

Tipo de Documento	Nombre del Documento	Proceso	Versión	
Reglas de Negocio	Conflicto de Intereses	Relaciones Laborales	0.0	Aalsea
	Elaboró Nombre y Puesto	Revisó Nombre y Puesto	Autorizó Nombre y Puesto	Próxima revisión
	Edmundo Garza Delgado Director de BP Restaurantes Familiares/ Relaciones Laborales	Luz Guillermina Esparza Lizarraga Directora de Recursos Humanos México	Cory Guajardo Elizondo Directora de Recursos Humanos Global	10/10/2017

CONTENIDO

Objetivo	2
Alcance	2
1. Generales	2
Glosario	5
Control de Cambios y Revisiones	6
Confidencial	Error! Bookmark not defined.

Tipo de Documento	Nombre del Documento	Proceso	Versión	
Reglas de Negocio	Conflicto de Intereses	Relaciones Laborales	0.0	
	Elaboró Nombre y Puesto	Revisó Nombre y Puesto	Autorizó Nombre y Puesto	Próxima revisión
	Edmundo Garza Delgado Director de BP Restaurantes Familiares/ Relaciones Laborales	Luz Guillermina Esparza Lizarraga Directora de Recursos Humanos México	Cory Guajardo Elizondo Directora de Recursos Humanos Global	10/10/2017

Objetivo


Definir los lineamientos que regulen los vínculos familiares o sentimentales entre colaboradores, con el fin de crear y mantener un ambiente de trabajo positivo, sin favoritismo, previniendo cualquier conflicto de intereses real o potencial y mantener de esa forma relaciones de trabajo efectivas.

Alcance

El presente documento tiene un alcance enunciativo más no limitativo en todos los colaboradores que integran Asea, es decir, todas las prestadoras y países que forman parte de ella.

1. Generales

- 1.1. Queda estrictamente prohibido que personas con vínculo familiar hasta el tercer grado, tengan alguna relación laboral directa dentro de la estructura organizacional del área y/o en alguna de las estructuras de los clientes internos con los que trabaja directamente.
- 1.2. Se entiende por tercer grado familiar al cónyuge o concubino(a), padres, hijos, hermanos, primos y/o sobrinos del colaborador.
- 1.3. Está estrictamente prohibido que personas con vínculos laborales dentro de la misma estructura organizacional del área y/o alguna de las estructuras de los clientes internos con los que trabaja directamente, establezcan un vínculo sentimental entre ellas, ya que pueden alterar el clima laboral, generar conflicto de interés o romper la cadena de seguridad en áreas críticas de control de la organización.
- 1.4. La alteración al clima laboral derivado de los vínculos a los que se refiere el punto anterior, puede generar favoritismo, entendido como trato preferencial que se da a una persona en perjuicio de otras, haciendo a un lado cuestiones de mérito y provocando inequidad interna. El favoritismo se puede expresar brindando privilegios especiales en cuestiones de selección de personal, incrementos de sueldo, plan de carrera, promociones y otro tipo de decisiones que generen un beneficio. Como tal, el favoritismo es una conducta inapropiada dentro de Asea.
- 1.5. El conflicto de interés derivado de los vínculos a los que se refiere el punto 1.3 consiste en comprometer el juicio personal de toma de decisiones de quien ocupa el mayor nivel organizacional, debido a que sus intereses personales, los de su familia, amigos o terceros, o los intereses de la persona con quien mantiene la relación, hacen vulnerables las responsabilidades del puesto que desempeña y los procesos de la organización. Y, por lo tanto, también es considerado una falta grave cuando no se declara a tiempo.
- 1.6. Está estrictamente prohibido para los colaboradores de Asea tener vínculos sentimentales, de amistad y/o familiares con terceras personas con las que puedan tomar decisiones para establecer relaciones de negocio, como proveedores, personal de entidades gubernamentales con las que tenga relación en el desempeño de sus funciones y cualquier tercero que pudiera generar algún conflicto de interés real o potencial.

Tipo de Documento	Nombre del Documento	Proceso	Versión	
Reglas de Negocio	Conflicto de Intereses	Relaciones Laborales	0.0	
	Elaboró Nombre y Puesto	Revisó Nombre y Puesto	Autorizó Nombre y Puesto	Próxima revisión
	Edmundo Garza Delgado Director de BP Restaurantes Familiares/ Relaciones Laborales	Luz Guillermina Esparza Lizarraga Directora de Recursos Humanos México	Cory Guajardo Elizondo Directora de Recursos Humanos Global	10/10/2017

