


| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|
|  Constellation Brands | Documento: Política – CIH Holdings México Servicios Modelo de Coahuila Compañía Cervecera de Obregón CBMXL Servicios de Baja | Código | RH-01 |
| | | Fecha de emisión 23/05/2018 | |
| | Título: Incapacidad por maternidad/ paternidad adicional con goce de sueldo | Última actualización 01/06/2018 | |
| | | Departamento | Recursos Humanos |

PERMISO POR MATERNIDAD / PATERNIDAD ADICIONAL CON GOCE DE SUELDO

1. OBJETIVO

Constellation Brands cree en apoyar a los empleados cuando dan la bienvenida a un nuevo miembro a su familia. Por esta razón, ofrecemos a empleados elegibles un permiso adicional con goce de sueldo para crear un vínculo con el bebé aunado a la prestación que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Las empleadas elegibles recibirán hasta 28 días naturales de permiso adicional con goce de sueldo después del nacimiento o la adopción de su hijo. Este permiso de tiempo adicional se debe usar justo después de que venza el periodo de incapacidad por maternidad que otorga el IMSS.


En el caso de los hombres candidatos, en adición a los 5 días de prestación que actualmente ofrece el IMSS como permiso de paternidad, los empleados elegibles recibirán 5 días más con goce de sueldo para poder crear un vínculo tras el nacimiento o adopción de un hijo. Dicho permiso debe ser usado dentro de un periodo de 6 meses después del nacimiento o adopción.

Bajo esta política, empleados tienen acceso a un permiso adicional por cada periodo de 12 meses.

2. ELEGIBILIDAD

Todos los empleados regulares de tiempo completo con un contrato de tiempo indefinido que hayan trabajado al menos 6 meses en Constellation Brands al momento que el IMSS otorga la incapacidad por maternidad serán candidatos para recibir el beneficio adicional con goce de sueldo bajo los términos de esta política. Para determinar el tiempo que un empleado ha trabajado, se tomará la siguiente consideración: si un empleado dejó Constellation Brands y regresó en un periodo menor a 1 año, el periodo anterior que el empleado trabajó será tomado en cuenta para ser candidato al permiso adicional con goce de sueldo. Si el empleado regresa en un periodo mayor a 1 año, no se tomará en cuenta el periodo trabajado anteriormente, y la candidatura se basará en la fecha más reciente de contratación.

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| Elaborado por: Juan Rodenas, Sarah Bedinghaus y Daniela Zavalza | Aprobado por: Daniel Baima | Página | 1 de 5 |
| Recursos Humanos | 01 de Junio de 2018 | | |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|------------|
|  Constellation Brands | Documento: Política – CIH Holdings México Servicios Modelo de Coahuila Compañía Cervecera de Obregón CBMXL Servicios de Baja | Código | RH-01 | |
| | | Fecha de emisión | | 23/05/2018 |
| | Título: Incapacidad por maternidad/ paternidad adicional con goce de sueldo | Última actualización | | 01/06/2018 |
| | | Departamento | Recursos Humanos | Área |

Si ambos padres son empleados regulares de tiempo completo y han trabajado al menos 6 meses en la compañía, cada uno de ellos será candidato para recibir su respectivo permiso adicional bajo los términos de esta política. Los empleados de medio tiempo, por proyecto o temporales; los empleados que forman parte de un convenio colectivo que rige los términos y las condiciones de su empleo; los becarios y contratistas; y los empleados regulares de tiempo completo que hayan trabajado menos de 6 meses en la compañía no podrán ser candidatos para recibir esta prestación bajo los términos de esta política. Las madres subrogadas también estarán excluidas de esta política. Asimismo, una adopción no entrará bajo esta política en el caso de que un empleado recién casado adopte de manera informal a los hijos de su cónyuge.

3. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Esta política entrará en vigor a partir del 1° de junio del 2018 y beneficiará a todos los empleados regulares de tiempo completo que den la bienvenida a un nuevo hijo (ya sea por nacimiento o adopción) a partir de dicha fecha. Cualquier empleado que a este día esté de incapacidad por maternidad por parte del IMSS, también será candidato para recibir el permiso adicional.

