



Política de Diversidad e Inclusión



Objetivo

Establecer e incentivar de manera transversal y articulada a toda la Organización una cultura de empatía, respeto y aceptación a la diferencia a través de una inclusión legítima, desarrollar e impulsar el talento de las personas sin importar su diversidad, promover entornos laborales inclusivos, multiplicar el liderazgo inclusivo a través de una comunicación abierta y brindar igualdad de oportunidades basadas en los méritos talento y desempeño.

Alcance

La presente política de Diversidad e Inclusión es de carácter corporativo y por lo tanto se aplica a todos los negocios y marcas del Grupo Éxito.

La Vicepresidencia de Recursos Humanos es la responsable de establecer la metodología, las herramientas, el seguimiento, la medición y los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación entre las demás empresas que integran el grupo; todo ello sin afectar la capacidad de decisión autónoma que corresponde a cada una de dichas empresas y según lo establecido en cada administración. De igual manera ésta será revisada anualmente y actualizada cada dos años de acuerdo con la consulta a los Grupo de Interés reflejada en el análisis de materialidad. Esta política fue presentada y aprobado por el Comité de Sostenibilidad de la Junta Directiva en el 2023.

Definiciones

La compañía está convencido que para gestionar la diversidad e inclusión es necesario diseñar las mejores metodologías e implementar buenas prácticas mediante una ejecución permanente, constante y sostenible en el tiempo. Para ello se requiere de una estrategia que permita dentro de la estructura de la Compañía permear a las personas a todo nivel organizativo.

Para lograr el cumplimiento de la política se establece 3 frentes de trabajo denominados: Equidad de Género, Entornos Inclusivos y Más Diversos e Incluyentes.

-  **Equidad de género:** La compañía cree y le apuesta a la equidad de género como una estrategia para fomentar equipos más diversos que impulsen la innovación y la productividad mediante la garantía de condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres, personas trans y personas no binarias mediante estrategias y procedimientos en la administración de su recurso humano que permitan la promoción a través del mérito; el bienestar; el respeto en el trato sin importar su nivel; el balance entre la vida laboral, personal y familiar; el incentivo de la corresponsabilidad en el ámbito del hogar; y la prevención y adecuado tratamiento de conductas inapropiadas de carácter laboral y sexual en el ámbito laboral.

-  **Entornos inclusivos:** La compañía siendo el mayor empleador privado de Colombia acepta y valora la diversidad en los equipos de trabajo y promueve la vinculación de personas con mayor riesgo de vulnerabilidad que tienen dificultades para integrarse a la vida laboral y social con el ánimo de contribuir al desarrollo económico del país y la reconstrucción del tejido social.

-  **Más Diversos e incluyentes:** En la compañía promovemos entornos de respeto, tolerancia y empatía, valorando todas las características diversas de las personas: su educación, los diferentes estilos de vida, orientación sexual, identidades diversas, edad, lengua, cultura, nacionalidad, origen étnico, religión, afinidad política, estilos de pensamiento, entre otros.

Política

Generalidades

La compañía reconoce la importancia del concepto de “Diversidad” como un elemento natural e intrínseco a todos los seres humanos, acompañado de un concepto de “Inclusión” donde prima brindar oportunidades, permitiendo el aprendizaje, crecimiento y desarrollo profesional de todas las personas en vía de promover un trato de igual dignidad, respeto y confianza reconociendo que sus colaboradores representan diversas culturas, etnias, creencias, habilidades y no se tiene distinción por edad, género, raza, discapacidad, nivel social, religión, entre otras características diversas.

La Compañía cree firmemente que la Diversidad, la Equidad y la Inclusión son una fuente de atracción del talento, innovación en los procesos y transformación cultural y social que conlleva a tener un mejor clima laboral y mejores resultados y a su vez a contribuir a la construcción de una sociedad más incluyente y equitativa, es por esto que dentro del marco del pilar estratégico “El éxito del Grupo Éxito está en su gente” se declara ser una Compañía atractiva, diversa e incluyente.

Compromisos

La política de Diversidad e Inclusión de Almacenes Éxito se articula con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Para garantizar el cumplimiento de esta política se crea el Comité de Diversidad e Inclusión (D&I) integrado por directivos embajadores comprometidos a velar por su implementación y aprobación de las acciones e iniciativas a las que haya lugar para promover de una manera objetiva a todos

los niveles de la Organización la diversidad e inclusión como una muestra de la cultura organizacional con una periodicidad de 4 encuentros en el año.

- Tanto los miembros del Comité de D&I, como el equipo directivo, y todos los colaboradores del Grupo Éxito, adquieren la responsabilidad individual de promover las actuaciones establecidas en la política y así garantizar y dar continuidad a la diversidad, inclusión y no discriminación en sus acciones.
- Se promueve en toda la Organización las siguientes actuaciones:
 - Implementar políticas y prácticas de selección, contratación y remuneración, promoción, formación, desarrollo y otras variables laborales basadas en los méritos, talento y desempeño.
 - Promover un entorno de trabajo bajo el respeto evitando cualquier tipo de discriminación, conductas inapropiadas de carácter laboral y sexual.
 - Impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de todos los colaboradores.
 - Garantizar una comunicación inclusiva y no discriminatoria o expresiones de prejuicios en todos los medios internos y externos.
 - Promover acciones que favorezcan la salud y seguridad de todos los colaboradores
 - Eliminación de entornos laborales no inclusivos, introduciendo ajustes razonables en el entorno físico para garantizar que cualquier persona pueda participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.
 - Promover la diversidad e inclusión en los productos y servicios ofrecidos a los clientes.
 - Promover la diversidad e inclusión entre sus grupos de interés.
 - Promover un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
 - Incentivar el uso de la línea de transparencia y el Comité de Convivencia para consultar o reportar de manera anónima o

personal cualquier tipo de discriminación o conducta inapropiada.

- Todos los colaboradores son vinculados sobre la base de sus habilidades, destrezas profesionales, mérito, y talento.
- Introducir ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar las barreras a los colaboradores con discapacidad, para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.
- Asegurar los más altos estándares de confidencialidad respecto de cualquier información sobre los colaboradores clasificados en alguna de las poblaciones en riesgo de mayor vulnerabilidad.