



Recursos Humanos
2000 Clearwater Drive
Oak Brook, IL 60523

T 630.271.3600
F 630.271.3646
HUBGROUP.COM

BENEFICIO DE LICENCIA PARENTAL DE HUB GROUP

I. Declaración de la política

Hub Group, Inc. (la "Compañía") reconoce que el tiempo protegido en el trabajo para establecer lazos afectivos con un nuevo hijo contribuye a la salud emocional del empleado. Por este motivo, la Compañía proporciona a sus empleados elegibles Licencia parental remunerada, según los términos establecidos en esta política ("Licencia parental»). A partir del 1 de junio de 2020, la política de la Compañía es ofrecer a los empleados elegibles licencia parental remunerada para establecer lazos afectivos con su recién nacido o hijo recién adoptado, siempre que cumplan los criterios de elegibilidad establecidos en la Sección II, a continuación. La elegibilidad para la licencia parental remunerada según los términos establecidos en esta política no tiene ninguna relación con la elegibilidad de un empleado para recibir el derecho a licencia en virtud de disposiciones federales, estatales u otras disposiciones legales sobre licencias. Sin embargo, la licencia parental remunerada que se tome en virtud de esta política se extenderá al mismo tiempo que la licencia que se tome en virtud de esas disposiciones en la medida en que lo permita la ley.

II. Elegibilidad

Esta política se aplica a todos los empleados conductores y administrativos/no conductores a tiempo completo de Hub Group que trabajen regularmente 30 horas o más por semana y que cumplan los siguientes requisitos:

- A.** *Horas y duración del servicio:* un empleado de tiempo completo es elegible para recibir licencia parental si cumple todo lo siguiente en o después de la fecha de aplicación de esta política:
- (1) Ha trabajado para la Compañía durante un mínimo de 12 meses en la fecha en que comienza la licencia.
 - 2) Ha trabajado al menos 1.250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de la licencia. El período de 12 meses se mide al retroceder a partir de la fecha en que se solicita la licencia.
- B.** *Acontecimiento de parentalidad:* además, debe cumplir uno de los siguientes criterios:
- (1) Ha dado a luz a un niño;
 - (2) Es el padre/la madre de un hijo y toma una licencia para cuidar al hijo o establecer lazos afectivos en los primeros 12 meses después del nacimiento; o
 - (3) Ha adoptado a un niño menor de 18 años ubicado en su hogar.

Los empleados de las siguientes clasificaciones de empleo no son elegibles para recibir licencia parental remunerada:

- Empleados que regularmente tienen un cronograma laboral de menos de 30 horas por semana



- Contratistas independientes
- Pasantes
- Empleados estacionales y temporales
- Empleados ubicados fuera de los EE. UU.

III. Política

- A.** *Notificación:* cuando sea previsible la necesidad de Licencia parental, un empleado elegible que solicite licencia parental debe proporcionar un aviso dentro de los 30 días anteriores a la fecha de inicio de la licencia al administrador de licencia de Hub Group (y el supervisor del empleado). Si no es posible avisar con 30 días de anticipación porque no es previsible la necesidad de la licencia, el empleado elegible debe notificar con la mayor antelación posible al Administrador de licencias de Hub Group y a su supervisor, pero no más tarde de una semana antes de la fecha de inicio de la Licencia.
- B.** *Monto de la licencia con goce de sueldo:* los empleados elegibles pueden tardar hasta dos (2) semanas de Licencia parental remunerada, para ser utilizados dentro de los 12 meses posteriores a la fecha de nacimiento del hijo o entrega en adopción al empleado elegible. La duración de la Licencia parental tiene un límite de 2 semanas, independientemente de la cantidad de hijos nacidos o adoptados al momento de la licencia. La elegibilidad para la Licencia parental remunerada según los términos establecidos en esta política no tiene ninguna relación con la elegibilidad de un empleado para recibir el derecho a licencia según la política de la FMLA de la Compañía y/o las disposiciones federales, estatales o legales de licencia.
- C.** *Pago:* cada semana de Licencia parental para un empleado administrativo/no conductor elegible será compensada al 100% de los ingresos semanales del empleado elegible. Los ingresos del empleado elegible son el salario base actual que recibe de la Compañía por su cronograma de trabajo habitual. Cada semana de Licencia parental para un empleado conductor elegible se compensará a \$200 por día de Licencia parental. Hub Group pagará una Licencia parental aprobada de acuerdo con el ciclo de pago programado habitual del empleado. Al cese del empleo del empleado elegible en la Compañía, no se le pagará ninguna Licencia parental no utilizada por la que fuera elegible.
- D.** *Protección del trabajo:* la Licencia parental está protegida por el trabajo, en la misma medida que la FMLA y/o las leyes estatales de licencia aplicables.
- E.** *Utilización:* los empleados elegibles pueden tomarse una Licencia parental remunerada en un período continuo de licencia de dos semanas o de forma intermitente en dos incrementos de una semana. La Licencia parental comenzará solo después del nacimiento o la entrega en adopción de un hijo del empleado elegible. La Licencia parental remunerada no se puede tomar antes de ningún nacimiento o colocación. Un empleado elegible que esté casado con otro empleado elegible tendrá la opción de tomarse una Licencia parental remunerada al mismo tiempo o por separado y cada uno tendrá un derecho a licencia por separado.
- F.** *Coordinación con otros tipos de licencia:* los empleados elegibles para la Licencia parental remunerada según los términos establecidos en esta política también pueden ser elegibles para el derecho a licencia conforme a la política de la FMLA de la compañía y/o disposiciones federales, estatales u otras disposiciones legales de licencia, la que se extenderá simultáneamente con la Licencia parental remunerada en la medida en que lo permita la ley.