4. DEFINICIONES


Sueldo base: el salario base del empleado al momento en que comienza la incapacidad. El sueldo base no incluye horas extra ni otros incentivos, como comisiones o bonos.

Empleado regular de tiempo completo: un empleado regular que trabaja horario completo y que tiene un contrato por un periodo indeterminado.

Periodo de 12 meses: A menos que se requiera lo contrario por ley, el periodo de 12 meses se mide en retroceso a partir de la fecha en que comienza el permiso descrito en esta política.

Cónyuge o "empleado casado": estos términos también abarcan pareja en unión civil o libre de un empleado siempre y cuando se proporcione la documentación necesaria.

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| Elaborado por: Juan Rodenas, Sarah Bedinghaus y Daniela Zavalza | Aprobado por: Daniel Baima | Página | 2 de 5 |
| Recursos Humanos | 01 de Junio de 2018 | | |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|------------|
|  Constellation Brands | Documento: Política – CIH Holdings México Servicios Modelo de Coahuila Compañía Cervecera de Obregón CBMXL Servicios de Baja | Código | RH-01 | |
| | | Fecha de emisión | | 23/05/2018 |
| | Título: Incapacidad por maternidad/ paternidad adicional con goce de sueldo | Última actualización | | 01/06/2018 |
| | | Departamento | Recursos Humanos | Área |

5. POLÍTICA

Monto, tiempo y duración del permiso adicional

Monto de permiso adicional

- Constellation Brands otorgará hasta 28 días naturales adicionales con goce de sueldo a las empleadas que den a luz a un hijo o que adopten a un menor de 18 años.
- Constellation Brands otorgará hasta 5 días hábiles por permiso de paternidad adicional con goce de sueldo a empleados elegibles tras el nacimiento de su hijo o la adopción de un menor de 18 años.
- Solo se otorgará una licencia adicional con goce de sueldo por cada periodo de 12 meses. En caso de que un empleado dé la bienvenida a múltiples hijos en un periodo de 12 meses (por ejemplo, gemelos, o un nacimiento y una adopción), dicho empleado solo tendrá derecho a un permiso adicional.

¿Cuándo se deberá tomar el permiso bajo esta política?

- Para las madres, el permiso adicional deberá comenzar inmediatamente después de finalizar el permiso de incapacidad que otorga el IMSS.
- Para los padres, el permiso deberá completarse en una sola exhibición y dentro de un periodo de 6 meses posterior al nacimiento o adopción.


Sueldo y otras prestaciones durante el permiso adicional.

Los empleados que gocen de este permiso recibirán el 100% de su sueldo base durante este periodo. Constellation Brands continuará haciendo las deducciones habituales de estos pagos.

Impacto en otras prestaciones:

- **Días de asueto:** si un día de asueto pagado por Constellation Brands cae en el periodo en que un empleado está usando su permiso adicional, el día de asueto y el pago correrán concurrentemente (no habrá doble pago para ese

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------|--------|
| Elaborado por: Juan Rodenas, Sarah Bedinghaus y Daniela Zavalza | Aprobado por: Daniel Baima | Página | 3 de 5 |
| Recursos Humanos | 01 de Junio de 2018 | | |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  Constellation Brands | Documento: Política – CIH Holdings México Servicios Modelo de Coahuila Compañía Cervecera de Obregón CBMXL Servicios de Baja | Código RH-01 |
| | | Fecha de emisión 23/05/2018 |
| | Título: Incapacidad por maternidad/ paternidad adicional con goce de sueldo | Última actualización 01/06/2018 |
| | Departamento | Recursos Humanos |

día). Asimismo, esto no extenderá los días totales del permiso adicional disponibles para el empleado.

