

**DOMINICAN REPUBLIC**  
**FAMILY LEAVE POLICY**  
MATERNITY, PATERNITY, AND  
ADOPTION



# TABLE OF CONTENTS

- Summary..... 3
- Provisions ..... 4
- Eligibility ..... 4
- Remuneration during Family Leave
  - Maternity..... 5
  - Paternity and Adoption..... 6
- Considerations regarding Family Leave ..... 6
- Process for requesting Family Leave ..... 7
- Returning from Family Leave ..... 8
- Resignation during the leave period ..... 9
- Policy adjustments..... 9
- Appendices
  - Appendix 1: Frequently Asked Questions ..... 10
  - Appendix 2: Delivery and Acceptance ..... 13





# SUMMARY

At Diageo we believe that every mother and father should have the opportunity to spend time with their new child. Birth or adoption are key moments in the life of any human being and therefore, we are convinced that in these important moments we must offer people options and flexibility so that they can do what is best for their families. This undoubtedly helps eliminate unnecessary stress and provides stability at a time that is characterized by adaptation to the addition of a new member to the family.

With all this in mind, at Diageo we seek to go beyond our minimum legal obligations as employers and propose a Family Leave Policy that genuinely and diligently supports our employees to be the best they can be in every facet of their lives. The following policy describes the pay, leave, and benefits that are available to Diageo employees following the birth or adoption of a child.

In summary, and subject to the conditions set forth in this policy:

- All Diageo employees based in the Dominican Republic whose baby has been born, or who have adopted a child, on or after July 1, 2019 will be entitled to leave as set forth in this policy.
- All fathers or mothers of a child by pregnancy or adoption, regardless of the length of their employment relationship with the company, will be entitled to 26 weeks of leave (the “Leave” or “Family Leave”).
- The benefit periods contained in this policy are not cumulative, and under no circumstances may beneficiaries be compensated monetarily in those cases in which they choose not to take the benefit offered by the company.



# PROVISIONS

This Policy is aligned with the fundamental principles established by the International Labor Organization - Maternity Protection Convention (Convention C183) that support gender equality and the promotion of breastfeeding in the workplace.

The pillars upon which the following policy focuses are:

- Protection of maternity, paternity, and adoption
- Employment protection and non-discrimination
- Promotion of equitable conditions
- Healthy work environment
- Flexible schedule arrangements

# ELIGIBILITY

**This Policy is applicable to all employees of Diageo República Dominicana, irrespective of the time they have worked for the company.**

To be eligible for this Policy, employees must be in one of the following situations (the “Eligibility Criteria”):

1. Being the biological father or mother of a newborn infant.
2. Being the adoptive father or mother of a child.

In both cases, regardless of sexual affiliation or orientation, employees must present the appropriate document that demonstrates the adoption or the indication of the state of pregnancy in accordance with applicable legislation.

The provisions detailed in this policy do not apply in circumstances where an employee formally adopts a child who already lives with the employee, his or her family, or who is/are the child/children of the employee’s domestic partner or spouse.





# REMUNERATION DURING FAMILY LEAVE

Diageo will guarantee the payment of the salary corresponding to fathers and mothers who meet the Eligibility Criteria during the twenty-six (26) weeks established for Family Leave. The payment of Family Leave includes any legal payment for which the worker is eligible.

## MATERNITY

According to the provisions of the Labor Code of the Dominican Republic, pregnant workers have the right to enjoy a maternity leave of at least seven (7) weeks before the date of delivery (prenatal leave) and seven (7) weeks after giving birth (postnatal leave), for a total of fourteen (14) weeks of leave. In the event that the worker does not use all the prenatal leave, the time not used will be accumulated to the postnatal leave.

Additionally, the salary during the twelve (12) additional weeks of Family Leave granted by the company under this Policy (the “Extended Leave”), will be covered and remunerated by DIAGEO REPÚBLICA DOMINICANA.

