

REPORTE ANUAL

2018






HOMECENTER[®]
SODIMAC corona



Reporte de sostenibilidad

Carrera 68D # 80-70
Bogotá, Colombia.
(+571) 546 0000

www.homecenter.com.co

-  Homecenter Colombia
-  @Homecenter_co
-  Homecenter Colombia
-  Homecenter_Co

SODIMAC COLOMBIA S.A.

Comité de Gerencia

Miguel Pardo Brigard
Gerente General

Diego Hernández Arizabaleta
Gerente de Desarrollo

Erasmus Moreno Aguilera
Gerente de Tecnología

Pedro José Gallón Tamayo
Gerente de Operaciones

Julián López Candamil
Gerente de Logística

Karym Cecilia Grijalba Mármol
Gerente de Gestión Humana Integral

Luis Prieto Archidona
Gerente Comercial

Redacción

Paola Ximena Hernández
Lina María Sierra

Edición de contenidos

Lina María Sierra

Aprobación de diseño

Dennys Lasso

Diseño y diagramación

Equilibrio Gráfico Editorial Ltda.

Fotografías e íconos

Archivo Sodimac Colombia S.A.
Pexels
The Noun Project

Paola Ximena Hernández
Jefe de Responsabilidad Social
phernandezs@homecenter.co
Lina María Sierra
Analista de Responsabilidad Social
lsierraa@homecenter.co

Mensaje del Gerente General



En 2018 cumplimos 25 años de operación en Colombia. Un tiempo de constante evolución, en el que nos hemos consolidado como una compañía líder del retail para el mejoramiento del hogar y la construcción. Completando 40 tiendas físicas, 385.956 metros cuadrados de superficie de venta y 3.584 billones de pesos en ventas netas.

Este proceso de consolidación y posicionamiento a nivel nacional, se ha dado gracias a una inversión importante en infraestructura, tecnología y logística, y a los grandes cambios organizacionales que hemos realizado, para atender las nuevas necesidades de nuestros clientes, en una era de transformación digital. Implementando estrategias ágiles e innovadoras, que ponen al cliente en el centro de nuestra gestión, con el fin de ofrecerle nuevos productos, nuevas formas de interacción, nuevas experiencias de compra y nuevas formas de relacionamiento.

A continuación, presentamos nuestro sexto reporte de sostenibilidad describiendo en detalle los programas e iniciativas que hemos desarrollado durante el 2018. En respuesta a nuestro compromiso con la gestión sostenible de nuestra compañía. Gestión que procura aumentar los impactos positivos en lo económico, social y ambiental, así como disminuir los posibles impactos negativos que se puedan derivar de nuestra operación.

El presente documento utiliza la metodología del Global Reporting initiative (GRI) en su versión estándar de conformidad con la opción esencial. Y ha sido verificado por la firma especializada en auditorías e informes de sostenibilidad, Deloitte & Touche Ltda.

Para iniciar destacamos nuestra labor en la integración de nuestros canales de venta y los grandes avances en la implementación de soluciones digitales que le brindan a los clientes una experiencia de compra omnicanal. Como las mejoras implementadas en la navegación de nuestra página web y nuestra App Homecenter para que sea cada vez más amigable, el despliegue de información completa de los productos y procesos de pago cada vez más rápidos y confiables.



Contenido

- Mensaje del Gerente General **3**
- Nuestro Perfil **6**
- Comprometidos con la sostenibilidad **23**
- Gobierno Corporativo y Sistema de Gestión Ética Empresarial **47**
- Mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores **54**
- Contribuyendo a nuestra comunidad **86**
- Marketing y comercio responsable: nuestros clientes **97**
- Gestión ambiental **108**
- Desarrollo de proveedores comerciales **119**



Específicamente en materia de desarrollos tecnológicos, trabajamos en el lanzamiento de la opción de compra en nuestra App Homecenter, logrando ventas de alrededor de 1.000 millones de pesos. De igual manera, trabajamos en mejorar el proceso y experiencia de compra en página web con el lanzamiento de la asistente virtual de compra y servicio al cliente, llamada Ana. Entregando a nuestros clientes un medio de compra ágil, sencillo y agradable.

Adicionalmente, destacamos la ampliación de surtido con el lanzamiento de la plataforma Marketplace, incorporando nuevos proveedores locales e internacionales con más de 30.000 sku's codificados, con el fin de ofrecer a nuestros clientes una variedad extensa de productos que responda a sus necesidades.

Por otra parte, respecto de nuestra cadena de abastecimiento, fortalecimos la red logística con la contratación de un nuevo Centro de Distribución de Camión Plano e iniciamos el proceso de robotización del Centro de Distribución de Funza, para aumentar la productividad y la eficiencia de nuestros procesos de cara al cliente.

Conscientes de que nuestro equipo de trabajo es parte fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía, trabajamos en temas de desarrollo y capacitación a nuestros colaboradores, enfocándonos en el compromiso y el cumplimiento de las grandes promesas y las necesidades de formación en temas digitales para la operación, impartiendo 900.427 horas de formación.

Además, trabajamos para fortalecer nuestra marca empleadora, ofreciendo a nuestros colaboradores mayores posibilidades de desarrollo, lanzando un sistema de compensación más competitivo, ampliando nuestro portafolio de servicios y beneficios y fortaleciendo nuestro liderazgo, cultura y gestión del conocimiento. Obteniendo un resultado histórico en la encuesta nacional de clima laboral del 86.5% y alcanzando el puesto 12 en el ranking de las mejores empresas para trabajar en Colombia, según estudio realizado por el Instituto Great Place to Work (GPTW).

Sobre nuestro trabajo con las comunidades más vulnerables en Colombia, destacamos la labor realizada en el programa de voluntariado corporativo. Donde desarrollamos 38 jornadas a nivel nacional, movilizamos a 620 voluntarios, completamos un total de 4.326 horas donadas en actividades de mejoramiento del entorno y logramos impactar a 14.440 personas. Adicionalmente, impactamos a 157 personas víctimas del conflicto armado, mujeres cabeza de hogar y jóvenes emprendedores a través de cursos de capacitación virtual y presencial, que complementan sus quehaceres y les permiten proyectarse hacia nuevas áreas de trabajo.

Atendiendo a nuestros especialistas de la construcción, realizamos la quinta Feria de Capacitación Constructor, que contó con 6.000 especialistas y 9.500 personas conectadas vía streaming. Otorgando 148 cursos de capacitación y contando con más de 70 marcas participantes.

En referencia a nuestros logros ambientales, resaltamos nuestra labor para mejorar de manera continua nuestro sistema de gestión ambiental, la promoción del consumo responsable, la compensación de la huella de carbono generada por nuestra operación, y el desarrollo de actividades dirigidas a crear conciencia y formación ambiental en nuestros colaboradores y en nuestros clientes.

Especialmente, cabe destacar la apertura de las nuevas tiendas en Tunja y Mosquera, dos edificaciones que cuentan con un diseño amigable con el medioambiente, por el uso de materiales reciclados en su construcción, el uso adecuado de aguas lluvia, la implementación de iluminación LED e iluminación natural de alta eficiencia, así como uso de paneles solares en Mosquera. Entre otros aspectos, los cuales ameritaron que nuestra tienda de Mosquera haya sido postulada a la certificación LEED y la certificación EDGE por ser un edificio sostenible. En materia de medición de nuestro sistema de gestión ambiental, con base en los requisitos de la norma ISO 14001:2015, certificamos a 9 tiendas en 2018, completando 21 tiendas certificadas a nivel nacional.

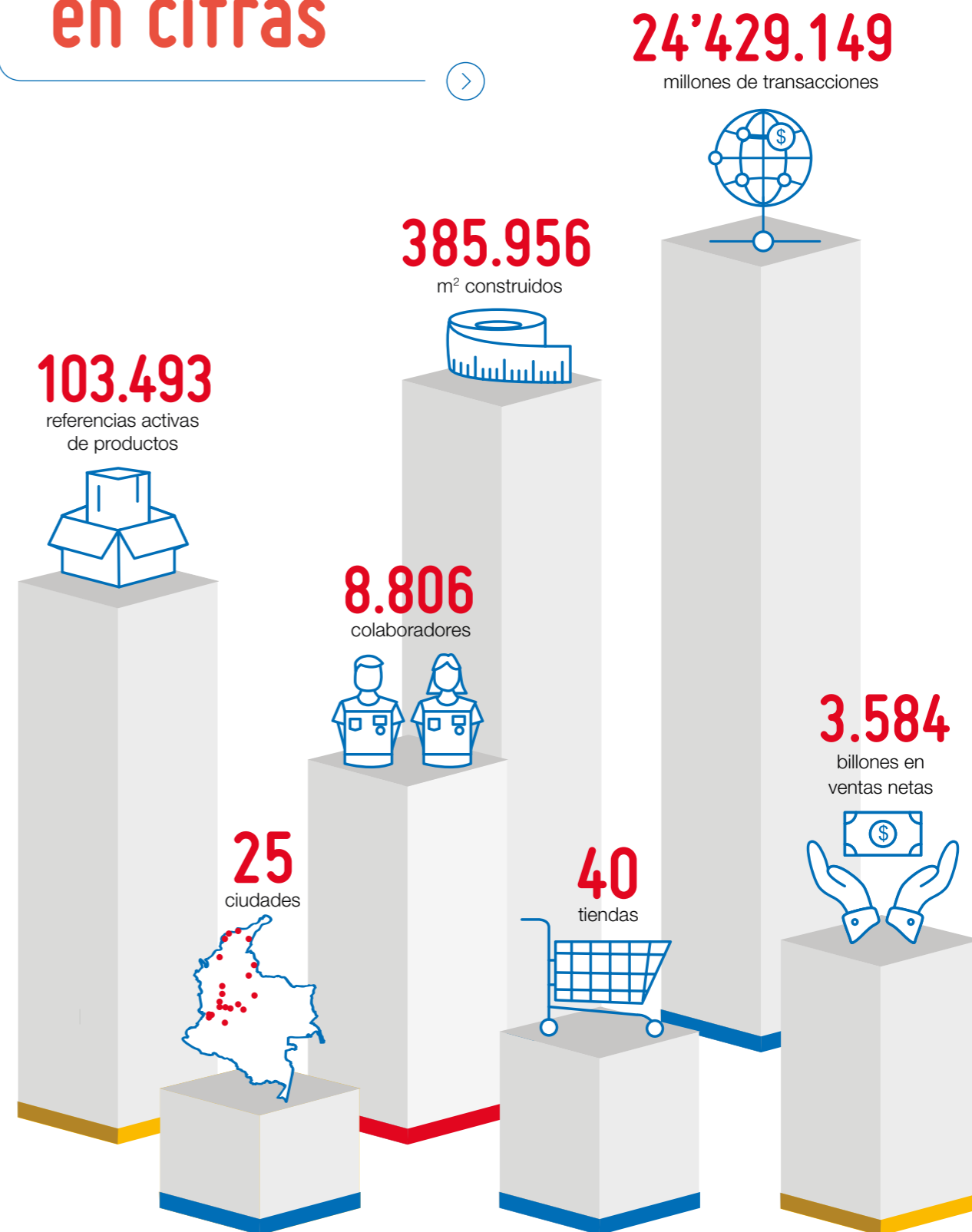
Finalmente, damos cuenta de nuestros logros hacia el fortalecimiento de nuestras relaciones comerciales, basadas en el respeto, la integridad, la ética y la transparencia. Gestionando los riesgos que se derivan de la cadena de abastecimiento, a través de evaluaciones y auditorías a nuestros proveedores, trabajando de la mano con Sedex (Supplier Ethical Data Exchange). Una organización sin ánimo de lucro que impulsa las buenas prácticas empresariales con base en estándares internacionales de sostenibilidad. Logrando evaluar 75 proveedores nacionales e internacionales.

Para 2019, centraremos todo nuestro esfuerzo en la implementación y el desarrollo de nuevas herramientas, productos y servicios que generen valor para todos nuestros grupos de interés y estén alineados con la sostenibilidad y la transformación digital.

A continuación, los invitamos a conocer los resultados y logros de 2018 que hacen de nuestra compañía una de las Mejores Empresas para Trabajar en Colombia.

Miguel Pardo Brigard
Gerente General Sodimac Colombia S.A.