- Vacaciones:** Los empleados continuarán devengando sus días de vacaciones cuando se les otorgue el permiso adicional. El tiempo de permiso también cuenta como tiempo trabajado para fines de derecho a las vacaciones de un empleado bajo la política de vacaciones de Constellation Brands. Los empleados podrán tomar vacaciones una vez vencidos los días del permiso para extender su ausencia del trabajo (sujeto a los procedimientos establecidos en dicha política).
- El resto de las prestaciones:** el resto de las prestaciones continuarán durante el permiso como si el empleado estuviera de manera habitual en el trabajo (incluyendo cualquier cambio adoptado periódicamente por la compañía)

Coordinación con otras prestaciones de incapacidad


El permiso adicional de Constellation no podrá correr de manera simultánea con el periodo establecido por el IMSS y se podrá usar una vez que finalice este último. En cualquier caso, el empleado recibirá un máximo del 100% de su salario base.

Es responsabilidad del empleado solicitar y cumplir con la documentación correspondiente y otras obligaciones para obtener cualquier prestación del IMSS que pueda estar disponible para su uso. En general, los empleados que regresen al trabajo después de haber hecho uso del permiso adicional con goce de sueldo continuarán en el mismo puesto (o a un puesto equivalente con pago y prestaciones equivalentes, y otros términos de empleo) y se espera que reanuden su horario de trabajo regular a menos que por ley se indique lo contrario.

Bajo los términos de esta política, el permiso adicional correrá consecutivamente con otras prestaciones con goce de sueldo por incapacidad. Los empleados candidatos que reciban una prestación por incapacidad (por ejemplo, incapacidad por enfermedad) no podrán solicitar el permiso adicional hasta que haya terminado el periodo de incapacidad y cambie su estatus a incapacidad sin goce de sueldo.

Solicitud y aprobación del permiso adicional con goce de sueldo

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| Elaborado por: Juan Rodenas, Sarah Bedinghaus y Daniela Zavalza | Aprobado por: Daniel Baima | Página | 4 de 5 |
| Recursos Humanos | 01 de Junio de 2018 | | |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  Constellation Brands | Documento: Política – CIH Holdings México Servicios Modelo de Coahuila Compañía Cervecera de Obregón CBMXL Servicios de Baja | Código RH-01 |
| | | Fecha de emisión 23/05/2018 |
| | Título: Incapacidad por maternidad/ paternidad adicional con goce de sueldo | Última actualización 01/06/2018 |
| | Departamento | Recursos Humanos |

Para poder recibir el permiso adicional bajo los términos de esta política, el empleado deberá contar con una incapacidad aprobada.

1. Los empleados deberán notificar a su supervisor/directivo la intención de solicitar el permiso adicional con goce de sueldo bajo los términos de esta política al menos 120 días antes de la fecha tentativa de inicio de la incapacidad, o tan pronto como sea posible.
2. Los empleados deben notificar al administrador de prestaciones del departamento de Recursos Humanos de su oficina sobre su solicitud de incapacidad. También deberán especificar la fecha tentativa de inicio de incapacidad y la fecha tentativa de regreso con base en la fecha esperada de nacimiento o de adopción, y deberán proveer actualizaciones sobre dichas fechas tentativas tras el nacimiento o llegada del menor. En caso de que el empleado no realice una solicitud a tiempo, es posible que se le niegue o se retrase la aprobación de dicha prestación.

Se pedirá a los empleados que muestren actas de nacimiento o papeles de adopción que comprueben la fecha del nacimiento o la adopción de un niño y la confirmación de que el empleado que busca la prestación es el padre del niño. Esta documentación deberá presentarse al área de Recursos Humanos previo a tomar el permiso adicional.

Modificación de prestaciones

Al igual que otros programas de prestaciones, los términos y requisitos de elegibilidad para participar en este programa están sujetos a cambios o modificaciones (incluyendo posible eliminación en caso de justificarse) periódicas y a discreción de Constellation Brands. Por lo tanto, no deberá usar la información de este programa como garantía de cualquier término o condición de empleo por un periodo específico. Si un cambio es necesario, de forma oportuna se dará aviso sobre la fecha en que entre en vigor dicho cambio.

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| Elaborado por: Juan Rodenas, Sarah Bedinghaus y Daniela Zavalza | Aprobado por: Daniel Baima | Página | 5 de 5 |
| Recursos Humanos | 01 de Junio de 2018 | | |