


|   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
|  | <b>POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL</b> |                                     |
|   | ASUNTO:  | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2014 |
|   | <b>LICENCIA CON GOCE DE SUELDO</b>             | FECHA DE REVISIÓN: 2021             |
| N.º DE POLÍTICA <b>211</b>  | Página 1 de 3                                  |                                     |
| <b>TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)</b>                   |  |                                     |

*La presente Política afecta a todos los empleados no sindicalizados de Perdue Farms, Inc., todas sus filiales y, según lo exija la ley, a los aspirantes a puestos en estas entidades.*

## I. DESCRIPCIÓN

Uno de nuestros valores fundamentales es creer en una alimentación y una agricultura responsables (“We believe in responsible Food and Agriculture™”). Para nosotros, esto incluye la confianza predictiva. Confiamos en que la mayoría de los asociados se comportarán de manera disciplinada y responsable y, por lo tanto, serán sinceros y honestos con respecto a la necesidad de equilibrar su tiempo dentro y fuera del trabajo.


Esperamos que nuestros asociados de liderazgo administren y dirijan la asistencia de los equipos a su cargo. Si los asociados agotan su asignación de PTO y continúan tomándose licencia del trabajo que no esté contemplada por ningún otro motivo (FMLA, militar, etc.), pueden quedar sujetos a medidas disciplinarias, incluido el despido.

## II. POLÍTICA

A la hora de conceder licencias con goce de sueldo, la Compañía no distingue entre razones personales, inasistencias, enfermedades, vacaciones, asuntos familiares, etc. En su lugar, ofrecemos un banco de horas remuneradas, que reflejan la licencia con goce de sueldo (PTO) obtenida. Todos los días se convertirán en horas libres remuneradas. La PTO se ejecutará al mismo tiempo que otras licencias sin goce de sueldo (p. ej., FMLA). La cantidad de horas que pueden tomarse por vez debe ser múltiplo de dos (2).

### A. Horas de licencias

Una vez que un asociado agota los días de licencia con goce de sueldo que puede tomarse en un año determinado, puede reunir los requisitos para acceder a una licencia adicional sin goce de sueldo o calificar para otros beneficios, como una licencia por discapacidad a corto plazo (STD), discapacidad a largo plazo (LTD), razones médicas familiares (FML) u otras razones médicas (OML). Las licencias personales se seguirán evaluando caso por caso y se rigen por una política diferente. Los asociados con una licencia de cualquier tipo continuarán acumulando horas por hasta veintiséis (26) semanas. A partir del año calendario 2015, a los asociados con menos de 1040 horas trabajadas en el año calendario anterior se les reducirá la tasa de acumulación para el año calendario siguiente a la mitad de su tasa de acumulación normal. El proceso para evaluar las horas trabajadas y determinar la tasa de acumulación se repetirá al inicio de cada año calendario. En caso de fallecimiento del asociado, se dan por terminadas todas las acumulaciones.

|   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
|  | POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL |                                     |
|   | ASUNTO:                                 | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2014 |
|   | <b>LICENCIA CON GOCE DE SUELDO</b>      | FECHA DE REVISIÓN: 2021             |
| N.º DE POLÍTICA <b>211</b>  | Página 2 de 3                           |                                     |
| <b>TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)</b>                   |   |                                     |

La Compañía hará un seguimiento de toda la PTO acumulada y usada. Los asociados podrán ver el total de PTO acumulada, usada y sin usar en sus talones de pago.

Los asociados pueden acumular hasta el 150 % de su asignación anual. Una vez que hayan alcanzado este límite, ya no acumularán tiempo hasta que utilicen PTO que los lleve por debajo del \*\*\*\*\*%.

La PTO se compensará a la tasa vigente en el momento en que se tomen las horas.

Los días festivos nacionales pagados por la compañía no están disponibles para programarlos y deben tomarse en los días que la compañía los programe.

#### ***B. Nuevas incorporaciones***


A las nuevas incorporaciones exentas se les puede dar crédito por el tiempo y la experiencia adquiridos con otro empleador a criterio exclusivo de la Compañía. Cualquier crédito de este tipo se determinará como un componente de la remuneración total dentro de la oferta de trabajo. Dicho crédito de PTO debe incluirse en la oferta de empleo por escrito y no puede realizarse después de que un asociado comience a trabajar.

Durante el primer año de empleo, salvo que se indique lo contrario, los asociados acumularán PTO por período de pago y podrán utilizar el tiempo acumulado durante el primer año. Los asociados no pueden optar por recibir un pago en lugar de tomarse licencia durante el primer año de empleo.

#### ***C. Cronogramas alternativos y otros temas***

A los asociados que hacen cronogramas de trabajo continuos o alternativos se les permite el uso de PTO acumulada disponible en incrementos equivalentes a un día libre completo. Cuando los cronogramas estén diseñados de modo tal que crucen dos semanas de nómina (rotación de 36 a 48 horas), los asociados solo deberán recibir el pago de PTO de 40 horas para poder tomarse una semana libre completa. La gerencia local de Recursos Humanos puede abordar dichos cronogramas de PTO según la sede debido a la gran variedad de situaciones posibles y cronogramas en uso en toda la Compañía.

Los asociados contratados por hora podrán vender hasta el 50 % de sus horas de PTO acumuladas en el año a la Compañía después del primer año de empleo. La cantidad mínima de horas de PTO que se puede vender es 40, y un asociado solo puede vender PTO dos veces al año. Los asociados asalariados no tienen permitido vender horas de PTO a la Compañía.

|   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
|  | POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL |                                     |
|   | ASUNTO:                                 | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1/1/2014 |
|   | <b>LICENCIA CON GOCE DE SUELDO</b>      | FECHA DE REVISIÓN: 2021             |
| N.º DE POLÍTICA <b>211</b>  | Página 3 de 3                           |                                     |
| <b>TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)</b>                   |   |                                     |

Por lo general, la PTO debe programarse de antemano con la aprobación previa del supervisor correspondiente. Sin embargo, los asociados pueden usar hasta 3 días de PTO por año sin programarlos con antelación. Los 3 días de PTO no programados no se considerarán una ausencia injustificada siempre y cuando el asociado llame antes del inicio de su jornada laboral para solicitar el día no programado.

Si bien el uso de PTO disponible durante una licencia FML, OML, personal o militar no remunerada por parte de un asociado es opcional, el asociado no puede recibir el pago de la PTO mientras esté tomándose una licencia STD aprobada con goce de sueldo. La PTO siempre se ejecutará en forma simultánea, pero no extenderá el período de la licencia.

La PTO se acumulará durante cada período de pago, a partir del primer día de empleo regular. Un asociado no acumulará horas de PTO mientras esté de licencia.

Cuando finalice la relación laboral, el asociado recibirá un pago por todas las horas de PTO sin usar que haya acumulado.

## **II. Responsabilidad por cumplimiento**

El vicepresidente principal de Recursos Humanos (SVPHR) es responsable de la adhesión y el cumplimiento de esta política. Cualquier decisión que no se ajuste a esta política deberá contar con la autorización previa del SVPHR o el responsable que este designe. Un asociado puede solicitar que estas mismas personas revean una decisión relacionada con esta política.