Sodimac Colombia en cifras





Nuestro Perfil

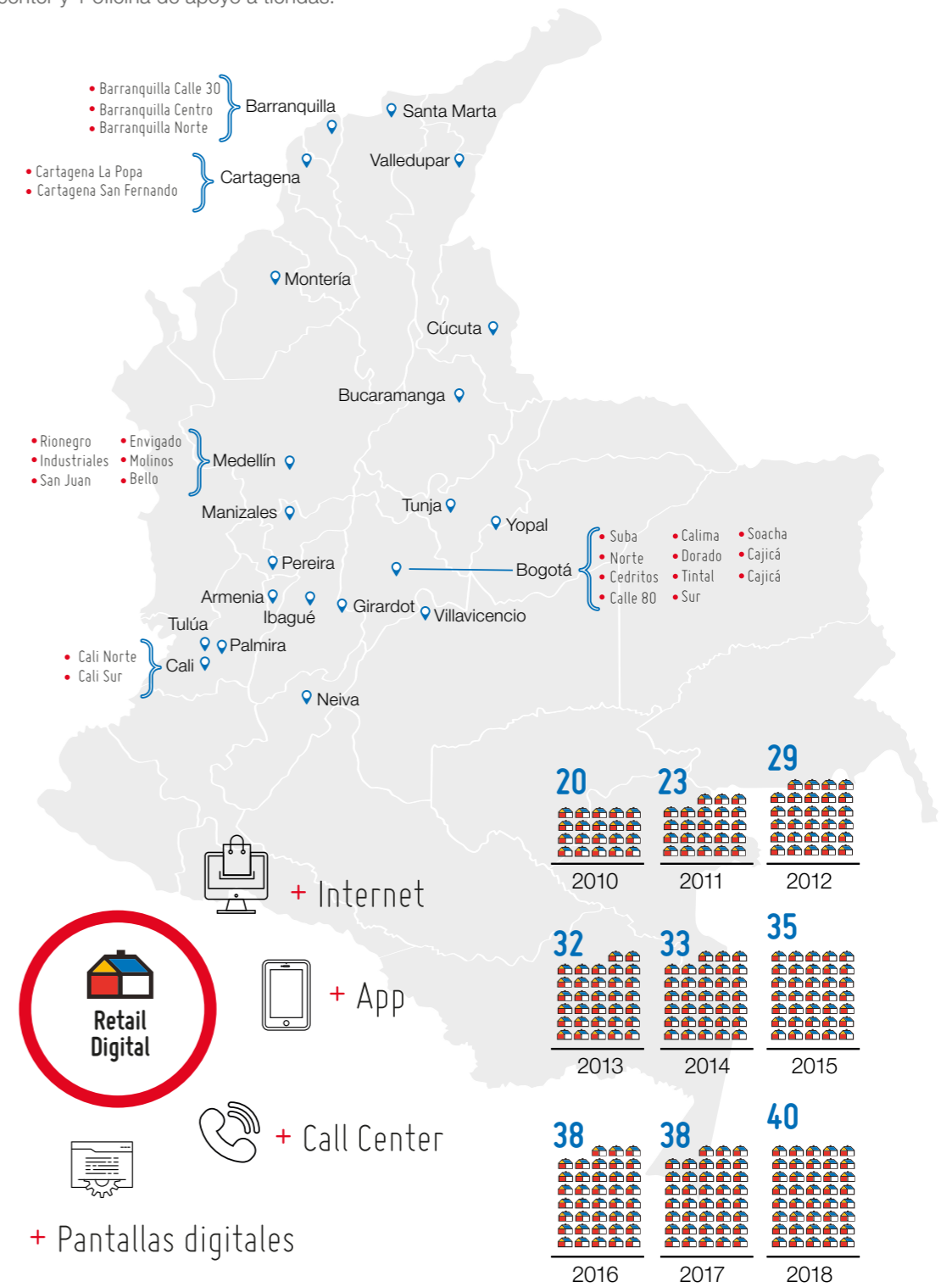


Somos una empresa de origen colombiano y chileno, la cual cuenta con 25 años de experiencia en el país en el mejoramiento del hogar y la construcción. Buscamos satisfacer al cliente a través de múltiples puntos de contacto y canales de venta que aseguran un modelo de negocio omnicanal (tiendas, página web, aplicaciones móviles y call center).

Nos focalizamos en desarrollar y proveer soluciones a los proyectos de remodelación y construcción de nuestros clientes, además de satisfacer sus necesidades de mejoramiento y decoración de sus hogares, mediante excelencia en el servicio, integridad en el trabajo y un fuerte compromiso.

¿Dónde estamos?

Nuestra operación está consolidada en 25 ciudades del país, con un total de 40 almacenes, 3 centros de distribución, bodegas alternas, 1 call center y 1 oficina de apoyo a tiendas.



La cultura Sodimac es una forma de vivir, hacer y sentir: lo que nos caracteriza

Durante 2018 enfocamos nuestro esfuerzo en transformar el modelo de cultura existente a nivel corporativo, con el fin de fortalecerla y adaptarla a la era digital. Dicho modelo es una combinación de nuestros valores, nuestro propósito, forma de comunicarnos, creencias, nuestra forma de actuar y sentir al respecto de la organización.

Está compuesto por cuatro elementos:

- Poner siempre al cliente en el centro.
- Actuar con velocidad y experimentación.
- Tener mentalidad de cambio.
- Colaboración.

➔ Nuestro propósito

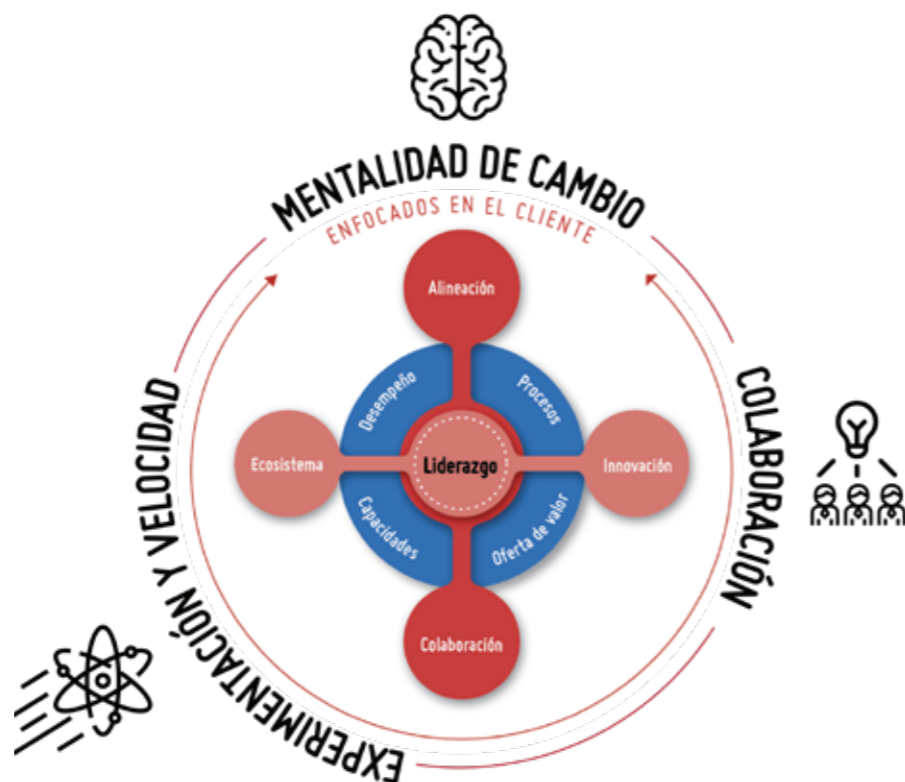
Juntos construimos sueños y proyectos de hogar.

➔ Nuestra misión

Desarrollamos con innovación y sostenibilidad, ofreciendo los mejores productos, servicios y asesoría a través del canal de venta que el cliente escoja, al mejor precio del mercado, para inspirar y construir los sueños y proyectos de nuestros clientes.

➔ Nuestra visión

Ser la empresa líder de proyectos para el hogar y construcción que, mediante el mejoramiento de la calidad de vida, sea la más querida, admirada y respetada por la comunidad, los clientes, los trabajadores y los proveedores en América.



➔ Nuestros valores

Compartimos prácticas ejemplares con nuestros grupos de interés, para lo cual los valores corporativos son esenciales y expresan el resumen de lo que somos, de lo que creemos y nos identifica y dan valor único a nuestro negocio. Y de las ventajas competitivas que lo hacen distinto.

El respeto, la excelencia, la integridad y la responsabilidad, nos inspiran a mirar el futuro con optimismo y a lograr el propósito diario de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y de la comunidad.

Respeto: somos alegres, sencillos y respetuosos con todas las personas, valoramos la diversidad, confiamos y escuchamos sin prejuicios.

Excelencia: estamos orientados al servicio, y al cliente siempre será nuestro

centro. Hacemos las cosas bien, colaboramos, innovamos y buscamos ser mejores cada día.

Integridad: somos honestos, transparentes, justos y buscamos ser coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos.

Responsabilidad: somos responsables en todas nuestras relaciones, y nos hacemos cargo de todo lo que hacemos y de los impactos positivos y negativos que generamos.



➔ Nuestro Relato Corporativo

Somos una organización dedicada al mejoramiento del hogar; hemos crecido y contamos con distintas empresas que constituyen nuestra identidad. Hoy somos Sodimac, Maestro, Dicico, Imperial, Homy, Constructor, Homecenter, Construdecor y juntos contamos con una gran historia que seguirá creciendo en personas y países, con un fuerte sentido de colaboración.

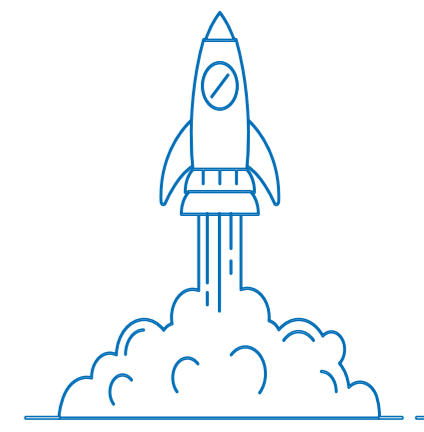
Somos parte del grupo Falabella y de la Organización Corona, cuya inspiración es el servicio.

Estamos orgullosos de ser una organización diversa, de vocación global, en la que nuestras diferencias y múltiples estilos culturales representan verdaderos aportes que nutren nuestro propósito. Porque juntos construimos sueños y proyectos de hogar.

Nuestra mirada de éxito está en crecer, ser rentable y ser la empresa más querida, admirada y respetada por nuestros colaboradores, proveedores, clientes y comunidades en toda Colombia.

Sabemos que el cariño solo se logra cuando vivimos el **REIR**: este es nuestro sello, una actitud simple y profunda para vivir el trabajo y nuestras relaciones, basadas en el **Respeto**, en hacer las cosas con **Excelencia**, en actuar siempre de manera **Íntegra** y con **Responsabilidad** frente a nuestros impactos.

Nuestro desafío es mirar el futuro para entender cómo seguiremos aportando a nuestros clientes y comunidades para mejorar su calidad de vida en el hogar. Debemos estar dispuestos y ser capaces de adaptarnos a las nuevas necesidades de los distintos estilos de vida, innovar y sobre todo colaborar. Somos nosotros, las personas, los colaboradores de la empresa, las que hacemos esto posible.






