

1. Objetivo

Declarar las intenciones generales y relacionadas con el salario digno para nuestros empleados.

2. Introducción

En Colombia existe un Sistema General de Seguridad Social, conformado por un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos. Esta entidad tiene como objetivo proteger a la población de los riesgos o contingencias derivadas de la enfermedad, la vejez, la muerte, la salud y el bienestar. Proporciona cobertura de asistencia y prestaciones económicas mediante el sistema de salud, el sistema de pensiones y el sistema de Riesgos Laborales, donde tanto el empleador como el empleado, en función del salario devengado por este último, realizan aportaciones definidas en la ley.

El sistema de salud otorga al trabajador las prestaciones económicas asistenciales y las prestaciones asistenciales a su grupo familiar primario por enfermedad general y maternidad. Las cotizaciones equivalen al 12,5%, donde el empresario aporta el 8,5% y el trabajador el 4%.

El sistema de pensiones atiende las contingencias derivadas de la invalidez, la vejez y el fallecimiento, otorgando prestaciones económicas por dichos eventos. Las cotizaciones equivalen al 16%, donde al empleador le corresponde el 12% y al empleado el 4%.

El Sistema de Riesgos Laborales proporciona al trabajador la asistencia y las prestaciones económicas por las contingencias derivadas en la relación laboral por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Las cotizaciones corren a cargo del empresario exclusivamente y dependen del tipo de riesgo cuando es el más bajo, lo que equivale a una cotización del 0,522%.

De igual manera, existen aportes parafiscales, a cargo exclusivo del empleador y destinados a entidades como el SENA, el ICBF y los FONDOS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. Este último aporta el 4% del salario devengado por cada empleado, el cual se destina a beneficiar al empleado y a su grupo familiar en temas relacionados con la vivienda, la salud, la educación, la recreación, la cultura, el turismo, el deporte y el crédito (a continuación, encontrará una explicación detallada).

En la siguiente tabla se detallan los conceptos pagados a los empleados del Grupo Éxito en el marco de la legislación colombiana, el aportante de estos, su periodicidad y el porcentaje del aporte:

| Concepto | Proveedor | Periodicidad | Porcentaje (%) | Valor 2025 |
|---|-----------|--------------|----------------|------------------|
| Salario mínimo mensual vigente | Empleador | Mensual | 100% | \$ COP 1'423'500 |
| Auxilio de Transporte | Empleador | Mensual | 100% | \$ COP 200'000 |
| Pensión | Empleador | Mensual | 12% | \$ COP 170'820 |
| Pensión | Empleador | Mensual | 4% | \$ COP 56'940 |
| Salud (EPS) | Empleador | Mensual | 8.50% | \$ COP 0 |
| Salud (EPS) | Empleador | Mensual | 4% | \$ COP 56'940 |
| Prima de Servicio / 2 (Junio y Diciembre) | Empleador | Trimestral | 100% | \$ COP 811'750 |
| ARL (Nivel I) | Empleador | Mensual | 0.52% | \$ COP 7'431 |
| Cesantías por año | Empleador | Anual | 100% | \$ COP 1'623'500 |
| Intereses a cesantías (por año) | Empleador | Anual | 12% | \$ COP 194'820 |
| Vacaciones | Empleador | Anual | 50% | \$ COP 711'750 |
| Fondo de compensación | Empleador | Mensual | 4% | \$ COP 56'940 |
| ICBF (Salario > 10 SMLV) * | Empleador | Mensual | 3% | 0 |
| SENA (Salario > 10 SMLV) * | Empleador | Mensual | 2% | 0 |

** Los empleados que acumulan < 10 SMLV están exentos de pagar los aportes al ICBF y al SENA*

3. Alcance

Esta política abarca las actividades del Grupo Éxito y su cadena de valor.

4. Definiciones

Aportes parafiscales en Colombia, por definición, los aportes parafiscales son una contribución obligatoria que el empleador y algunas empresas deben hacer al ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) y a las cajas de compensación familiar, por cada empleado(a) que preste sus servicios. El

propósito de esta contribución es financiar las actividades sociales que ofrece el Estado a través de estas organizaciones.

