

## 1. Objetivo

Describir los pilares del proceso de atracción y selección del talento en el Grupo Éxito.

## 2. Alcance

La presente política de atracción, selección y fidelización del talento es de carácter corporativo y por lo tanto se aplica a todos los negocios.

## 3. Política

### Atracción de Talento

La atracción de talento busca atraer los mejores talentos y seleccionar de manera efectiva la diversidad de perfiles requeridos en una alta dispersión geográfica del Grupo Éxito. Cuenta con los siguientes pilares:

- Empleado embajador: La experiencia de nuestros(as) colaboradores(as) son la mejor manera de transmitir nuestra cultura, beneficios y marca empleadora.
- Tecnología: La plataforma de gestión de procesos de selección nos permite hacer públicas y accesibles a toda la población nuestras vacantes, así como compartir información relevante sobre el puesto y la Compañía.
- Promovemos Empleo Digno: Somos uno de los empleadores privados más grandes del país y nos vinculamos con iniciativas como el impulso al primer empleo, empleo a poblaciones vulnerables, impulso del liderazgo femenino, alianzas público-privadas para la empleabilidad y alianzas entre la academia, la empresa y el estado para el impulso del empleo de calidad, entre otros. Promovemos múltiples foros que acercan las Universidades con la Empresa, creamos espacios de acercamiento entre la comunidad estudiantil y la Compañía en referencia a su dinámica, cultura y promovemos actividades de desarrollo e innovación, así como promovemos múltiples iniciativas para atraer el mejor Talento.

### Selección de Talento

En el Grupo Éxito y sus filiales nacionales, estamos comprometidos con la generación de empleo y oportunidades de crecimiento y desarrollo para nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras, es por eso que en nuestros procesos de selección:

- Promovemos la diversidad y la inclusión. Nuestros procesos rechazan cualquier forma de discriminación y sesgos.

- Generamos oportunidades de crecimiento para el talento interno (promociones internas), apalancado de un ejercicio de planificación de talento, planes carrera y de sucesión.
- Realizamos un proceso de atracción y selección de Talento homologado a nivel nacional, respetando las costumbres y regionalización, contamos con profesionales Idóneos y herramientas objetivas para garantizar la calidad del mismo.
- Involucramos los y las líderes en el proceso de selección de sus equipos.
- Los(as) proveedores(as) del proceso son evaluado(as)s de manera permanente en cuanto a calidad y servicio.
- Procuramos que los(as) candidatos(as) que vivan un proceso de selección con la Compañía, tengan siempre una respuesta y en los casos que aplique, entregamos información valiosa para aportar a su desarrollo.
- Promovemos la identificación, selección, el desarrollo y la movilidad intencionada del talento alineado a la cultura y estrategia organizacional, asegurando una buena experiencia al empleado(a) y apalancando la sostenibilidad y competitividad de los negocios.
- El mapeo de los/las candidatos(as) internos en el ejercicio de planificación de talento es insumo para el proceso de selección.

### **Fidelización de Talento**

En el Grupo Éxito le apostamos al Talento y a su permanencia en la organización, es por ello que:

- Promovemos el bienestar y la salud integral de nuestros(as) colaboradores y sus familias de manera directa y a través de nuestros aliados como Fondo de empleados y cajas de compensación para maximizar el portafolio de beneficios.
- Monitoreamos permanentemente el clima laboral, el desempeño y el liderazgo, y establecemos planes de trabajo para garantizar la mejora permanente en la gestión del Recurso Humano.
- Promovemos la gestión eficiente de la compensación para atraer, motivar y fidelizar a nuestro recurso humano; garantizando la equidad salarial y alineándonos en términos competitivos con respecto al mercado.
- Generamos permanentemente oportunidades de formación y desarrollo del talento.
- Consideramos el talento interno como la primera opción para las promociones, favoreciendo su crecimiento.
- Materializamos ayudas y acompañamiento especial en situaciones de calamidad.

### **Atracción de Talento**

- El proceso de Atracción y Selección de Talento busca asegurar que la compañía cuente con el personal idóneo y libre de sesgos para el logro de los resultados, a corto, mediano y largo plazo, a través de la atracción, reclutamiento, selección, contratación y ascenso de las personas más calificadas para los cargos requeridos.
- Es un proceso analítico y metódico de elección entre un grupo de aspirantes que cumplan con el perfil requerido.
- Es responsabilidad del o la Líder de un área o proceso activar la vacante cuando se identifiquen las necesidades, solicitando el apoyo del equipo de Selección o activando al área de Administración, estructura y gasto de personal para que se cubra con el operador temporal según el tipo de vacante.
- El proceso de selección es flexible, adaptándose a los objetivos de la organización y al entorno dinámico en el que la compañía se encuentra inmersa.
- Será fundamental promover la promoción interna de empleados; sin embargo, se evaluará la opción y pertinencia de acudir a candidatos externos de acuerdo con las necesidades del área y de la compañía.
- Toda persona que desee trabajar para la compañía podrá registrar su hoja de vida en la herramienta definida por el Grupo; y en caso de aplicar a una convocatoria, o ser invitado a un proceso de selección y cumplir con los requisitos, tendrá el derecho de participar en el proceso.
- El papel del equipo de Selección es asesorar con elementos técnicos la decisión del cubrimiento de una vacante por parte de un Líder.
- Los procesos de selección serán realizados por personal profesional e idóneo para realizar esta tarea de acuerdo con lineamientos dados por la compañía.
- Los procesos de selección de empresas filiales o miembros del Grupo cumplirán con los lineamientos planteados en esta política.
- El equipo de Selección del Grupo denunciará todos aquellos procesos en los que se perciba riesgo de pérdida de la objetividad, se generen conflictos de intereses o se viole cualquier punto de los declarados en el Comité de Ética de la compañía.
- Dentro del grupo empresarial pueden trabajar familiares siempre y cuando entre los cargos no exista ninguna relación que pueda afectar el desempeño de alguno o existir alguna dependencia o conflicto de intereses, caso en el cual, el empleado declarará el conflicto. En este caso se deberá indagar en el proceso de selección si existe algún conflicto de interés.
- Los ascensos de personal coincidirán con el inicio de una quincena; las sustituciones patronales solo podrán tramitarse al finalizar el mes, para iniciar el 1 de cada mes, de acuerdo con el calendario de Nómina y de Aprendizaje Organizacional.

- Para definir la fecha de ascenso, se debe conciliar entre el líder actual y el (la) futuro(a) líder. Todo empleado ascendido iniciará labores en su nuevo cargo a los 15 días calendario de haberse cerrado el proceso de Selección.
- Si un / una líder quiere proponer a un colaborador(a) para trabajar con él /ella, primero deberá consultar con el/la jefe(a) inmediato(a) de ese(a) colaborador(a) y el socio de negocio
- Si la vacante será cubierta por medio de un nombramiento, El/la responsable de montar la requisición deberá describir el nombre y cédula de la persona en el campo de observación y/o completar el formato de excepción y deberá validar con el Socio de Negocio la pertinencia de este nombramiento con el fin de validar el desempeño, clima y otros aspectos relevantes, con el fin de cumplir con la objetividad y el proceso se realice libre de sesgos.
- Toda vacante será reportada en el sistema obligatorio de vacantes del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, a través de nuestro proveedor de empleo.
- Es obligación del equipo de Selección realizar verificación de la información de los candidatos en los sistemas de validación de la compañía.