➔ Nuestros principales logros en 2018



Económicos

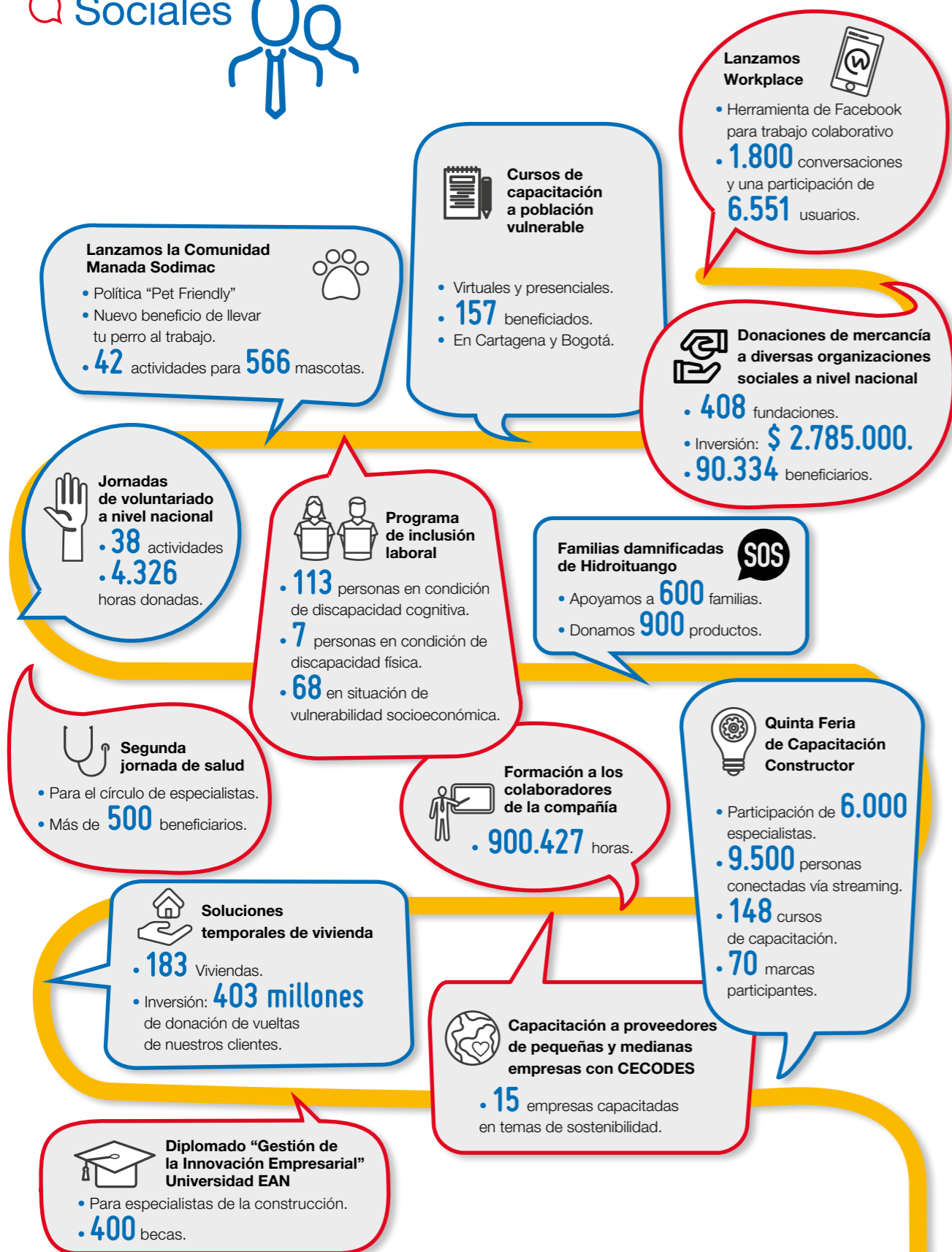
- Crecimos el 33% en venta de productos que no hacen parte del surtido de la tienda física, superando \$166.900 MM.
- Completamos la instalación de 301 pantallas digitales en tiendas, con crecimiento en ventas de 142%.
- Lanzamos la plataforma Marketplace para potenciar el surtido extendido con más de 30 mil SKU's codificados y ventas de \$5.810 MM.
- Ampliamos el alcance del proceso de autopago del cliente con 80 nuevas cajas de autopago, en 16 tiendas a nivel nacional.
- Cerramos el año con una calificación de 58 puntos en experiencia del cliente NPS (Net Promoter Score). Aumentando 4 puntos frente al año inmediatamente anterior.
- Completamos 77 programas de Instalaciones en 18 familias, a través de 55 compañías instaladoras y más de 700 instaladores. Alcanzando un crecimiento en ventas del 14%.
- Mejoramos en el proceso de entrega a clientes, incluyendo despachos express (entrega en 3 horas) en Bogotá para 22.000 SKU's.



 Realizamos la apertura de dos nuevas tiendas en Tunja y Mosquera.

- Iniciamos la automatización de procesos con la implementación de la factura electrónica, así como el lanzamiento de nuestra agente virtual de compra y servicio al cliente, llamada Ana.
- Fortalecimos la red logística con la contratación de un nuevo Centro de Distribución de Camión Plano e iniciamos el proceso de robotización del Centro de Distribución de Funza.
- Implementamos la aplicación App Pechera para hacer más eficiente el trabajo en tienda y mejorar la experiencia de venta para nuestros colaboradores.

Sociales



Compensamos un total de **7.357 Toneladas CO2**

Ambientales

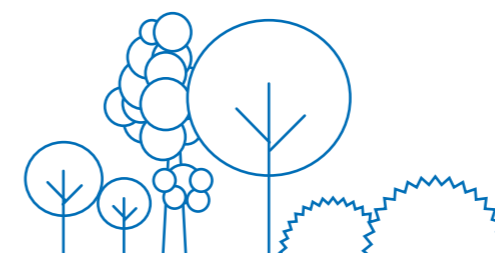


Sembramos **4.612** árboles como parte de nuestra compensación de la huella de carbono.

Realizamos la postulación a la certificación **LEED** y certificado en la certificación **EDGE** de nuestra tienda en Mosquera.

Llevamos a cabo las auditorías de certificación al Sistema de Gestión Ambiental con base en los requisitos de la Norma ISO 14001: 2015 en **21 tiendas.**

Ingresamos al Banco de CO2 en el Eje Cafetero, protegiendo **6 hectáreas** de bosque nativo a través de la compensación económica a familias vinculadas, por medio del pago por servicios ambientales. Por esta razón, desde el 2018 la tienda Homecenter Pereira es Carbono Neutral.



→ Premios y reconocimientos 2018



Alcanzamos el puesto N°. 12 como una de las Mejores Empresas para trabajar en Colombia en la medición de Great Place To Work.

Obtuvimos el reconocimiento por parte de Great Place To Work por tener políticas y prácticas de ambiente laboral que generan confianza y compromiso organizacional.

Fuimos reconocidos por parte de la Andi, como una de las Empresas Inspiradoras en Colombia por nuestro programa de inclusión laboral.

Nos fue otorgado el Premio Camacol 2018 a Mejor Práctica de Gestión Socio Laboral por el programa de inclusión laboral: Manos Capacitadas.

Fuimos reconocidos como Empresa Líder en Inclusión Laboral en Colombia por Cuso International.

Obtuvimos el Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales de La Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP) y el Centro Internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad (Centro RS).

→ Nuestros centros de distribución

Para garantizar que nuestra operación sea efectiva y eficiente, la logística de la compañía está fortalecida por tres centros de distribución y una plataforma crossdocking, donde recibimos, consolidamos y distribuimos la mercancía a todos los almacenes a nivel nacional.

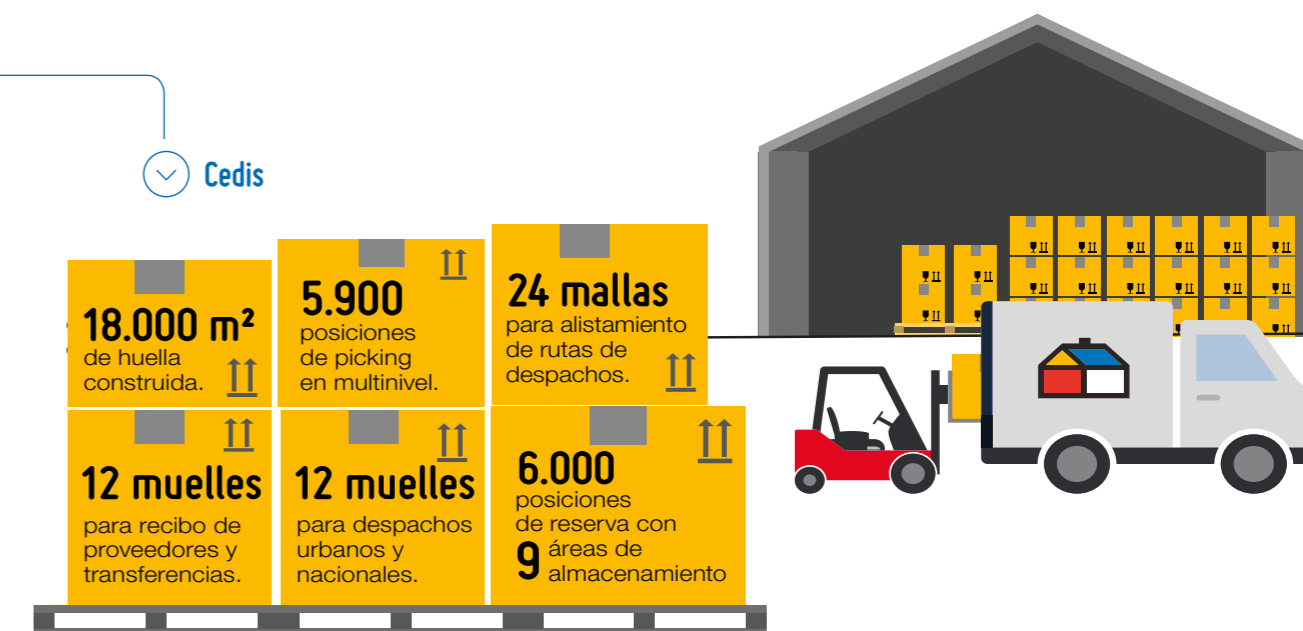
Nuestros centros de distribución están ubicados en el departamento de Cundinamarca y nuestra plataforma crossdocking en Girardota, Antioquia.

Cedis Funza: contamos con el centro de distribución más grande y moderno del país, gracias a sus 63.000 metros cuadrados y una inversión en equipamiento que asciende a los 25 millones de dólares. Durante el 2018 iniciamos el proceso de robotización del centro para optimizar procesos internos y facilitar la gestión.

Cedis Caplan: desde mediados del 2014 opera nuestro Centro de Distribución Camión Plano. Allí recibimos, consolidamos y distribuimos productos importados y nacionales a todas las tiendas a nivel nacional, especialmente productos para Patio Constructor. La meta para el año 2020 es completar su ampliación y modernización.

Cedis VAD: el Centro de Distribución de Venta a Distancia (VAD) opera desde 2016 para atender las entregas de nuestros clientes call center y página web. Se encuentra ubicado en el municipio de Tenjo, Cundinamarca. Su implementación responde a la necesidad de apalancar el canal de venta a distancia, así como mejorar el servicio en las entregas completas y a tiempo, factores que promueven experiencias memorables para nuestros clientes virtuales.

El direccionamiento estratégico y la innovación implementada en el Cedis VAD, permiten a la compañía contar con un diseño operacional y sistémico que genera integración de transferencia entre centros de distribución y tiendas, lo cual facilita a nuestros clientes decidir si recogen sus productos en tienda o prefieren que le sean enviados a su hogar. De esta manera el centro de distribución es un referente a nivel logístico en el canal online.



→ Call Center

Trabajamos para ofrecerle a nuestros clientes los mejores canales de venta. Por esta razón contamos con un call center propio, que nos permite atender al cliente a través de la línea telefónica y prestar otros servicios como el chat de ventas, el grupo de cotizaciones y las compras iniciadas por página web.

En el 2018 creamos la línea Constructor #689 para nuestros especialistas. Esta línea les permite cotizar y comprar materiales de obra, así como alquilar herramientas.



LÍNEA CONSTRUCTOR
Compre desde su obra

#689

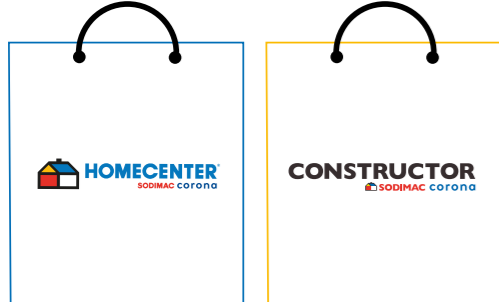
LÍNEA VENTA TELEFÓNICA
01800 127373



Nuestros canales de venta

Comercializamos a través de tres canales de ventas:

1 RETAIL



2

VENTA A EMPRESAS

A través de este canal brindamos las mejores soluciones y precios a nuestros clientes empresariales y del sector de la construcción en todo el país.