Considering all these elements, the payment of the salary during Family Leave is comprised of two plans, considering the periods of leave established by Law:

1

### LEAVE DAYS RECOGNIZED BY LAW DAYS 1 TO 98

Employees will receive payment of 100% of their salary, taking as a reference the last salary reported prior to the Leave. This payment will be made as follows: the Dominican Social Security System covers 50% of the salary during the Leave, and Diageo covers the other 50%. Diageo will make the corresponding payment to the worker and subsequently, the Superintendence of Health and Occupational Risks will reimburse Diageo through a credit applied to the Payment Notification (NP).

2

### ADDITIONAL DAYS GRANTED BY DIAGEO DAYS 98 TO 182

Employees will receive the payment equivalent to 100% of their normal monthly earnings, paid by Diageo. This benefit is offered and paid voluntarily by the company, notwithstanding the right of the company to make changes to the provisions of the Policy).





## PATERNITY AND ADOPTION

In the case of paternity and adoption (maternal and paternal), DIAGEO REPÚBLICA DOMINICANA will grant the same paid leave periods contemplated for the aforementioned Maternity Leave. Therefore, employees who meet the Eligibility Criteria will enjoy paid leave for up to twenty-six (26) weeks, that is, one hundred and eighty-two (182) days.

In the case of Paternity or Adoption Leave, the employee's salary for the twenty-six (26) weeks will be paid in full by DIAGEO.

Important: All contractual benefits, including bonuses, are retained during family leave. Validate the applicability of each benefit in APPENDIX 1.

## CONSIDERATIONS REGARDING FAMILY LEAVE

Employees must take into consideration the following elements regarding family leave:

- Family leave cannot be interrupted, that is, the 26 weeks must be taken continuously.
- Family leave may be used at any time during the child's first year, that is, within the first 12 months of life; or within the first year of formal guardianship in cases of adoption. Any legal guidelines indicating that days must be taken starting from a specific date supersede this policy.

The employee and the line manager will be responsible for ensuring compliance with these two guidelines.



# PROCESS FOR REQUESTING FAMILY LEAVE

To request family leave, employees must comply with the following procedure:

1. Review this Policy.
2. At least three (3) months prior to the expected date of birth or adoption, employees must confirm via email to both the LM and the HRBP their situation (maternity, paternity, or adoption), the estimated date of birth or adoption and declare their intention to take Family Leave for up to twenty-six (26) weeks as established in this Policy.
3. Notify the LM and HRBP of the days of absence with the calendar proposal.
  - a. In the case of maternity, it is essential to consider that the period of maternity leave is divided into prenatal and postnatal. The Law establishes that the postnatal period must be at least seven (7) weeks. The Extended Leave granted by Diageo will start from the day after the conclusion of the Legal Maternity Leave (week 14) up to a maximum of twenty-six (26) weeks.
  - b. In cases of adoption and paternity, the Leave of up to twenty-six (26) weeks (182 days) will be counted from the official delivery date of the child that is adopted or the date of birth of the child for paternity leave. In adoption cases, Diageo recognizes that timelines may vary by agency, therefore employees must keep their LM and HRBP informed of progress as soon as possible.
4. Family Leave must be registered through the Workday Personnel Management System.
5. Adjustments may be made to the scheduled days for any of the following reasons:
  - a. In the case of maternity and paternity if the birth occurs before the expected date; and in the case of adoption, if the adoption process is finalized before the expected date.
  - b. For any other reason duly documented and evaluated by the LM.



# RETURNING FROM FAMILY LEAVE

The family leave granted by Diageo contemplates a maximum of 26 weeks, considering the leaves legally granted for each one of the cases (maternity, paternity, or adoption). Upon returning to work before or after the 26 weeks, employees will be entitled to return to the role they held prior to beginning the leave or to a role under similar conditions.

Additionally, employees that wish to make use of their vacation time may take the vacation days they have accumulated to date, as long as these do not exceed the vacation days granted by the company and there is a prior agreement with their line manager.

## IMPORTANT INFORMATION:

-The Line Manager is required to confirm the agreed return to work date in Workday. This can be done through the “Return Worker from Leave” action from the leave of absence (contact First Point for assistance if needed).