- (1) *Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)*: para empleados elegibles, la Licencia parental tomada bajo esta política tendrá lugar al mismo tiempo que cualquier tiempo disponible de la FMLA y se contará para las 12 semanas de licencia por la FMLA por un período de 12 meses. Se aplicarán todos los demás requisitos y disposiciones bajo la FMLA. En ningún caso el monto total de la licencia, ya sea remunerada o no remunerada, concedida al empleado elegible bajo la FMLA excederá las 12 semanas durante el período de 12 meses de FMLA. Consulte la política de Licencia Familiar y Médica para obtener más orientación sobre la FMLA.
- (2) *Seguro voluntario por incapacidad a corto plazo*: para los empleados elegibles que estén inscritos y hayan dado a luz, la Licencia parental puede comenzar al final de cualquier beneficio de licencia por discapacidad a corto plazo aprobado proporcionado al empleado elegible y puede tomarse en cualquier momento durante el período de 12 meses inmediatamente después del nacimiento o la colocación en adopción.
- G.** *Otros beneficios*: los empleados elegibles con Licencia parental seguirán siendo empleados elegibles activos y continuarán acumulando cualquier beneficio basado en la antigüedad como si estuvieran tomando cualquier otra licencia pagada por la Compañía. Las primas para los planes de beneficios en los que esté inscrito el empleado elegible se deducirán del pago de la Licencia parental. Las primas por pagos no deducidos se devengarán y vencerán inmediatamente después de la reincorporación al trabajo y se pondrán al día mediante deducciones adicionales de la nómina. Si ocurre un día festivo de la Compañía mientras el empleado elegible está en una Licencia parental remunerada, no se abonará como pago de vacaciones y no ampliará la duración de la licencia. Las vacaciones y los días personales continuarán acumulándose mientras el empleado está con una Licencia parental remunerada.
- H.** *Proceso de solicitud y aprobación*: como se ha establecido anteriormente, los empleados que soliciten licencia parental deben comunicarse con el Administrador de licencias de Hub Group para solicitar una licencia. Todos los empleados elegibles que soliciten Licencia parental deberán presentar documentación como prueba de un evento de maternidad/paternidad al Administrador de licencias de Hub Group antes del plazo indicado en los términos de la solicitud. El Administrador de licencias de Hub Group utilizará su discreción para determinar la documentación aceptable de la elegibilidad del empleado para la Licencia parental remunerada. La documentación puede incluir, pero no se limita a, un certificado de nacimiento o una carta de la agencia de adopción. Las Licencias parentales no aprobadas por el Administrador de licencias de Hub Group se considerarán ausencias no aprobadas.

IV. Reserva de derechos

La Compañía se reserva el derecho a cambiar o cancelar esta política en su totalidad o en parte, sin previo aviso, excepto en los casos en que la ley lo exija.

IV. Preguntas

Cualquier pregunta o inquietud relacionada con la Licencia parental puede dirigirse a HR_Notify@hubgroup.com.