3

VENTAS A DISTANCIA

Este canal nos permite llegar a más lugares de la geografía colombiana, vía telefónica e internet.



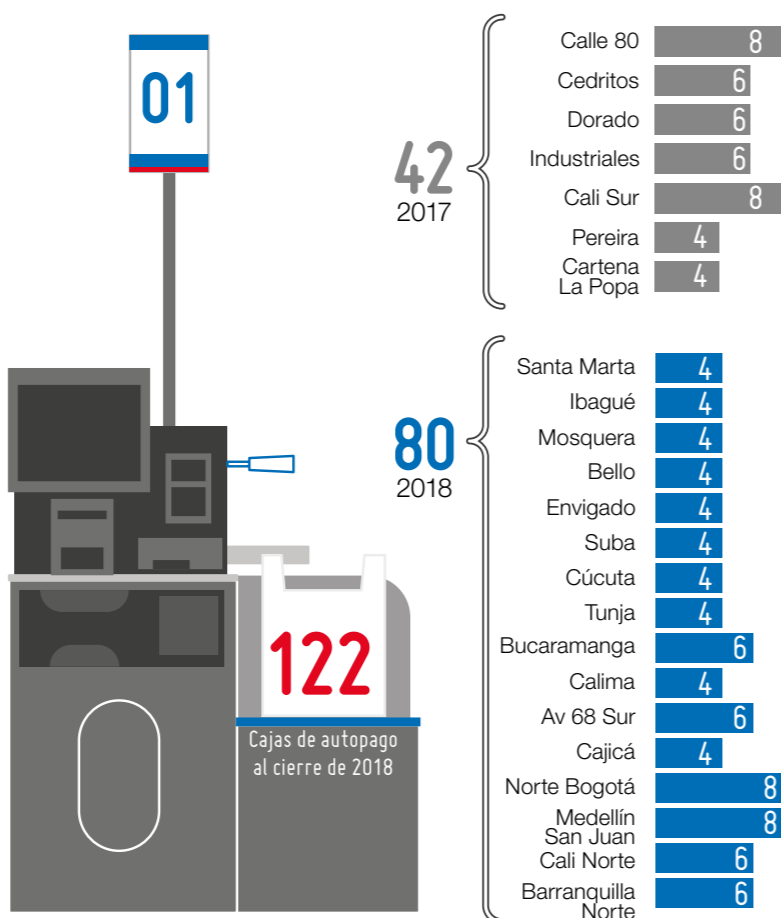
Integración de canales: omnicanalidad

Innovamos constantemente para otorgar una mejor experiencia a nuestros clientes. Así como los mejores productos y servicios del mercado.

Omnicanalidad es un conjunto de aplicaciones creadas para fortalecer el vínculo con nuestros clientes a través de todos los canales de venta, que nos permite ofrecer promociones flexibles, novedosas y dirigidas a las necesidades de cada tipo de consumidor, y así garantizar la mejor experiencia de compra.

En 2018 trabajamos en el fortalecimiento de nuestros canales digitales, como parte de nuestra estrategia para ofrecer mejores opciones de productos y servicios a nuestros clientes.

Un ejemplo de lo anterior, es la implementación de 80 nuevas cajas de autopago en 16 tiendas. Logrando una cobertura total en 23 tiendas y un total de 122 cajas de autopago a nivel nacional al cierre del año.



Nuestros productos y servicios

Contamos con 860 categorías de productos, 22 familias con más de 100.000 referencias, que hacen parte de nuestros cinco departamentos: jardín, construcción, ferretería, acabados y hogar.

A través de la venta a empresas, proporcionamos un completo surtido multimarcas al sector empresarial del país, lo que nos convierte en un aliado efectivo y estratégico.

A través de nuestras tiendas físicas y demás canales de venta ofrecemos un amplio portafolio de productos y servicios, que permite a nuestros clientes encontrar todo lo necesario para cumplir sus sueños de construcción, remodelación y decoración.



Manejamos diferentes categorías de productos:



Contamos con **860** categorías de productos.

Entre los servicios que prestamos, se encuentran:



Contamos con **43** proveedores a nivel nacional en el portafolio de servicios.

Servicio de instalaciones

En los centros de proyectos, en conjunto con los clientes construimos propuestas funcionales, estéticas que se ajustan a sus presupuestos, siempre pensando en que tengan una experiencia memorable. Durante el 2018 desarrollamos nuevos servicios de instalación que garantizan a nuestros clientes que sus proyectos de construcción y hogar sean realidad.



Línea electro-hogar

- Línea blanca.
- Electro gasodomésticos.
- Cerraduras.
- Soportes de TV.
- Sistemas de seguridad.
- Lavadoras.
- Visita técnica e instalación ozom.

Baños

- Muebles de baño.
- Porcelana sanitaria.
- Duchas.
- Espejos.
- Baños todo incluido.
- Visita asesorías.

Muebles y decoración

- Armado y fijación de muebles de hogar.
- Instalación de persianas.
- Mantenimiento de cortinas y persianas.
- Instalación de lámparas.

Asistencia hogar

- Plomería.
- Electricidad.
- Cerrajería.
- Vidriería.

Instalaciones

- Impermeabilización.
- Almacenamiento de agua/tanques.
- Cerraduras.
- Citofonía.
- Aire acondicionado.
- Closets.
- Papel mural.
- Paisajismo.

Cocinas

- Muebles de cocina.
- Calentadores.
- Cubiertas.
- Cocinas todo incluido.
- Visita asesorías.

Aire libre

- Armado asadores.
- Instalación de aleros.

Pisos y paredes

- Instalación de pisos.
- Aplicación de pintura.

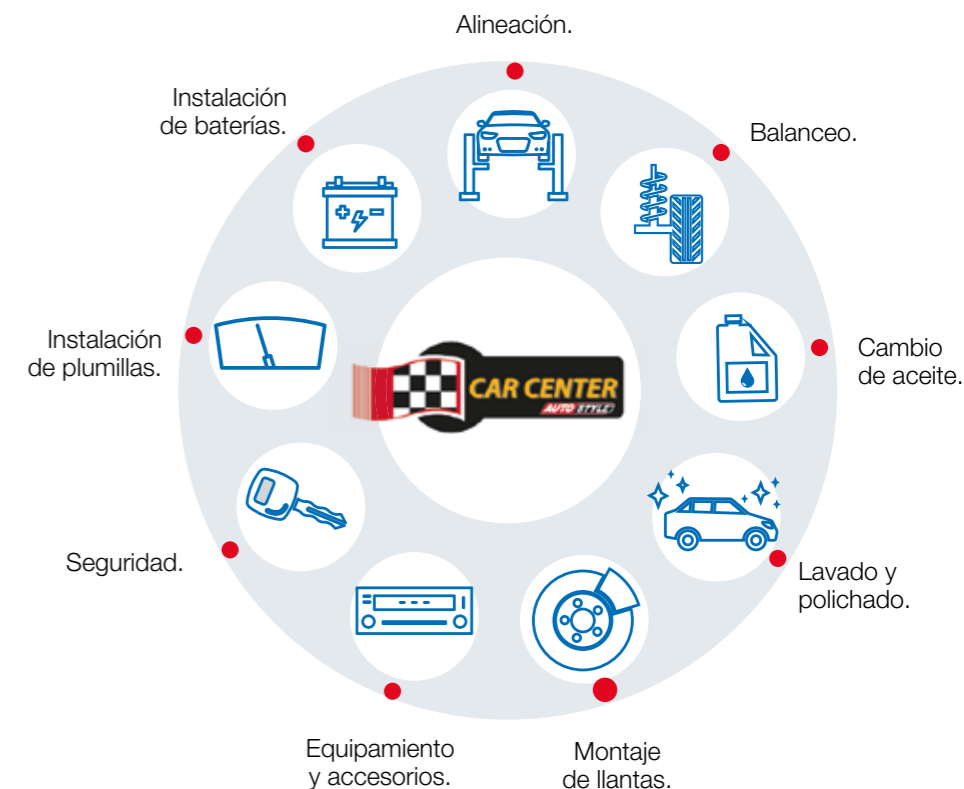
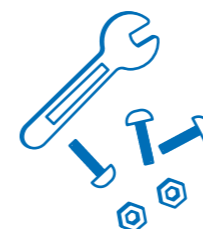
Construcción

- Instalación drywall.
- Puertas.
- Ventanas.
- Visita para ejecución de acabados.



Servicio Car Center

Los Car Center son espacios que hemos diseñado para el cuidado y mantenimiento de los vehículos. Brindándole a nuestros clientes productos y servicios de alta calidad, con personal especializado y todas las especificaciones técnicas requeridas. Al cierre del 2018 contamos con 29 Car Centers en 17 ciudades y 2 municipios del país.



Le apostamos a la innovación abierta

Aceleradora Corporativa

Estamos comprometidos con la innovación y el desarrollo de las empresas. Por esta razón, durante el 2018 lanzamos el segundo ciclo de la Aceleradora Corporativa Sodimac Corona, junto con la Organización Corona y la Fundación Endeavor. Donde seleccionamos entre más de 100 emprendimientos a 2 startups, para generar soluciones innovadoras y ágiles a retos de negocio.

Hemos puesto al servicio de estos emprendimientos, la experiencia y el conocimiento de 3 organizaciones de larga y exitosa trayectoria en los negocios, para contribuir al mejoramiento de procesos y procedimientos de las startups. Así como un espacio de co-creación y beneficio para todas las organizaciones que participan.

Este proyecto inicia con la identificación del estado actual de los emprendimientos seleccionados y sus objetivos a

mediano y largo plazo. Un diagnóstico que nos permite evidenciar las brechas que se deben trabajar.

Posteriormente, se establecen retos de negocio a realizar en periodos corto de tiempo. Ellos están acompañados de una mentoría corporativa que hace seguimiento a los avances.

Culminado el proceso de aceleración, Sodimac Colombia y Organización Corona pueden proponer una inversión en la startups o incorporarlos como proveedores de servicios.

Gracias a este proyecto hemos logrado desarrollar una forma diferente de innovar atada a un ecosistema externo, con nuevas metodologías de trabajo y líneas de tiempo, para contribuir a posicionar a las empresas y a las marcas como actores en un espacio de emprendimiento e innovación.



Nuestra página web

Nuestros canales digitales hacen parte integral de la estrategia para entregar a nuestros clientes la mejor experiencia de compra. Trabajamos constantemente en su fortalecimiento y posicionamiento.

Durante el 2018 logramos en nuestra página web



App Homecenter

El 2018 fue el año de la evolución de la App Homecenter. Donde hemos puesto a nuestros clientes en el centro de nuestros desarrollos.

Logramos nuestro primer año de ventas con unos ingresos de alrededor de 1.000 millones de pesos, lo cual demuestra el gran poder de conversión física y digital de la App. Y mejoramos los principales indicadores, gracias a la evolución funcional y de diseño.

Los retos principales para 2019 son aprovechar y maximizar la capacidad de venta para lograr vender 5 veces más que el 2018 y seguir apoyando la omnicanalidad con el mejoramiento y ampliación de funcionalidades, como el pre-chequeo de devoluciones y el Scan & Go.

Logros 2018 App Homecenter



Naturaleza de la propiedad y forma jurídica

Sodimac Colombia S.A. es una empresa con una participación accionaria de 51% de Organización Corona y 49% de Inversiones Falabella de Colombia S. A., cuyo inversionista es el Grupo Falabella de Chile.