- **SENA:** El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, es una entidad encargada de brindar estudios técnicos y tecnológicos a millones de personas en Colombia de manera gratuita. Por lo tanto, es una entidad que requiere de apoyo económico para sostenerse y seguir prestando sus servicios. El % de contribución por parte del empleador es del 2%.
- **ICBF:** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) es una entidad encargada de la prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias en Colombia. El % de contribución por parte del empleador es del 3%.
- **CCF:** Las Cajas de Compensación Familiar -CCF-, son entidades sin ánimo de lucro que buscan generar bienestar a sus afiliados a través de programas que eleven la calidad de vida de las personas, tales como la posibilidad de subsidios de vivienda, acceso a un gimnasio, cursos, truísmo, entre otros temas que sean de utilidad para la sociedad. El % de aporte del empleador es del 4%. Las cajas de compensación administran los recursos aportados por las empresas para otorgar un subsidio a los empleados que tienen este derecho. Su regulación se encuentra en la Ley 21 de 1982. Este subsidio consiste en un apoyo económico otorgado por la caja de compensación familiar a la que está afiliado el empleado; este beneficio consiste en la entrega de diversos elementos como medicamentos, ropa, calzado y útiles escolares.

5. Declaración

En Almacenes Éxito S.A., con la intención de ofrecer a sus empleados un trabajo digno y un acompañamiento emocional y económico en cada etapa de su vida, ha establecido un esquema de beneficios extralegales segmentado por tipo de regímenes de contratación, los tipos de contrato y la antigüedad en la Compañía. Este Portafolio que hoy cuenta cerca de 100 beneficios, incluyendo Fondo Presente, responde a ocho frentes de trabajo en los que ofrecemos programas y atención a los empleados y sus familias.

El Portafolio de Beneficios está conformado por los siguientes frentes de trabajo, sobre los cuales se rigen todos los programas, así:

1. **Celebraciones:** en este frente se agrupan todos los beneficios y programas que propician un espacio para agradecerle y/o reconocerle a nuestros(as) empleados(as), por cada momento en su vida. Tales como. Primas de aguinaldo, celebraciones de años de servicio, Madre, Padre, Navidad.
2. **Deportes:** este frente fomenta todas las actividades y programas que buscan promover estilos de vida saludable en nuestros(as) empleados(as) y su núcleo familiar primario.
3. **Educación:** se refiere a los beneficios destinados a cubrir necesidades de tipo académico y de desarrollo de los empleados(as) y sus hijos(as); tales como: Becas Educativas para estudios de pregrado y posgrado, Auxilios y Becas para estudios desde la guardería, hasta estudios universitarios, convenios, etc.
4. **Familia:** se refiere a los beneficios que procuran un acompañamiento familiar, en los hitos más importantes, tales como el nacimiento de un hijo(a), matrimonio, una situación difícil como un fallecimiento o calamidad, otros.
5. **Salas de Lactancia:** Contamos con salas de lactancia en sedes administrativas, almacenes, industrias y CEDI; un espacio dotado exclusivamente para que nuestras empleadas realicen su proceso de extracción y conservación de la leche materna y luego, puedan alimentar adecuadamente a su bebé.
6. Así mismo, contamos con un programa de acompañamiento a la maternidad y paternidad, con el beneficio **Vínculos de Amor**, a través del cual, les otorgamos a nuestros empleados y empleadas una compañía profesional en el proceso de crecimiento y desarrollo de su hijo o hija; desde la lactancia, gestación, hasta sus seis años de edad, más un auxilio económico por nacimiento de cada hijo(a) y un tiempo adicional de lactancia a lo establecido por la Ley.
7. **Finanzas:** en este frente se agrupan todos los beneficios que tendrán un aporte financiero a la economía del hogar de nuestros(as) empleados(as), tales como: Beneficios de Ahorro, Créditos, Renta, Pensión, y otros.
8. **Recreación:** se integran los programas orientados a habilitar espacios de esparcimiento y de ocio entre nuestros(as) empleados(as) y sus familias.
9. **Salud:** se definen los programas que buscan promocionar la salud y prevenir la enfermedad de nuestros empleados(as) y sus familias; así como aquellos beneficios que fomentan el autocuidado, la salud mental, la salud física, la salud financiera, la salud nutricional, y la salud laboral Algunos son: Auxilio de Anteojos y Auxilio por Deterioro Parcial o Total de Anteojos, Póliza de Salud, Telemedicina.

10. **Vivienda:** se refiere a los beneficios que están destinados a apoyar a nuestros(as)empleados(as) en la adquisición, construcción o mejoramiento de vivienda, a través de créditos con tasas exclusivas, convenios, subsidios y ahorros. Así mismo, también promovemos el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de nuestras políticas de beneficios de días libres para actividades personales y/o familiares o por mérito de logro académico y años de servicio en la Organización.

Asimismo, contamos con una marca interna para los empleados, "Motivos para sonreír", a través de la cual potenciamos la estrategia de fidelización y los asociamos a los beneficios que la Compañía tienen para ellos y sus familias.