The return to work date on Workday does not necessarily mean return to work; for example, the employee may have requested to take accrued annual vacation time after family leave. It is essential that the dates be arranged with the line manager.

## TRANSITION TIME -

At the end of the maternity, paternity, or adoption period, employees will be able to carry out a transition phase to support their return to work. This phase will include the possibility of working 50% of the day from the office and 50% of the day from home for a period of two months immediately after returning from leave.

Similarly, women will have that guaranteed by law in terms of the breastfeeding period.















## APPENDIX 2: DELIVERY AND ACCEPTANCE

I hereby declare that I have received the Family Leave Policy of Diageo República Dominicana, whose terms and conditions I declare to know and accept. In particular, I recognize that this policy is born from the unilateral will of Diageo República Dominicana, and is therefore discretionary and does not generate any acquired right in my favor.

In the Dominican Republic, on the \_\_\_\_ day of the month of \_\_\_\_\_ 2019, I hereby state my knowledge and provide my full agreement with the content of this policy.

Signature: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_





# DIAGEO



*Crown Royal*



BUCHANAN'S



CÎROC

Captain Morgan



*Tanqueray*



# LICENCIA FAMILIAR REPÚBLICA DOMINICANA

MATERNIDAD, PATERNIDAD Y  
ADOPCIÓN



# CONTENIDO

Resumen .....	3
Disposiciones .....	4
Elegibilidad .....	4
Remuneración durante la licencia familiar	
Maternidad .....	5
Paternidad y adopción .....	6
Consideraciones respecto a la licencia familiar .....	6
Proceso para solicitar la licencia familiar .....	7
Regresando de la licencia familiar .....	8
Renuncia durante el período de licencia .....	9
Ajustes a la política .....	9
Anexos	
Anexo 1: Preguntas frecuentes .....	10
Anexo 2: Entrega y Aceptación .....	13





# RESUMEN

En Diageo creemos que todos los padres y las madres deben tener la oportunidad de pasar tiempo con su nuevo hijo. El nacimiento o la adopción son momentos claves la vida de cualquier ser humano y por lo tanto, estamos seguros que en estos momentos tan importantes debemos brindar a las personas opciones y flexibilidad para que puedan hacer lo mejor para sus familias. Esto sin duda ayuda a eliminar el estrés innecesario y proporciona cierta estabilidad en un momento que se caracteriza por ser de adaptación ante la incorporación de un nuevo miembro a la familia.

Considerando todo esto, en Diageo buscamos ir más allá de nuestras obligaciones legales mínimas como empleadores y proponemos una Política de Licencia Familiar que apoye a nuestros empleados de manera genuina y cuidadosa para que sean lo mejor que puedan ser en cada faceta de sus vidas. La siguiente política describe el pago, la licencia y los beneficios que están disponibles para los empleados de Diageo luego del nacimiento o la adopción de un niño.

## En resumen, y sujeto a las condiciones establecidas en esta política:

- Todos los empleados de Diageo con sede en República Dominicana cuyo bebé haya nacido, o que hayan adoptado un niño, a partir del 1 de julio de 2019 tendrán derecho a las licencias según lo establecido en esta política.
- Todos los padres o madres de un niño por embarazo o adopción, sin importar la antigüedad de la relación laboral con la empresa, tendrán derecho a 26 semanas de licencia. (la "Licencia" o el "Permiso Familiar").
- Los períodos de beneficio contenidos en la presente política no son acumulativos, y no serán bajo ningún supuesto compensados por dinero en aquellos casos en que los beneficiarios opten por no disfrutar el beneficio ofrecido por parte de la empresa.





# DISPOSICIONES

Esta Política está alineada con los principios fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo - Convención de la Protección de la Maternidad (Convención C183) que apoya la igualdad de género y promoción de la lactancia materna en el lugar de trabajo.