Composición accionaria



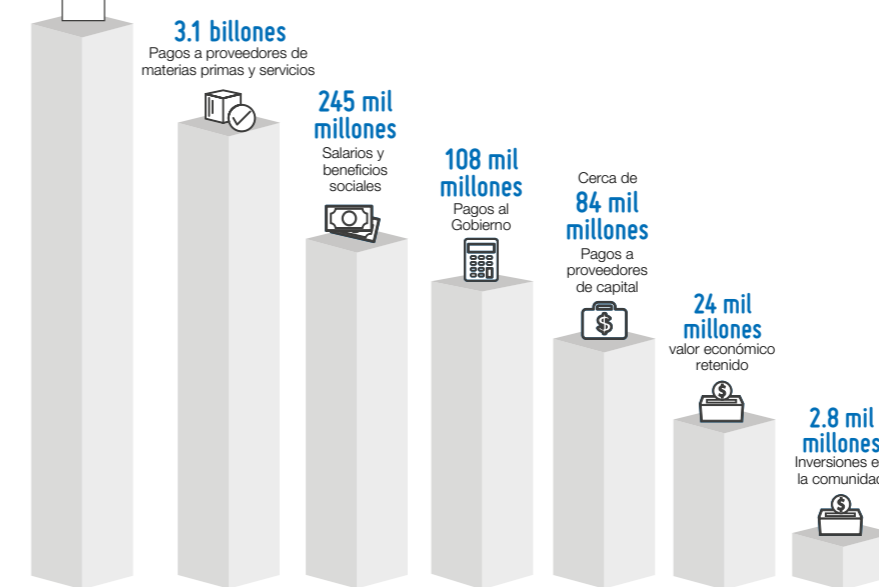
Valor económico creado y distribuido

Valor económico directo creado (VEC)

3.584 billones

Ventas netas.

Valor económico distribuido (VED)



Cifras en COPS*

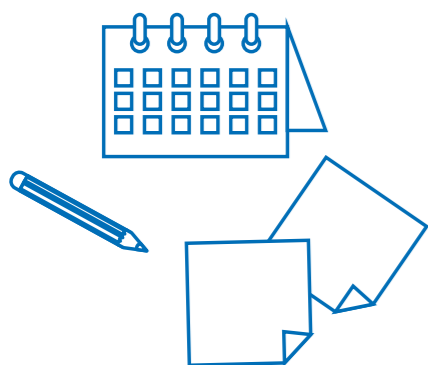


Sabías que...

Hay una manera de encontrar productos, escribiendo, por comando de voz, foto, Imagen o Dibujo!!!

Existe un app para eso!





Compromiso Tributario

En Sodimac Colombia S. A. hacemos explícito nuestro compromiso a renunciar al uso de estrategias para evitar pago de impuestos, paraísos fiscales y transferencia del valor creado a jurisdicciones de bajo impuesto.

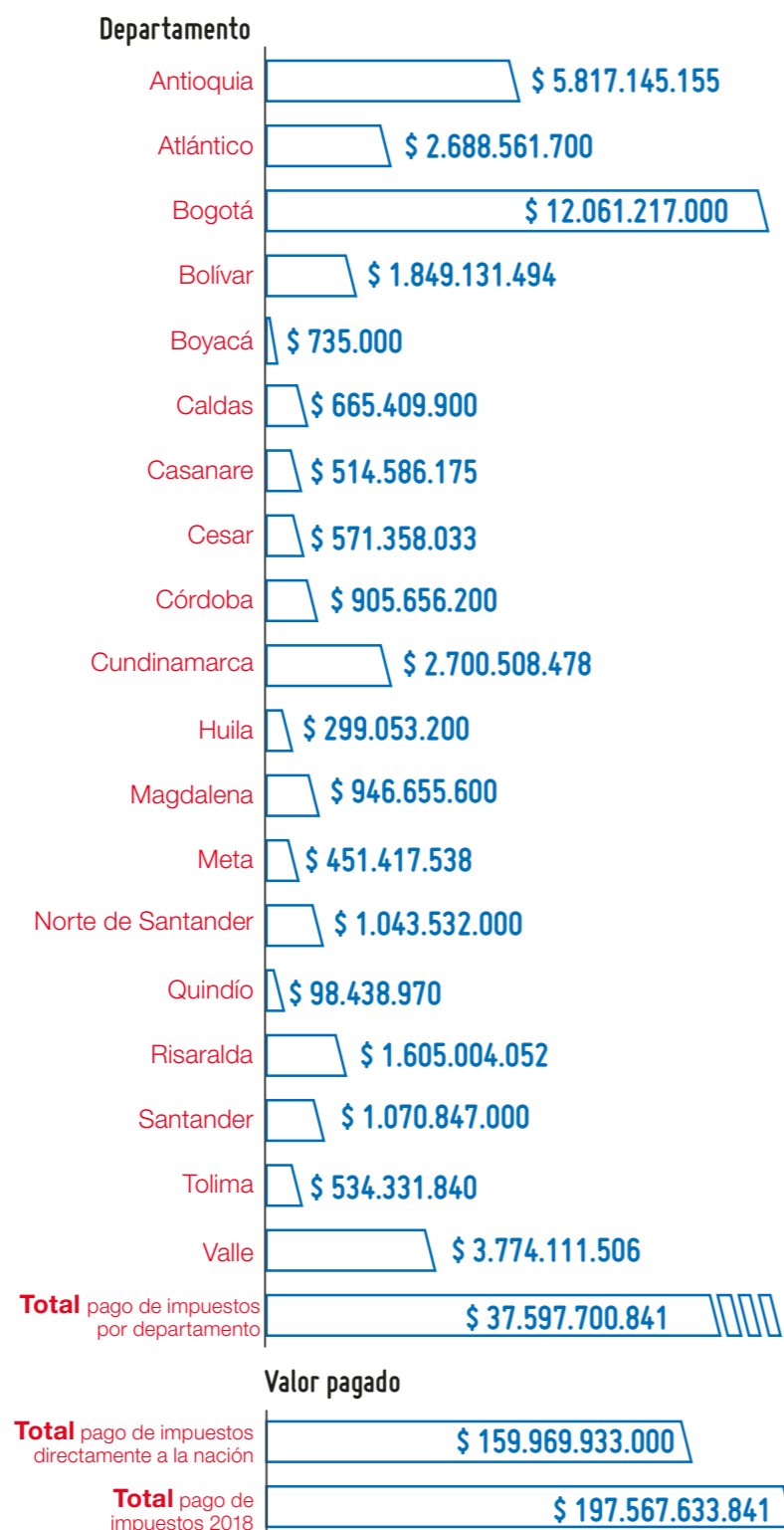
Buscamos que nuestra gestión sea siempre transparente y cumpla a cabalidad con los lineamientos tributarios, las obligaciones formales y sustanciales, dentro del marco de la legalidad de la normatividad colombiana sin perder de vista la creación de valor para la compañía.

Para el logro de los objetivos estratégicos, analizamos la normatividad tributaria relativa a la ejecución de cada uno de los negocios, identificamos los lineamientos que deben ser aplicados y evaluamos el impacto tributario en la factibilidad de los nuevos proyectos.

Adicionalmente, velamos porque el equipo de colaboradores actualice sus conocimientos sobre la nueva normatividad, mediante la capacitación y el acompañamiento de asesores tributarios calificados.

Los procedimientos y lineamientos expuestos nos permiten publicar de forma voluntaria las contribuciones fiscales realizadas por la compañía durante el 2018, las cuales ascienden a los 197 mil millones.

Pago de impuestos por departamento del país (expresado en millones).



Comprometidos con la Sostenibilidad



En Sodimac Colombia estamos comprometidos con la gestión de la sostenibilidad en lo económico, social y medioambiental. Por ello, desarrollamos programas de alto impacto alineados a las expectativas y necesidades de los grupos de interés con los cuales interactuamos. Identificando y gestionando a los riesgos e impactos en nuestra cadena de valor.

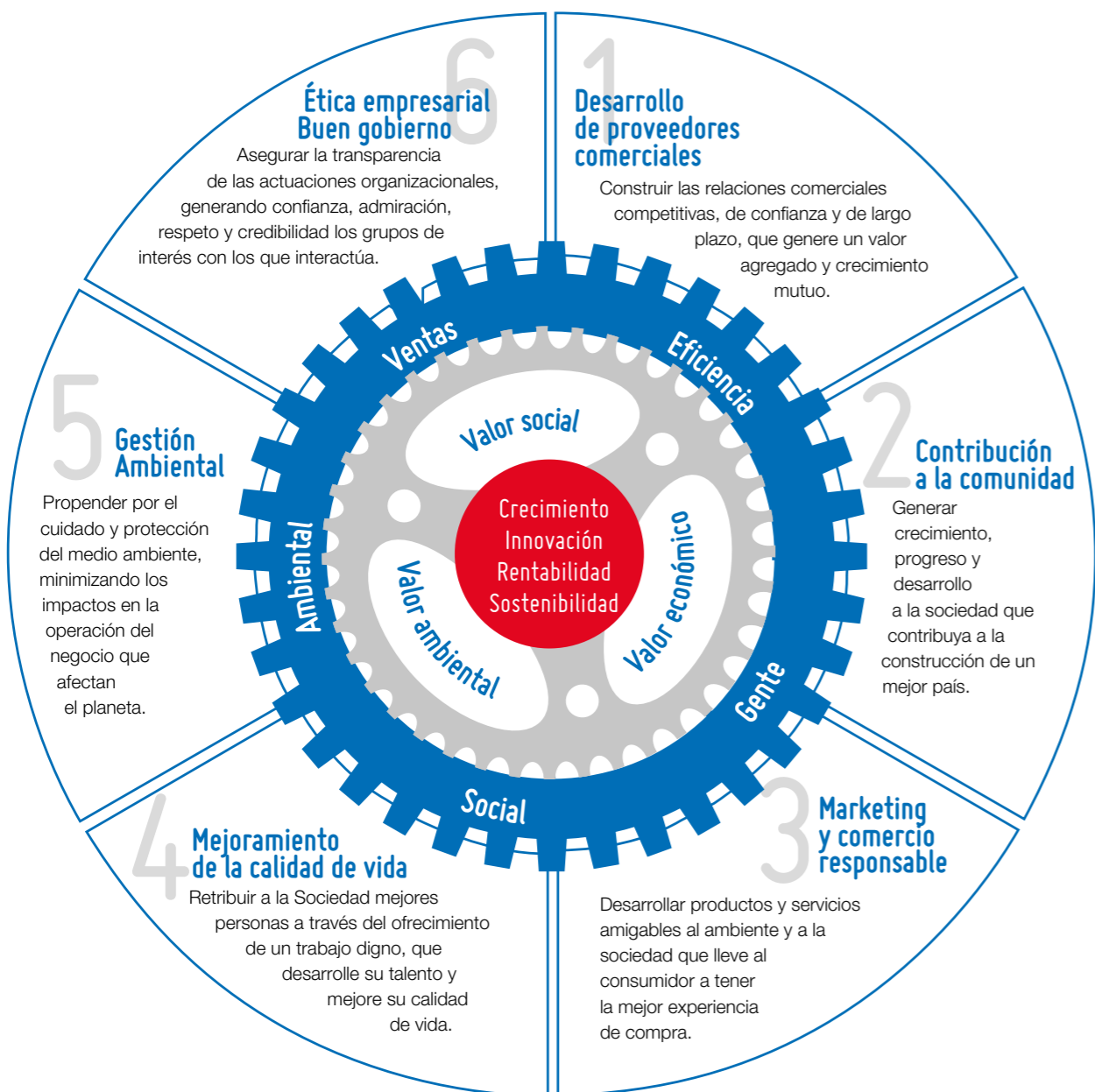
Nuestro compromiso se alinea con los más altos estándares internacionales como son: la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU); Los Objetivos de Desarrollo Sostenible(ONU); los Principios del Pacto Global, ONU; las Directrices para empresas multinacionales de

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Norma de Responsabilidad Social de la ISO 26000.

