINA</b> 3 de 5
<b>AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS:</b> HR	<b>FECHA DE REVISION</b> 19-04-2023	<b>SUSTITUYE A:</b> Nuevo.

área estime que sus labores podrán realizarse en dicha unidad de negocio, sin afectar su rendimiento o desempeño laboral, podrá optar a la movilidad sin contar con el paquete de beneficios mencionado en el numeral 3.6.

- 3.2.** Para ser considerado para la movilidad, el candidato deberá cumplir con los siguientes requisitos<sup>1</sup>:
- a. Contar con el patrocinio de la jefatura directa respecto a su desempeño laboral y su compromiso con la compañía.
  - b. Contar con un mínimo de 2 años en una de las unidades de negocio de Samsonite Latinoamérica con contrato indefinido.
  - c. Poseer calificación superior a 2,5 (estrellas), según la escala de medición utilizada en el momento por el equipo de HR.
  - d. Que el colaborador esté considerado entre los boxes 1, 2 y 3 dentro del proceso de *talent review* que se realiza por HR junto a los líderes de Samsonite.
- 3.3.** El proceso de movilidad debe contar con los siguientes niveles de aprobación:
- a. El patrocinio de la gerencia y dirección de área, puesto que observan el potencial del candidato
  - b. El Gerente o Director General del país de destino, quien debe entrevistar al candidato y aprobar su traslado<sup>1</sup>.
  - c. Dirección de HR Regional y el Presidente de Samsonite Latinoamérica.
- 3.4.** Una vez que la movilidad ha sido aceptada, el contrato de trabajo que el colaborador tenga será terminado y se le contratará en el país al cual se traslade según las leyes laborales, sociales (en lo que respecta a normativa de previsión y salud) y tributarias (en cuanto a los impuestos que deba declarar y pagar). Es decir, se homologan sus condiciones a la de un colaborador local del país de destino.
- Acorde a la legislación tributaria de cada país, cuando la normativa indique que cada persona natural deba declarar y pagar sus impuestos, será responsabilidad del transferido realizar dicho trámite, con la asesoría del HRBP y el área de finanzas local.
- 3.5.** Dentro del proceso de contratación en el país local, se deberá hacer una revisión salarial de la remuneración de colaborador. Además, contará con los mismos beneficios que brinde Samsonite a su plana de trabajadores en el país al cual será

<sup>1</sup> Aplicable a situaciones a., b., y c. del #3.1

 <b>Samsonite</b> <sup>®</sup> <b>POLÍTICA LATINOAMÉRICA</b>		<b>REFERENCIA</b> Movilidad
<b>CONTENIDO:</b> Política de Movilidad de Empleados	<b>FECHA DE EMISION</b> Enero/2023	<b>PAGINA</b> 4 de 5
<b>AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS:</b> HR	<b>FECHA DE REVISION</b> 19-04-2023	<b>SUSTITUYE A:</b> Nuevo.

transferido, incluidos seguros y otros convenios que cuenten los colaboradores locales del país de destino.

**3.6.** La movilidad reportará el siguiente paquete de beneficios a los candidatos de acuerdo con las situaciones descritas en el numeral 3.1<sup>2</sup>, siendo:

- a. Ticket de avión:** Para el colaborador y su grupo familiar acorde a la Política de Viajes y Gastos, esto considerando la ida al país donde realizará su movilidad y su eventual retorno, en caso de tratarse de un proyecto específico o la decisión de la administración de regresar al colaborador a su país de origen. El ticket admitirá el equipaje en cabina, una maleta en bodega y hasta tres (3) adicionales por pasajero.
- b. Visa:** Tramitación de visa de residencia para el colaborador y su grupo familiar.
- c. Asignación de movilidad:** El monto de la asignación será determinado por las Direcciones de HR y Finanzas con la aprobación del Presidente de Samsonite LATAM, y el colaborador lo podrá destinar en lo que estime conveniente en su proceso de reubicación.
- d. Alojamiento temporal:** la Compañía pagará las primeras 2 semanas de hotel o Airbnb mientras el colaborador encuentra su alojamiento definitivo. Este gasto deberá ser propuesto por el HRBP local y aprobado por la Dirección de HR Regional.
- e. Estudio de idioma:** Si el candidato es transferido a una unidad de negocio en un país con un idioma distinto al suyo, la compañía lo apoyará con cursos de idioma local.

**3.7.** Tramitación de la Visa:

- a.** Es responsabilidad del transferido entregar la documentación requerida para la tramitación de la visa a la agencia, consultora, abogado o similar HRBP local en los tiempos que correspondan.
- b.** El trámite de obtención de la visa debe estar finalizado antes de que el colaborador sea transferido.
- c.** En el caso excepcional de que el colaborador se encuentre en el país sin contar con la visa de permanencia definitiva y para cumplir con la legislación local respecto a migraciones, requiera que el/la colaborador y su grupo familiar salgan del país, por cumplir con su tiempo máximo de permanencia permitida, los tickets de avión serán costeados por la

<sup>2</sup> Aplicable a situaciones a., b., y c. del #3.1

 <b>Samsonite</b> <b>POLÍTICA LATINOAMÉRICA</b>		<b>REFERENCIA</b> Movilidad
<b>CONTENIDO:</b> Política de Movilidad de Empleados	<b>FECHA DE EMISION</b> Enero/2023	<b>PAGINA</b> 5 de 5
<b>AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS:</b> HR	<b>FECHA DE REVISION</b> 19-04-2023	<b>SUSTITUYE A:</b> Nuevo.

Compañía. Además, se deberá considerar alojamiento en caso de que no cuente con residencia en la ciudad donde deba realizar trámites migratorios.

### 3.8. Término de la relación laboral:

- a. Si el transferido decide poner término a la relación laboral, la Compañía no estará obligada a pagar los tickets de regreso.
- b. Si es Samsonite quien decida poner término a la relación laboral o el período de movilidad de forma anticipada, deberá pagar los tickets de regreso para el transferido y su grupo familiar. Esta situación deberá notificarse con 60 días de anticipación.

## 4. RUTA DE VALIDACIÓN

<b>Función</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>
Elaborador por	Javier Lara	Business Process Regional	Abril 2023
Revisado por	Belén Salcedo	LATAM Talen Acquisition & Development	Abril 2023
Revisado por	Leonardo Valiente	LATAM HR Control & Compensations	Abril 2023
Aprobado por	Paz Ugarte	LATAM HR Director	Abril 2023
Aprobado por	Roberto Guzmán	LATAM President Director	Abril 2023
Fecha de Vigencia: Abril 2023		Versión: 01	

## 5. CONTROL DE CAMBIOS

No se han realizado cambios desde su emisión.