Los pilares en los que se centra la siguiente política son:

- Protección de la maternidad, paternidad y adopción
- Protección del empleo y no discriminación
- Promoción de condiciones de equidad
- Ambiente de trabajo saludable
- Acuerdos de horario flexibles

# ELEGIBILIDAD

**Esta Política es aplicable a todos los empleados de Diageo República Dominicana, independientemente del tiempo durante el cual hayan laborado para la empresa.**

Para ser elegible para esta Política, los colaboradores deberán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones (los "Criterios de Elegibilidad"):

1. Ser padre o madre biológico /a del infante recién nacido.
2. Ser padre o madre adoptivo/a de persona menor de edad.

En ambos casos, sin importar filiación ni orientación sexual, y deberán presentar el documento idóneo que demuestre la adopción o la indicación del estado de embarazo de acuerdo a la legislación aplicable.

Las disposiciones detalladas en esta política no se aplican en circunstancias en las que un empleado adopta formalmente a un niño que ya vive con el empleado, su familia, o quién es/son el hijo/hijos de la pareja o cónyuge del empleado.



# REMUNERACIÓN DURANTE LA LICENCIA FAMILIAR

Diageo garantizará el pago del salario correspondiente a los padres y madres que cumplan con los Criterios de Elegibilidad, durante las veintiséis (26) semanas establecidas para el Permiso Familiar. El pago del Permiso o Licencia familiar incluye cualquier pago legal para el cual el trabajador sea elegible.

## MATERNIDAD

Según las disposiciones del Código de Trabajo de la República Dominicana, la trabajadora embarazada tendrá derecho a disfrutar de una licencia de maternidad de al menos siete (7) semanas antes de la fecha de parto (descanso pre-natal) y siete (7) semanas después del parto (descanso post-natal), para un total de catorce (14) semanas de descanso. En caso de que la trabajadora no haga uso de todo el descanso pre-natal, el tiempo no utilizado se acumulará al periodo de descanso post-natal.

Adicionalmente, el salario durante las doce (12) semanas suplementarias de Permiso Familiar que concede la empresa bajo esta Política (la "Licencia Extendida"), será cubierto y remunerado por DIAGEO REPÚBLICA DOMINICANA.

Considerando todos estos elementos, el pago del salario durante el Permiso Familiar por maternidad está compuesto de dos esquemas, considerando los periodos de licencia establecidos por Ley:

### 1 DÍAS DE LICENCIA RECONOCIDOS POR LEY DÍA 01 AL 98

La colaboradora recibirá el pago del 100% de su salario tomando como referencia el último salario reportado previo a la Licencia. Este pago se llevará a cabo de la siguiente manera: el Sistema Dominicano de Seguridad Social cubre el 50% del salario durante la Licencia, y Diageo cubre el otro 50%. Diageo realizará el pago correspondiente a la trabajadora y posteriormente, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales le reembolsará a Diageo, a través de un crédito aplicado a la Notificación de Pago (NP).

### 2 DÍAS ADICIONALES OTORGADOS POR DIAGEO DÍA 98 AL 182

La colaboradora recibirá el pago equivalente al 100% de sus ganancias mensuales normales, pagadas por Diageo. Este beneficio se ofrece y se paga de manera voluntaria por la compañía, sin perjuicio del derecho que le asiste a la compañía de efectuar cambios a las disposiciones de la Política.







## PATERNIDAD Y ADOPCIÓN

En caso de paternidad y adopción (maternal y paternal), DIAGEO REPÚBLICA DOMINICANA concederá los mismos tiempos de descanso remunerado contemplados para la Licencia de maternidad antes mencionada, y, por lo tanto, los empleados que cumplan con los Criterios de Elegibilidad disfrutarán de un descanso remunerado de hasta veintiséis (26) semanas, es decir ciento ochenta y dos (182) días.

En el caso del Licencia de paternidad o de adopción, el salario del trabajador (a) durante las veintiséis (26) semanas será pagados completamente por DIAGEO.

Importante: Todos los beneficios contractuales, incluidas las bonificaciones, permanecen durante el permiso o licencia familiar. Validar aplicabilidad de cada beneficio en el ANEXO 1.