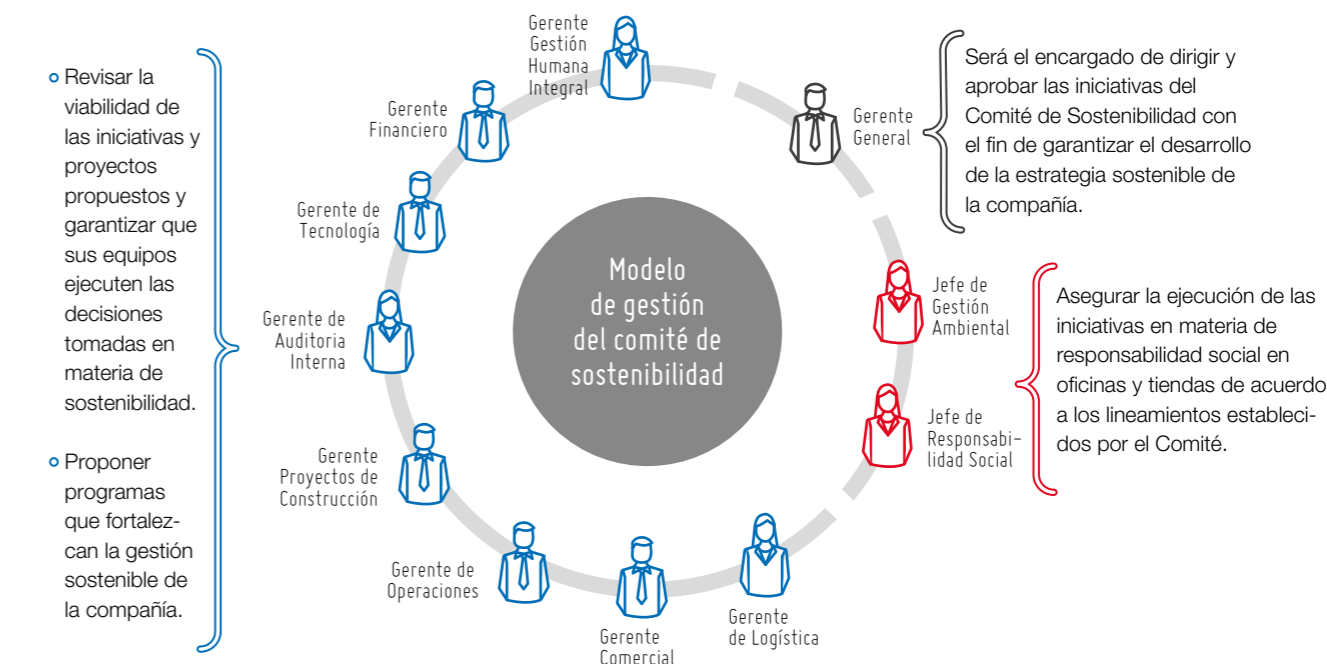
Integramos a la planeación estratégica el compromiso que hemos adquirido con la sostenibilidad, basándonos en las grandes promesas de la compañía –ventas, eficiencia, gente, ambiental y social a 2020 – y las responsabilidades que asumimos con cada grupo de

interés que impactamos a través de nuestras operaciones.

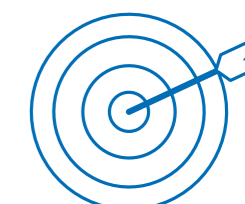
Para responder a los lineamientos internacionales y al compromiso como compañía con la sostenibilidad, contamos con un modelo de responsabilidad social soportado por seis pilares que guían nuestras acciones y garantizan la sostenibilidad económica, social y ambiental.



Comité de Sostenibilidad



Contamos con un Comité de Sostenibilidad liderado por el Gerente General, que permite fortalecer nuestra estrategia de la sostenibilidad. En él, participa un equipo interdisciplinario encargado de dar lineamientos, directrices y apoyo a las diferentes áreas para el cumplimiento de la política de responsabilidad social y política de sostenibilidad que, a través de planes, programas e iniciativas, realiza seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos con las partes interesadas.



Plan de sostenibilidad

Llevamos a cabo durante el 2018 un plan de sostenibilidad que buscó cerrar las brechas identificadas en la evaluación estratégica realizada en los países donde Sodimac tiene operación. El seguimiento al progreso del plan se llevó a cabo en cada uno de los comités de sostenibilidad, alcanzando al 31 de diciembre un cumplimiento total del 98.47%.

El resultado sobresaliente durante el 2018, se debió a que se planteó el plan como un instrumento para desarrollar mejores prácticas en cada área. El trabajo conjunto y colaborativo entre áreas y el seguimiento a este plan fueron partes clave para lograr excelentes resultados. Así como el proceso oportuno de identificación de acciones de mejora, según los resultados del año anterior.

Alcance y elaboración de nuestro reporte de sostenibilidad

La gestión de la sostenibilidad de nuestra compañía se presenta de manera anual en el presente documento. Esta quinta versión se refiere a nuestra gestión entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre del 2018, en las 25 ciudades donde la compañía tiene presencia. Su elaboración busca transmitir de manera detallada y transparente, las actividades desarrolladas en dicho periodo a nivel económico, social y medioambiental, con cada uno de los grupos de interés con los que interactuamos, de manera que se fortalezca la gestión.

Para la elaboración del presente reporte de sostenibilidad adoptamos la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), verificada por Deloitte, firma especializada en auditorías e informes de sostenibilidad.



Materialidad

Los asuntos más relevantes de nuestra gestión de la sostenibilidad han sido identificados gracias al análisis de las expectativas de los grupos de interés, un *benchmark* sobre las tendencias del sector *retail* y los resultados de las entrevistas realizadas al Equipo de Gerencia, el cual realizamos en el año 2013 y renovamos anualmente. La metodología G4 del Global Reporting Initiative (GRI) es la guía que adoptamos para medir nuestra gestión.



Matriz priorización de asuntos materiales

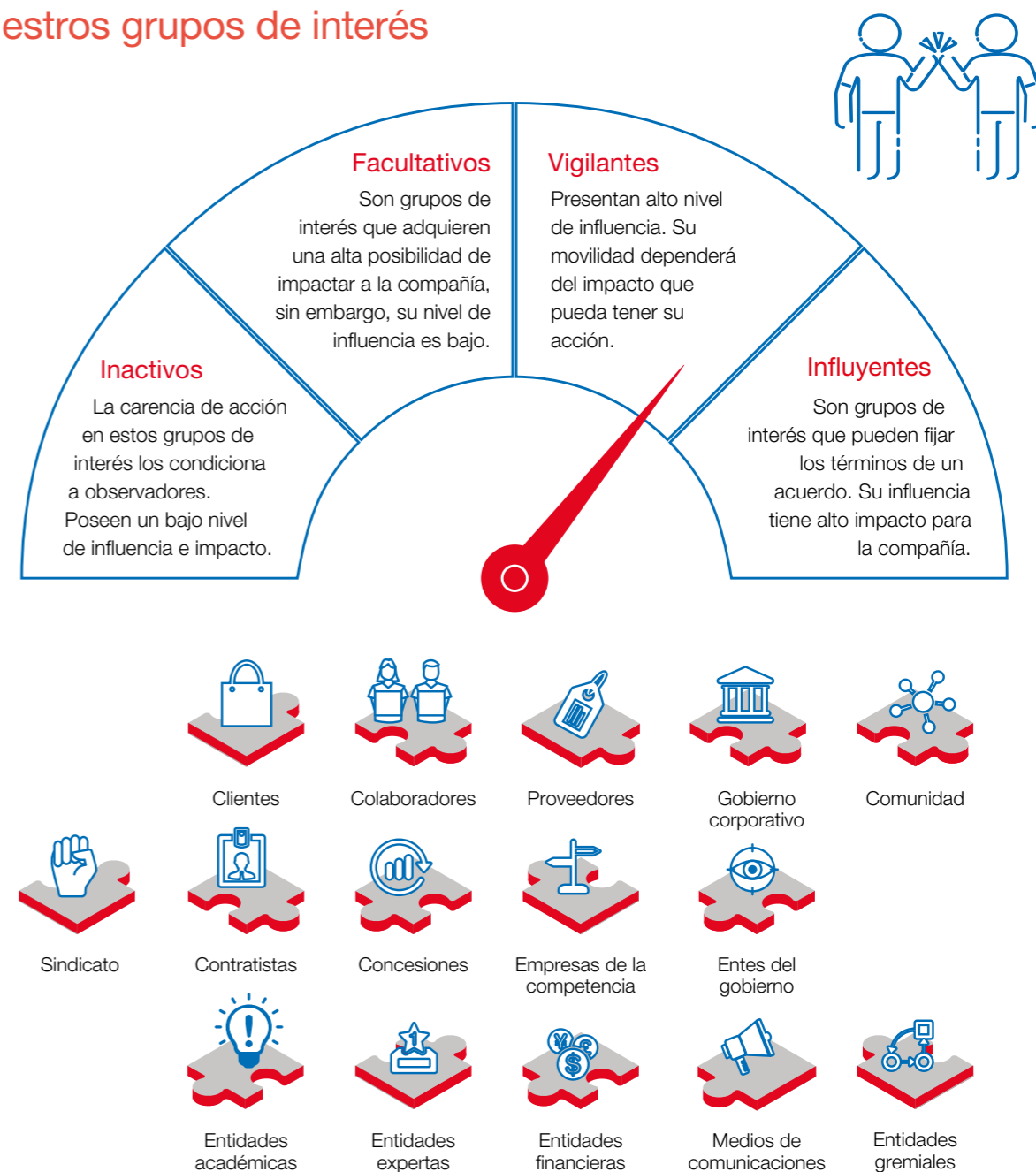


Asuntos materiales

Pilares Sodimac Colombia	Ámbitos Desagregados	Pilares Sodimac Colombia	Ámbitos Desagregados		
Gobierno Corporativo y Ética Empresarial	A1	Lineamientos estratégicos y gestión de sostenibilidad.	Desarrollo de proveedores comerciales		
	A2	Política pública.		D1	Política de pago a proveedores
	A3	Ética y anticorrupción.		D2	Canales de atención y reclamos. - Defensoría del proveedor.
	A4	Derechos humanos.		D3	Gestión del riesgo con proveedores (sistema de control-Sedex).
	A5	Rendición de cuentas y transparencia.		D4	Calidad de productos y servicios (ciclo de vida producto).
	A6	Gestión de riesgos para la sostenibilidad.		D5	Gestión de Proveedores (selección y contratación, encuestas de satisfacción al proveedor, evaluación).
	A7	Relación con grupos de interés.	D6	Proveeduría social.	
	A8	Regulación - Cumplimiento normativo.	Contribución a la Comunidad	E1	Inversión social (donación de vueltas y productos).
	A9	Innovación y desarrollo.		E2	Gestión de la comunidad (nuevas tiendas y remodelaciones).
	A10	Desempeño económico.		E3	Impacto en la comunidad local - Voluntariado corporativo y SOS solidario.
Colaboradores	B1	Clima laboral.		Medioambiente	F1
	B2	Calidad de vida laboral.	F2		Huella de carbono (emisiones GEI).
	B3	Diversidad e inclusión.	F3		Eficiencia energética.
	B4	Formación y desarrollo profesional.	F4		Productos sostenibles (Casa Eco-consumo responsable).
	B5	Relaciones laborales y diálogo con el sindicato.	F5		Ciclo de vida del producto (embalaje)
	B6	Salud y seguridad laboral.	F6		Gestión de residuos (reciclaje, posconsumo).
	B7	Beneficios y compensaciones.	F7		Construcciones sostenibles.
Marketing y Comercio Responsable	C1	Experiencia de compra (satisfacción del cliente, canales de atención y reclamos).	F8		Compras verdes.
	C2	Ética publicitaria / Marketing responsable.	F9		Transporte y logística.
	C3	Salud y seguridad del cliente.			
	C4	Consumo responsable.			



Nuestros grupos de interés



Nuestro compromiso con la sostenibilidad trasciende a la generación de valor para todos los públicos con los cuales se relaciona la compañía. Buscamos construir y fortalecer vínculos sostenibles en el tiempo, soportados en la responsabilidad y la transparencia. Al mismo tiempo, nos anticipamos a responder a las posibles consecuencias de las decisiones y actividades desa-

rolladas que generan impactos tanto positivos como negativos en los grupos de interés.

El equipo de Gerencia y el Comité de Sostenibilidad identificaron los grupos de interés de la compañía con base en los siguientes criterios: grupos con los cuales tenemos responsabilidades legales, financieras u operativas; proba-

bilidad de influencia de dichos grupos en nuestro desempeño y afectación por la operación.

Luego de la identificación se procedió a su priorización, a partir del grado de influencia y dependencia de cada uno de ellos en la compañía; y se agruparon en cuatro grupos: influyentes, facultativos, inactivos y vigilantes.

Mapa de relacionamiento

Posteriormente se elaboró un mapa de relacionamiento el cual permite hoy un diálogo permanente y fluido con cada uno de los grupos de interés.

Esta comunicación directa determina de mejor manera los riesgos e impactos de la operación, así como la contribución al crecimiento de todas las partes y el establecimiento de alianzas de crecimiento mutuo.