- 1.7. Para el caso de aquellos colaboradores que tengan un vínculo sentimental o familiar con algún colaborador de empresas que sean competencia directa para Alsea, es su obligación declararlo a su jefe directo, al Business Partner de Recursos Humanos, y notificarlo por escrito en el correspondiente Cuestionario de Conflicto de Interés; el tema se revisará para su posterior análisis y, dependiendo del caso, se tomarán las medidas necesarias.
- 1.8. Todos los colaboradores de Alsea que formen parte de una relación de las señaladas en la presente política o sean testigos de cualquier conducta que pueda violar lo establecido en este documento, son responsables de informar al jefe inmediato sobre esta situación, con discreción y asegurando confidencialidad para no dañar a otras personas.
- 1.9. Es responsabilidad del jefe inmediato en conjunto con el Business Partner de Recursos Humanos de la marca o del área de Centro de Soporte, buscar la transferencia de área o de marca de alguno de los colaboradores que hayan notificado su vínculo familiar o sentimental desde un inicio.
- 1.10. La transferencia de área se debe permitir solamente cuando la notificación del vínculo sentimental o familiar se haya realizado desde un inicio.
- 1.11. Debido a que esta situación es de carácter particular, cualquier gasto relacionado con la transferencia debe ser absorbido por el colaborador transferido (por ejemplo: transportación, mudanza, alojamiento, etc.).
- 1.12. La transferencia de área está ligada directamente a la existencia de una vacante disponible, por lo que la decisión respecto a cuál de las dos personas involucradas debe transferirse depende directamente de la disponibilidad de vacantes y de la prioridad de las funciones que realicen los colaboradores involucrados.
- 1.13. El tiempo máximo estimado para hacer la transferencia del colaborador es de 3 meses, asegurando que en ningún momento se incurra en cualquier conflicto de interés derivado de esta relación durante este periodo.
- 1.14. Es responsabilidad del jefe inmediato con apoyo del Business Partner de Recursos Humanos de la marca o del área de Centro de Soporte y del Responsable de Recursos Humanos del país, vigilar que la transferencia se realice en tiempo y forma, asegurándose que el sueldo y responsabilidades del colaborador transferido correspondan al nuevo puesto que asumirá. La transferencia en ningún caso debe implicar una democión para el mismo.
- 1.15. Cuando no exista posibilidad de una transferencia para ninguno de los involucrados, alguno de ellos deberá terminar la relación laboral con la Organización sin responsabilidad para la empresa.
- 1.16. Si los colaboradores no notifican que tienen un vínculo sentimental o familiar con otros colaboradores o con los terceros mencionados en el punto 1.6 y éste es identificado, se rescindirá la relación de trabajo de los involucrados sin responsabilidad para la empresa, debido a la violación a la presente política que es pública y de conocimiento general.
- 1.17. Para el caso de aquellos colaboradores que notifiquen tener un vínculo sentimental o familiar con terceros (proveedores, personal de entidades gubernamentales con las que tenga relación en el desempeño de sus funciones, etc.), Alsea deberá buscar los servicios de otro proveedor que ofrezca la misma calidad, beneficios y/o costos del actual; en caso de que se trate de un proveedor clave para la organización o que el terminar la prestación del servicio con él implique un riesgo o desventaja para Alsea, el jefe inmediato en conjunto con el Business Partner de Recursos Humanos de la marca o del área de Centro de Soporte, debe buscar la transferencia del colaborador para mantener la relación de negocio con el proveedor, o bien, limitar sus funciones para eliminar el

Tipo de Documento	Nombre del Documento	Proceso	Versión	
Reglas de Negocio	Conflicto de Intereses	Relaciones Laborales	0.0	
	Elaboró Nombre y Puesto	Revisó Nombre y Puesto	Autorizó Nombre y Puesto	Próxima revisión
	Edmundo Garza Delgado Director de BP Restaurantes Familiares/ Relaciones Laborales	Luz Guillermina Esparza Lizarraga Directora de Recursos Humanos México	Cory Guajardo Elizondo Directora de Recursos Humanos Global	10/10/2017

conflicto de interés; si no es posible realizar lo anterior, el colaborador deberá terminar la relación laboral con la organización por voluntad propia.

- 1.18.** El resto de situaciones que puedan generar un conflicto de interés (realización de actividades ajenas a Alsea, intereses económicos en negocios ajenos a Alsea, etc.) deberán ser declaradas a través del Cuestionario de Conflicto de Interés, mismo que debe ser actualizado por lo menos una vez al año por todos los colaboradores de nivel Gerente, Subdirector o Director (grado organizacional 16 en adelante), o bien, cada vez que surjan nuevas circunstancias que generen o puedan generarle un conflicto de interés, debiendo entregarlo por escrito a la Dirección de Relaciones Laborales.
- 1.19.** Cualquier excepción a estos lineamientos, debe ser validada y autorizada por el Responsable de Recursos Humanos del país y el Director de Recursos Humanos Global, a través de un escrito en el cual se describa la excepción.

Tipo de Documento	Nombre del Documento	Proceso	Versión	
Reglas de Negocio	Conflicto de Intereses	Relaciones Laborales	0.0	
	Elaboró Nombre y Puesto	Revisó Nombre y Puesto	Autorizó Nombre y Puesto	Próxima revisión
	Edmundo Garza Delgado Director de BP Restaurantes Familiares/ Relaciones Laborales	Luz Guillermina Esparza Lizarraga Directora de Recursos Humanos México	Cory Guajardo Elizondo Directora de Recursos Humanos Global	10/10/2017

Glosario

- Conflicto de interés:** Existe conflicto de interés cuando los vínculos que tiene un participante con otras personas o actividades influyen inadecuadamente en una situación, afectando o favoreciendo a determinadas personas. Los conflictos de interés se presentan con frecuencia cuando existen relaciones directas o a través de relación de familia inmediata. También pueden ocurrir por relaciones personales o competencia.
- Democión:** Pérdida progresiva de los privilegios y derechos de una persona.

Tipo de Documento	Nombre del Documento	Proceso	Versión	
Reglas de Negocio	Conflicto de Intereses	Relaciones Laborales	0.0	
	Elaboró Nombre y Puesto	Revisó Nombre y Puesto	Autorizó Nombre y Puesto	Próxima revisión
	Edmundo Garza Delgado Director de BP Restaurantes Familiares/ Relaciones Laborales	Luz Guillermina Esparza Lizarraga Directora de Recursos Humanos México	Cory Guajardo Elizondo Directora de Recursos Humanos Global	10/10/2017

Control de Cambios y Revisiones

Versión	Fecha	Nombre del Proyecto/ Requerimiento	Solicitado Por (Nombre y Puesto)	Elaborado Por (Nombre y Puesto)	Descripción del Cambio
0		Reglas de Negocio "Relaciones Personales entre Colaboradores"	Edmundo Garza Delgado Director de Relaciones Laborales	Amaya Otegui Fernández Gerente de Relaciones Laborales	Documento de nueva creación