## CONSIDERACIONES RESPECTO A LA LICENCIA FAMILIAR

Los colaboradores deben tomar en consideración los siguientes elementos sobre la licencia familiar:

- La licencia familiar no puede ser interrumpida, es decir deben tomarse las 26 semanas de manera continua.
- La licencia familiar podrá usarse en cualquier momento durante el primer año del niño, es decir dentro de los primeros doce meses de vida; o dentro del primer año de la tutela formal en casos de adopción, estando por encima de esta política cualquier lineamiento legal que indique que deben tomarse los días a partir de una fecha específica.

El empleado y el gerente directo serán responsables de asegurar el cumplimiento de estos dos lineamientos.

# PROCESO PARA SOLICITAR LA LICENCIA FAMILIAR

Para solicitar la licencia familiar los colaboradores deberán cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Revisar la presente Política.
2. Al menos tres (3) meses previos a la fecha esperada del nacimiento o de la adopción, el colaborador o colaboradora deben confirmar vía mail tanto al LM como al HRBP su situación (maternidad, paternidad o adopción), la fecha estimada de nacimiento o adopción y declarar su intención de tomar el Permiso Familiar de hasta veintiséis (26) semanas según lo establecido en la presente Política.
3. Notificar al LM y HRBP los días de ausencia con la propuesta de calendario.
  - a. En el caso de maternidad es fundamental considerar que el período de licencia por maternidad se divide en prenatal y posnatal. La Ley establece que el período postnatal debe ser al menos de siete (7) semanas. La Licencia Extendida otorgada por Diageo, iniciará a partir del día posterior a la terminación de la Licencia por maternidad legal (semana 14) hasta un máximo de veintiséis (26) semanas.
  - b. En los casos de adopción y paternidad, la Licencia de hasta veintiséis (26) semanas (182 días) será contada a partir de la entrega oficial del menor o la menor que se adopta o la fecha de nacimiento del niño para paternidad. En casos de adopción, Diageo reconoce que los plazos pueden variar según la agencia, por lo tanto, el colaborador debe mantener informado a su LM y HRBP del progreso tan pronto como sea posible.
4. La Licencia Familiar debe registrarse a través del Sistema de Gestión de Personal – Workday.
5. Podrán realizarse ajustes en el esquema de días previstos por alguno de los siguientes motivos:
  - a. En caso de maternidad y paternidad si se produce el nacimiento antes de la fecha prevista; y en caso de adopción, si se concreta el proceso de adopción antes de la fecha prevista.
  - b. Por cualquier otro motivo debidamente documentado y evaluado por el LM.





# REGRESANDO DE LA LICENCIA FAMILIAR

La licencia familiar otorgada por Diageo contempla un máximo de 26 semanas, considerando en ellas las licencias otorgadas legalmente para cada uno de los casos (maternidad, paternidad o adopción). Al regresar al trabajo antes o después de las 26 semanas, los colaboradores tendrán derecho a regresar a la función que desempeñaron antes de comenzar la licencia o a una función de condiciones similares.

Adicionalmente si el colaborador o colaboradora desea hacer uso de sus vacaciones, podrá tomar los días de vacaciones que tenga acumulados a la fecha, siempre y cuando no exceda los días de vacaciones otorgados por la empresa y ocurra un acuerdo previo con su gerente directo.

## DATOS IMPORTANTES:

-Se requiere que el gerente directo confirme la fecha acordada de regreso al trabajo en Workday. Esto se puede hacer a través de la acción "Return Worker from Leave" desde el permiso de ausencia (contactar a First Point para obtener asistencia si es necesario).

La fecha de regreso al trabajo en Workday no significa necesariamente el regreso al trabajo; por ejemplo, es posible que el colaborador haya solicitado tomar vacaciones anuales acumuladas después de la licencia familiar. El fundamental que el gerente directo esté alineado en las fechas.

## TIEMPO DE TRANSICIÓN -

Al culminar el período de Maternidad, Paternidad o adopción, el empleado podrá llevar a cabo una fase de transición para apoyar su regreso al trabajo, esta fase incluirá la posibilidad de trabajar 50% del día desde la oficina y 50% del día desde la casa, esto durante un periodo de dos meses inmediatos al regreso de su licencia.

De igual manera, las mujeres tendrán la garantía de las disposiciones legales en términos de período de lactancia.