Canales de comunicación y diálogo con los grupos de interés

Cientes

- Encuesta online (programa 'Promotor') – (DI)
- Llamadas personalizadas de verificación de la encuesta online – (DI)
- Página web – (DI)
- Centros de servicio al cliente ubicados en todas las tiendas – (DI)
- Buzón de sugerencias en tiendas – (DI)
- Revistas y catálogos – (ME)
- Líneas telefónicas de atención a clientes – (DI)
- Redes sociales – (DI)

Comunidad

- Atención directa en el área de Responsabilidad Social – (DI)
- Recepción de inquietudes en los centros de experiencia de compra de asuntos relacionados con comunidades cercanas a las tiendas – (DI)
- Visitas y diagnósticos en comunidades cercanas a las tiendas – (ME)
- Página web – (DI)
- Redes sociales – (DI)

Entes de Gobierno

- Página web –(DI)
- Auditorías e informes de gestión para los principales entes de control –(ME)
- Redes sociales – (DI)
- Atención directa con la Gerencia jurídica – (DI)



Entidades financieras

- Página web – (DI)
- Redes sociales – (DI)
- Atención directa con Tesorería – (DI)

Gobierno Corporativo

- Junta Directiva – (ME)
- Informe anual de accionistas –(AN)
- Página web – (DI)
- Atención directa de la Gerencia General y del equipo de gerencia (presencial, telefónica y vía correo electrónico) – (DI)
- Reuniones ordinarias de Junta Directiva en las que participan accionistas – (ME)

Proveedores, contratistas y concesiones

- Encuesta de satisfacción a proveedores (ST)
- Atención directa de la Gerencia Comercial - (DI)
- Comunicación directa con los jefes de línea y gerentes de negocio – (DI)
- Encuentros de proveedores – (AN)
- Línea directa de atención a proveedores (correo electrónico y vía telefónica) –(DI)
- Página web –(DI)
- Manual de proveedores – (DI)
- Redes sociales – (DI)
- Defensoría del proveedor – (DI)
- Defensoría de la competencia – (DI)

Colaboradores y sindicato

- Encuesta de clima organizacional – (AN)
- Ambiente laboral digital (DI)
- Emisora Sodimac al aire – (SE)
- Charlas con el Gerente – (TR)
- Comités de participación en tiendas – (SE)
- Comités de tienda y de áreas
- Atención en las jefaturas de Gestión Humana de todas las tiendas – (DI)
- Atención directa con el área de Relaciones Laborales – (DI)
- Escuela de Excelencia Sodimac – (SE)
- Inducciones y capacitaciones – (SE) - (DI)
- Página web - (DI)
- Líneas éticas - (DI)
- Retroalimentación de la evaluación de desempeño y desarrollo – (TR) – (ST) – (AN)

Empresas de la competencia

- Mesas de trabajo con entidades gremiales – (TR)
- Reuniones del sector retail – (TR)
- Página web – (DI)
- Redes sociales – (DI)
- Defensoría de la competencia –(DI)

Entidades académicas y expertas

- Atención directa con áreas específicas de la compañía – (DI)
- Página web – (DI)
- Redes sociales – (DI)

Entidades gremiales

- Mesas de trabajo – (TR)
- Informes y documentos de gestión – (AN)
- Página web –(DI)
- Redes sociales – (DI)
- Atención directa con áreas específicas de la compañía – (DI)

Medios de comunicación

- Atención directa con Gerencia y jefes de Mercadeo – (DI)
- Página web - (DI)
- Redes sociales – (DI)
- Ruedas de prensa
- Comunicados de prensa

Frecuencia de relacionamiento: Diaria (DI) - Semanal (SE) - Mensual (ME) - Trimestral (TR) – Semestral (ST) – Anual (AN)

➔ Gestión de impactos en nuestra operación

Hemos realizado un proceso de análisis exhaustivo y proactivo a nivel social, ambiental y económico de nuestra gestión para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos de nuestras operaciones. Los cuales puedan afectar

tar a los grupos de interés. De igual manera, hemos identificado aquellos impactos positivos generados por la operación, con el propósito de continuar desarrollando acciones dirigidas a la generación de valor sostenible con cada una de las partes interesadas.



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	E1 Inversión social	<ul style="list-style-type: none"> Afectación a comunidades. Desarrollo de programas de inversión social en las comunidades cercanas a las áreas de operación de la compañías. Inclusión laboral para todo tipo de poblaciones.
	E2 Impacto en la comunidad local	
	E3 Gestión de la Comunidad	



Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	B6 Salud y seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente sano, seguro y productivo de trabajo. Condiciones de trabajo y protección social.
	B7 Beneficios y compensación	
	C3 Salud y seguridad del cliente	



Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	E1 Inversión social	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión laboral para todo tipo de poblaciones. Desarrollo de programas de inversión social en las comunidades cercanas a las áreas de operación de la compañías. Incorporar nuevas tecnologías y tendencias en los procesos de formación.
	B4 Formación y desarrollo profesional	



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	B3 Diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión laboral para todo tipo de poblaciones. Política de Diversidad e Inclusión. Sensibilizaciones al personal. Plan de comunicación y lenguaje inclusivo.
---	----------------------------------	---



Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.	F1 Agua	<ul style="list-style-type: none"> Afectación al ambiente. Uso indiscriminado de recursos.
---	----------------	--



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.	F3 Eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> Afectación al ambiente. Uso indiscriminado de recursos. Consumo energético. Transporte sostenible (vehículos eléctricos e híbridos).



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	E3 Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Transparencia y relaciones de confianza con la cadena de suministro. Prácticas justas de operación. Compras sostenibles. Impulso a la economía local. Asegurar el cumplimiento de los Derechos humanos en la cadena de suministro. Riesgos relacionados con seguridad de los trabajadores en transporte. Generación de empleo. Automatización de herramientas. Robotización de procesos. Actualizaciones de plataformas digitales de venta. Ambiente sano, seguro y productivo de trabajo. Ambiente sano, seguro y productivo de trabajo. Condiciones de trabajo y protección social. Balance trabajo - familia. Protección de los derechos humanos en el ambiente de trabajo. Dialogo social. Construcción de un ambiente de trabajo agradable, sano y seguro. Inclusión laboral para todo tipo de poblaciones. Pago de impuestos para desarrollo del país. Prácticas justas de operación.
	A10 Desempeño económico	
	B1 Clima laboral	
	B2 Calidad de vida laboral	
	B3 Diversidad e inclusión	
	B4 Formación y desarrollo profesional	
	B5 Relaciones laborales y diálogo con el sindicato	
	B6 Salud y seguridad laboral	
	B7 Beneficios y compensaciones	
	D1 Política de pago a proveedores	
	D2 Canales de atención y reclamos Defensoría del proveedor	
	D3 Gestión del riesgo con proveedores (Sistema de control -Sedex)	
D6 Proveeduría social		



Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	A9 Innovación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Compras por internet (e-commerce). Transparencia en la información y comunicaciones. Utilización de herramientas tecnológicas como relacionamiento con clientes y para compras (Apps). Aceleradora Corporativa Sodimac (desarrollo de startups en Colombia). NUEVO Pop up store tienda virtual. NUEVO
	F7 Construcciones sostenibles	



Reducir la desigualdad en y entre los países.	A9 Diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión laboral para todo tipo de poblaciones. Política de Diversidad e Inclusión. Participación de las marcas en la estrategia Ni con el pétalo de una rosa, para reducir inequidad. NUEVO.
---	----------------------------------	--



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	E1 Inversión social	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión laboral para todo tipo de poblaciones. Afectación al ambiente. Uso indiscriminado de recursos. Consumo energético. Tiendas con certificaciones ambientales. Cubiertas con paneles de energía solar en nueva tienda de Mosquera. 21 tiendas certificadas por ISO14001 gestión ambiental. Posconsumo: llantas, pilas, baterías, luminarias. Ciclo de vida de productos –economía circular-. Llantas para sillas y madera para materas.
	E3 Impacto en la comunidad local	
	F1 Agua	
	F3 Eficiencia energética	
	F4 Productos sostenibles (casa eco - consumo responsable)	
	F6 Gestión de residuos	
	F7 Construcciones sostenibles	



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	C4 Consumo responsable	<ul style="list-style-type: none"> Mercadeo e información al cliente. Educación y cultura en el cliente. Protección de la salud y seguridad de los consumidores. Fortalecimiento de consumo sostenible. Protección de derechos humanos para clientes y demás grupos de interés externo. Uso de recursos en tiendas. Uso del agua. Consumo energético. Manejo de quejas y reclamos. Protección de datos de los clientes. Compras por internet (e-commerce).
	C1 Experiencia de compra (satisfacción del cliente, canales de atención y reclamos)	
	C2 Ética publicitaria / Marketing responsable	
	D4 Calidad de productos y servicios (ciclo de vida del producto)	
	F1 Agua	
	F3 Eficiencia energética	
	F4 Productos sostenibles (casa eco - consumo responsable)	
	F5 Ciclo de vida del producto (embalaje)	
	F6 Gestión de residuos (reciclaje, posconsumo)	
F8 Compras verdes		



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.	F2 Huella de carbono (Emisiones GEI)	<ul style="list-style-type: none"> Impacto ambiental del transporte. Uso de recursos en el transporte de productos. Cumplimiento normas asociadas al transporte de carga. Contaminación por emisión de gases. Reducción del embalaje. Consumo energético
	F3 Eficiencia energética	
	F4 Productos sostenibles (casa eco - consumo responsable)	
	F7 Construcciones sostenibles	
	F9 Transporte y logística	



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de diversidad biológica.	F2 Huella de carbono (Emisiones GEI)	



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	A1 Lineamientos estratégicos y gestión de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Protección de datos de los clientes. Transparencia en la información y comunicaciones. Utilización de herramientas tecnológicas como relacionamiento con clientes y para compras (Apps). Hackeos en página o sistemas. Cumplimiento de compromisos con los proveedores y trabajadores. Transparencia financiera. Cumplimiento de requisitos legales y financieros. Pago de impuestos para desarrollo del país. Atención de solicitudes en temas éticos. Fortalecimiento de la cultura y principios de sostenibilidad.
	A2 Política pública	
	A3 Ética y anticorrupción	
	A4 Derechos Humanos	
	A5 Rendición de cuentas y Transparencia	
	A6 Gestión de Riesgos para la Sostenibilidad	
	A7 Relación con grupos de interés	
	A8 Regulación - Cumplimiento normativo	



DECLARACIÓN	ASUNTO MATERIAL	IMPACTOS EN SODIMAC
Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	Inversión social	<ul style="list-style-type: none"> Afectación a comunidades. Desarrollo de programas de inversión social en las comunidades cercanas a las áreas de operación de la compañías. Nuevo aliado social.





- 1 Utilización de recursos
- 2 Transformación de producto
- 3 Embalaje
- 4 Logística y Transporte
- 5 Inversión social
- 6 Generación de empleo
- 7 Gestión con la comunidad
- 8 Experiencia de compra
- 9 Posconsumo

➔ Gestión de Riesgos

En Sodimac Colombia seguimos comprometidos con un negocio sostenible, responsable y transparente. Para ello fortalecimos nuestro Sistema de Gestión de Riesgos con un plan integral que permite identificar, analizar, valorar, tratar, monitorear y comunicar a todos nuestros grupos de interés.

Nuestra mejora continua en este 2018, estuvo enmarcada en la implementación de una herramienta de gestión integral de riesgos que nos permitió un monitoreo permanente sobre el cumplimiento de planes de acción de los riesgos estratégicos. Mensualmente en el Comité de Riesgos y Cumplimiento, trimestralmente en el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta, y anualmente en la Junta Directiva realizamos seguimiento y elaboramos planes de mejora a nuestra gestión.

Adicionalmente, fomentamos una cultura de gestión de riesgos al interior de la compañía, por medio de talleres de valoración de riesgos emergentes, capacitaciones y diversas socializaciones sobre escenarios cotidianos que le permitan al colaborador prevenir el riesgo.



Actividades desarrolladas para definir el mapa de riesgos 2018



Comunicación Continua

¿QUÉ ES Corrupción?

ACTO O SITUACIÓN QUE IMPLIQUE MAL COMPORTAMIENTO CON EL FIN DE OBTENER BENEFICIOS.

UN EJEMPLO DE ESTAS ACCIONES ES

DAR O RECIBIR DINERO INFLUENCIANDO UN PROCESO DE CONTRATOS DE PROVEEDORES.

QUEDARTE CALLADO Y SABER QUE EXISTE ALGO INCORRECTO

¡AY NO!
¿Esto será Ético?

