POLITICA DE RECURSOS HUMANOS – EMPLEOS

CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS/AS FAMILIARES O ALLEGADOS

Esta política general de empleos resulta de aplicación a Sociedad Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia y sus sociedades controladas (en adelante, denominadas en conjunto como la "Compañía" o la "Sociedad", indistintamente). En la búsqueda y proceso de selección para la incorporación y/o promoción de un/a nuevo/a colaborador/a, se priorizarán la capacidad y las competencias de los/as postulantes y candidatos/as, teniendo en cuenta el perfil solicitado para la posición a cubrir.

En consecuencia, la Compañía adopta una postura neutral en cuanto a la contratación de empleados/as familiares o allegados de un/a colaborador/a actual de la Organización; ello significa que la Compañía no fomenta ni excluye la postulación de tales candidatos/as, pero esa condición por sí sola no generará ninguna prioridad ni preferencia con relación a otros/as candidatos/as que participen de un proceso de selección y/o promoción de personal.

A los fines de la presente política, se entiende por familiares o allegados a cónyuges, convivientes, parejas, padres y madres, tutores, hijas/os, hermanas/os, tías/os, sobrinos/as, nietas/os, abuelas/os, suegras/os, cuñadas/os, nueras y yernos, independientemente de que el vínculo provenga de la consanguineidad, la adopción o la afinidad. Quedan excluidos: madrina, padrino, ahijado/a, compadre, primo/a.

Sin perjuicio de lo expresado, en caso de contratación y/o promoción de empleados/as familiares o allegados, se deberán tener en cuenta las siguientes excepciones y recomendaciones:

- No podrá haber un único candidato en un proceso de búsqueda de personal ni podrán participar sólo postulantes que sean familiares o allegados de un colaborador actual de la Compañía.

- El personal que ocupe posiciones con algún grado de jerarquía no podrá tener a su cargo empleados/as familiares o allegados.

- Se excluirán de las búsquedas de personal aquellos/as candidatos/as familiares o allegados del personal actual de la Compañía, cuando las mismas sean para ocupar posiciones (i) en la Dirección General dentro de la misma Dirección Ejecutiva o (ii) en resto de las unidades de negocio dentro del mismo Sector o Jefatura en el cual trabaja el/la colaborador/a con quien el/a postulante mantenga dicho vínculo.

- El mismo criterio se adoptará para el supuesto de promociones internas de personal y cuando se establezca un vínculo entre dos colaboradores con posterioridad a su contratación. En este último caso, la Compañía hará sus mejores esfuerzos para reubicar a uno de ellos en otro sector, o bajo la órbita de otra Dirección Ejecutiva si ocurriera en la Dirección General, tratándose ésta de una obligación de medios y no de resultados.

- Si por necesidades operativas, de organización o de promoción de personal, la Sociedad asignara a un/a colaborador/a jerárquico/a que mantuviera un vínculo matrimonial o de unión convivencial con otro/a, a un

nuevo destino, la Sociedad sólo garantizará el puesto de trabajo a quien le asigna el nuevo destino laboral; sin perjuicio de ello, la Compañía hará sus mejores esfuerzos para reubicar al otro colaborador/a en ese nuevo destino u otro cercano, de ser ello factible, tratándose ésta de un obligación de medios y no de resultados.

- En caso de fusiones y/o adquisiciones de fondos de comercio, la Sociedad aceptará la política del anterior empleador en materia de contratación de empleados familiares o allegados aun cuando ésta difiera de la propia. Sin embargo, a partir del momento en que la Compañía se haga cargo como empleadora, gestionará la supervisión de estos vínculos y adoptará esta política para futuras incorporaciones y/o promociones de personal.

- A fin de evitar situaciones que pudieran ser tildadas de arbitrarias o carentes de objetividad, se recomienda que los Directores Ejecutivos, Gerentes de División de Dirección General, Gerentes Regionales, Gerentes Zonales y Gerentes de Control de Gestión Zonal, se abstengan de presentar como candidatos a familiares o allegados en los procesos de selección de personal.

- En aquellas ciudades donde la Sociedad solo cuente con una sucursal o unidad de negocio, se recomienda desalentar al personal, cualquiera sea su posición o tarea, la presentación de familiares o allegados como candidatos. Si el vínculo sobreviene a la contratación, se evaluará la compatibilidad jerárquica en base a los parámetros establecidos en esta política y se evaluará si la relación laboral de ambos/as colaboradores/as puede continuar.

- Cuando en época de vacaciones o por razones estacionales se requieran refuerzos de dotación por temporada, los/as hijos/a del personal que estén cursando estudios terciarios o universitarios, o bien aquellos/as que habiendo terminado sus estudios secundarios quisieran desarrollar su primera experiencia laboral, podrán postularse para cubrir temporalmente dichas posiciones, siempre que reúnan los requisitos que el puesto requiera. Dichas contrataciones serán por única vez y no podrán exceder de tres meses.

Cualquier excepción a la presente política deberá ser autorizada por un Comité que será integrado por el Gerente General y los Directores Ejecutivos de la Sociedad y comunicada posteriormente al área de Cumplimiento para su registro.