## PERÍODO DE LACTANCIA

Se provee a la trabajadora una (1) hora diaria, por un periodo de hasta doce (12) meses después del regreso al trabajo luego de la Licencia, para la lactancia del hijo (a). Asimismo, conforme las disposiciones de la Ley Núm 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, los hijos menores de un (1) año de las trabajadoras afiliadas al Sistema, con un salario cotizante inferior a 3 salarios mínimos nacionales, tendrán derecho a un subsidio por lactancia durante doce (12) meses. La empleada que sea elegible para obtener este subsidio deberá contactar al Departamento de Recursos Humanos de Diageo para iniciar el trámite correspondiente.

## ATENCIÓN PEDIÁTRICA

Se otorga a la trabajadora medio (½) día por mes hasta el primer año de edad del niño, para llevarlo a la atención pediátrica. Se extiende dicho beneficio a padres de niños naturales y madres o padres de niños adoptados.

## RENUNCIA DURANTE EL PERMISO FAMILIAR

Los empleados que deseen ejercer su derecho al desahucio durante el Permiso Familiar deben notificarlo de conformidad con su contrato de trabajo y observando los plazos de preaviso previstos en el Código de Trabajo de la República Dominicana, a saber:

- Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), deben informarlo con al menos siete (7) días de anticipación;
- Después de un trabajo continuo no menor de seis (6) meses ni mayor de un (1) año, deben informarlo con al menos catorce (14) días de anticipación;
- Después de un (1) año de trabajo continuo, deben informarlo con al menos veintiocho (28) días de anticipación.

Se requiere que el gerente directo complete la Acción de "Return Worker from Leave" de la Licencia Familiar y posteriormente realice la Terminación en Workday.

## AJUSTES A LA POLÍTICA

De igual forma, la empresa como parte de la buena administración de los recursos y cuando las circunstancias lo ameriten, se reserva el derecho de realizar cambios, modificaciones o ajustes a la presente política.





# ANEXO 1: PREGUNTAS FRECUENTES

## ¿A partir de qué momento soy elegible a la nueva política de licencia familiar?

Serán elegibles al permiso familiar todos aquellos empleados cuyos hijos nazcan o sean adoptados formalmente después del 01 de julio de 2019.

En caso de que una empleada ya haya comenzado su período de incapacidad (prenatal) pero que su hijo nazca después del 01 de julio, su permiso será de 26 semanas, sin embargo se tomará en consideración las semanas previas ya tomadas para conformar la totalidad de las 26 semanas de licencia.

## ¿Debo tener un mínimo de tiempo siendo empleado de Diageo para ser aplicable a la licencia familiar?

No, serán elegibles al permiso familiar todos aquellos empleados desde el día 1 de su contratación en DIAGEO República Dominicana, siempre y cuando el niño nazca o sea adoptado mientras el colaborador ya sea empleado de Diageo.

## ¿Cuánto tiempo tengo para notificar mi deseo de tomar la licencia familiar?

Se solicitará un aviso mínimo de 3 meses antes de la fecha prevista de nacimiento del niño o la fecha prevista de adopción. En casos de adopción, Diageo reconoce que los plazos pueden variar, por lo tanto, te pedimos que mantenga informados a tu gerente directo del progreso tan pronto sea posible.

## ¿Puedo tomar la licencia familiar de manera fraccionada o interrumpida?

No, la licencia debe tomarse de manera continua e ininterrumpida durante el primer año del nacimiento de niño o de la tutela formal el caso de adopción. No se reconocerá la licencia familiar después de los doce meses antes mencionados.

## ¿En caso de no tomar la totalidad de la licencia, puedo solicitar el pago por la licencia no disfrutada?

No, la naturaleza del beneficio de licencia familiar es otorgar a las madres y padres tiempo con los nuevos miembros de su hogar, por lo tanto los empleados que estén en una situación de maternidad, paternidad o adopción, deberán tomar la decisión de tomar o no el beneficio y en caso de que tomen porciones menores a lo otorgado, se considerará como regreso al trabajo sin ningún tipo de pago adicional por el período de licencia no disfrutada.

Los elementos de ley estarán 100% garantizados.







## ¿Qué ocurre con mis beneficios mientras estoy de licencia?

Todos los beneficios incluidos los acuerdos de bonificación, que se detallan en el contrato de trabajo, permanecen vigentes durante la licencia o permiso familiar. Diageo se reserva el derecho de revisar y enmendar las reglas de beneficios cuando lo considere pertinente.

### **Revisión anual de desempeño e incremento de salario:**

En lo que refiere a la revisión de desempeño, estas revisiones continuarán llevándose a cabo y todos los empleados participarán de igual manera dicha revisión como si estuvieran asistiendo regularmente al trabajo. Para la definición de la calificación de desempeño se evaluará el período trabajado, sin que el hecho de estar de licencia influya de ninguna manera en la calificación final. Considerando esto, la licencia familiar no afectará las revisiones salariales que se deriven de la revisión de desempeño. Esto no significa que tengan derecho a un aumento real cada año a menos que lo dicten las regulaciones locales.

### **Bonificaciones (AIP):**

Durante la licencia familiar los empleados continuarán siendo elegibles al pago de bono por desempeño según la elegibilidad y criterios previamente acordados, sin realización de prorrato por el período de licencia. Ahora bien, en caso de que se establezca algún esquema de permiso no remunerado, durante dicho permiso los colaboradores no serán elegibles durante ese período a bono AIP.

### **DELTIP (para personal elegible):**

Durante la licencia o permiso familiar los empleados continuarán siendo elegibles para participar en las asignaciones anuales.

### **Vacaciones:**

Las vacaciones continúan acumulándose durante la Licencia Familiar. Tendrás la opción de tomar tus vacaciones antes o después de tu Licencia Familiar. Recuerda previa alineación con tu gerente directo.

### **Car allowance:**

En caso de contar con car Allowance, la asignación en efectivo para automóviles seguirá siendo pagadera durante el período total de Licencia Familiar.

### **Planes de Seguro de Gastos Médicos, Seguro de Vida, Visión, Dental y Medical Check Up:**

Todos los empleados mantendrán vigentes sus beneficios de salud y de seguro de vida durante el permiso familiar, según los criterios y la elegibilidad antes contraída.

### **Beneficio de ayuda de alimentación:**

Los empleados con licencia familiar continuarán siendo elegibles a la asignación mensual por concepto ayuda de alimentación.

### **Asignación de bienestar:**

Los empleados con licencia familiar continuarán aplicando al beneficio de asignación de bienestar.

### **Asignación para compra de productos:**

Los empleados con licencia familiar continuarán aplicando al beneficio de asignación mensual para compra de productos.



## ¿Qué ocurre con mis herramientas de trabajo durante mi licencia o permiso familiar?

Durante el período de licencia familiar, se considerará el siguiente tratamiento para las herramientas de trabajo:

### **Herramientas tecnológicas: computadora, celular y otras herramientas comunes:**

Los empleados podrán conservar estas herramientas durante el permiso familiar, sin que esto implique una violación al período de descanso o disfrute durante la licencia.

### **Reconocimiento por gastos de automóviles:**

Toda vez que se trata de gastos incurridos con motivo del trabajo, durante el período de licencia familiar, se suspenderá la asignación por gastos de gasolina, mantenimiento, reconocimiento de pago de peajes, entre otros.



## ANEXO 2: ENTREGA Y ACEPTACION

Mediante el presente declaro haber recibido la Política de Licencia Familiar de Diageo República Dominicana, cuyos términos y condiciones declaro conocer y aceptar. Reconozco especialmente que la presente política nace de la voluntad unilateral de Diageo República Dominicana, por lo que la misma es discrecional y no genera derecho adquirido alguno a mi favor.

En República Dominicana, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2019 me notifico y presto mi total conformidad con el contenido de la presente política.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

# DIAGEO



Crown Royal



BUCHANAN'S



FRANCIS & PETER  
Don Julio

SMIRNOFF



CÎROC

Captain Morgan



Tanqueray