NO TE DEJES INVOLUCRAR, REvisa CON QUIEN Y COMO TE RELACIONAS.

EVITARÁS MOLESTIAS Y PROBLEMAS EN TU VIDA, TU FAMILIA, LA COMPAÑÍA Y TUS CLIENTES.

#SeaSerio

CONSTRUCTOR
SODIMAC corona

HOME CENTER
SODIMAC corona

Por otra parte, en el 2018, El Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo se enfocó en el análisis de datos para la vinculación de clientes, proveedores, colaboradores y cruces masivos que robusteciera las señales de alertas, dieran detalle a los reportes y fomentaran la prevención desde cada línea del proceso, buscando preservar la integridad de la compañía.

En el Sistema de Anticorrupción y Soborno, alineamos los documentos

normativos a las mejores prácticas de prevención asegurando nuestros procesos, promoviendo campañas y capacitaciones con colaboradores y terceros para fortalecer la cultura de prevención.

De acuerdo a la normatividad vigente el oficial de cumplimiento ha venido presentando trimestralmente al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva un informe sobre la gestión realizada y ha transmitido oportunamente los reportes normativos a los organismos de control (UIAF).

Comunicaciones Sodimac > Oficina
Apoyo a tiendas
Seguir - 4 de octubre de 2018

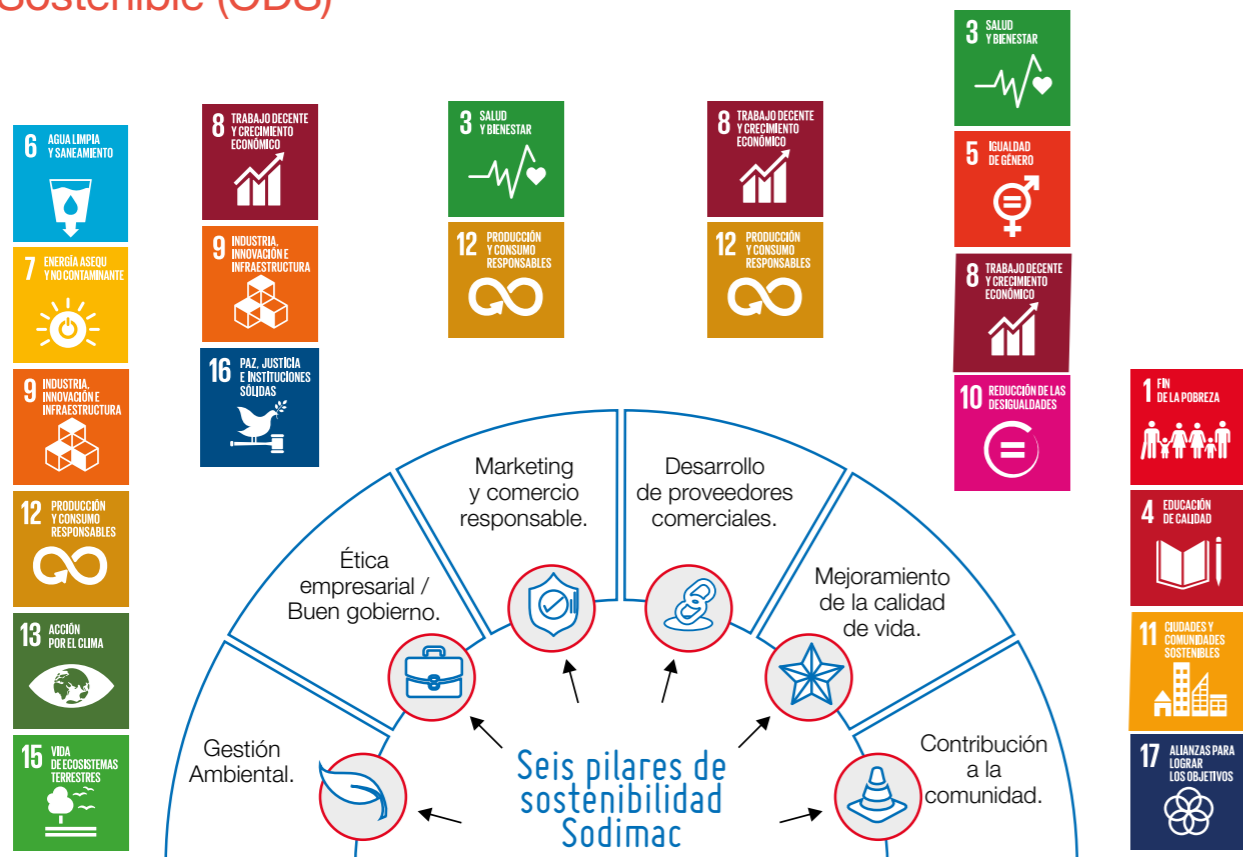
Llegan las mejores Historias de Constantino Perez, siempre buscando prevenir la corrupción. 🙌🙌🙌🙌
#SeaSerio

Ten presente que cómo el muchos podríamos tener casos similares.

Unete al Grupo #YoGestionomRiesgos y entérate de mucho contenido.

Evita y reporta cualquier novedad a través del correo lineaeaticayanticorrupcion@homecenter.co

Comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



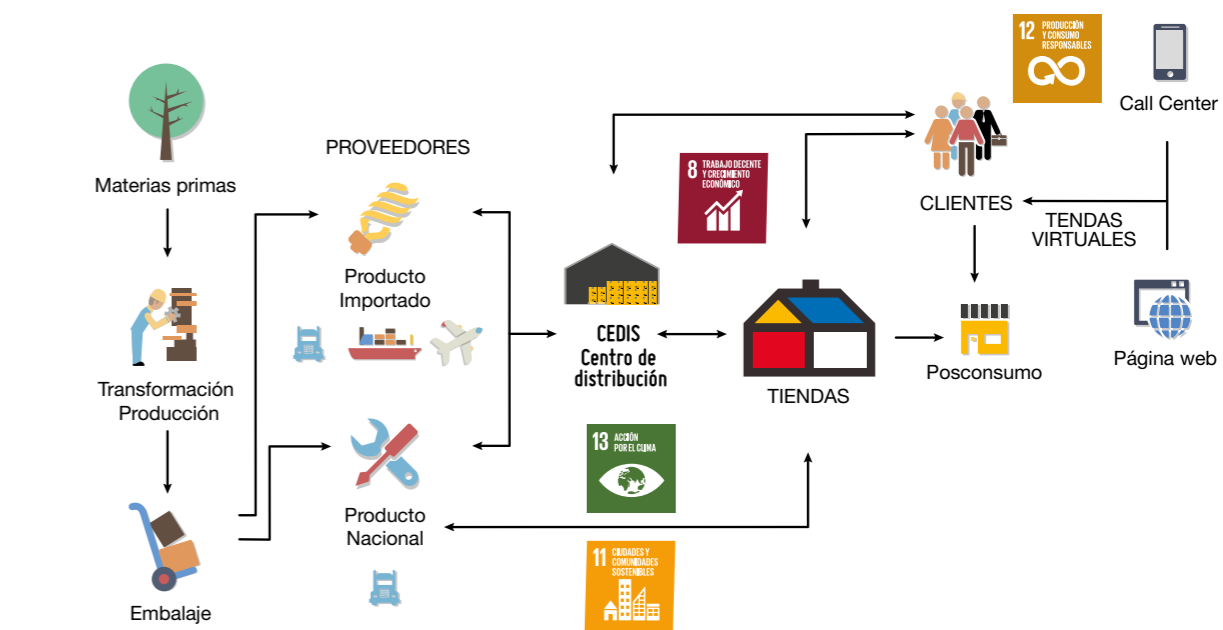
Nuestra gestión de la sostenibilidad se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU). Para su definición emprendimos un proceso de priorización de los objetivos de sostenibilidad, a partir de la Guía para la Acción Empresarial en los ODS, documento desarrollado por el Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Global de las Naciones Unidas y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Una vez asumida la agenda 2030, asociamos los ODS con los seis pilares de la gestión sostenible de la compañía, a partir del reconocimiento de nuestro compromiso con estos en el desarrollo de nuestras actividades, programas e iniciativas.

Identificado el compromiso, con base en la materialidad, la cadena de valor y el foco estratégico de la compañía, priorizamos cuatro objetivos que son

esenciales para la operación y 18 metas asociadas.

Los siguientes capítulos presentan en detalle la contribución de Sodimac a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que incluye la descripción de acciones y resultados que dan muestra de la implementación de los ODS en la gestión económica, social y ambiental de la organización.



DECLARACIÓN

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

13 ACCIÓN POR EL CLIMA
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

PROGRAMAS / PROCESOS / HERRAMIENTAS

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
 - Comité Local de Seguridad y Salud en el Trabajo (COLOSST)
 - Revisión de buenas prácticas sostenibles en proveedores de Asia (Factory Audit)
 - Diálogo social - Sintrasodimac
 - Escuela de Excelencia Sodimac
 - Generación de empleo de calidad
 - Programa de inclusión laboral
 - Workplace
 - Programa de calidad de vida laboral
 - Relaciones laborales
 - SEDEX
 - Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo
 - Sodimac Conmig
 - Vive + Vive Mejor
 - Política de Diversidad e Inclusión
-
- Ahorro y uso eficiente de la energía
 - Ahorro y uso eficiente del agua
 - Ahorro de bolsas plásticas
 - Casa ECO
 - Donación de vueltas Un Techo Para Mi País
 - Paneles solares en la nueva tienda de Mosquera
 - Plantas de Tratamiento de Agua Residual (PTAR)
 - Programa Posconsumo
 - Soy Voluntario Sodimac - TECHO y TELETÓN
 - Tiendas LEED Transporte y logística
-
- Ahorro y uso eficiente de la energía
 - Ahorro y uso eficiente del agua
 - Ahorro de bolsas plásticas
 - Auditorías y testeos
 - Casa ECO
 - Revisión de buenas prácticas sostenibles en proveedores de Asia (Factory Audit)
 - Paneles solares en la nueva tienda de Mosquera
 - Plantas de Tratamiento de Agua Residual (PTAR)
 - Programa Posconsumo
-
- Ahorro y uso eficiente de la energía
 - Ahorro de bolsas plásticas
 - Casa ECO
 - Transporte sostenible y Logística eficiente
 - Paneles solares de nueva tienda en Mosquera
 - Siembra de árboles
 - Sistema de Gestión Ambiental
 - Tiendas LEED

Respetamos los Derechos Humanos

Nuestra compañía respeta, cumple y promueve los derechos humanos en cada una de las actividades realizadas y transmite esta cultura a toda la cadena de valor.

Nos acogemos a las normas y principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, así como a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales

en el Trabajo. Del mismo modo, seguimos las recomendaciones para empresas emitidas en el Marco de Naciones Unidas y los principios rectores sobre las empresas y los DDHH.

Garantizamos que los mecanismos para atender y resolver los incumplimientos a los derechos humanos sean legítimos, accesibles y que dispongan de un procedimiento de actuación claro y conocidos. Como compañía estableceremos las medidas pertinentes en caso de

que se presenten incumplimientos a la política y a los demás instrumentos que se tienen para la defensa y promoción de los derechos humanos. Evaluamos cada caso y tomamos las acciones correspondientes dependiendo el grado de vulneración y afectación. Ponemos a disposición de los afectados los mecanismos judiciales, extrajudiciales y no estatales, además del acompañamiento de cada uno de los comités dispuestos para prevenir, remediar y mitigar los incumplimientos presentados.

Proceso de debida diligencia



Temas relacionados con los grupos de interés en materia de derechos humanos



Colaboradores

- No discriminación.
- Condiciones de trabajo favorables.
- Derecho al trabajo.
- Prohibición mano de obra infantil.
- Misma remuneración por trabajo de igual valor.
- Libertad de asociación.
- Libertad de asociación y negociación colectiva (derecho a afiliarse a un sindicato, derechos a la huelga).
- Derecho a la negociación colectiva.
- Erradicación del trabajo forzoso u obligatorio.
- Libertad de pensamiento / opinión / expresión.



Clientes

- No discriminación.
- PQR.
- Satisfacción del cliente.



Proveedores

- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Prohibición mano de obra infantil.
- No discriminación.
- Condiciones de trabajo favorables.
- Erradicación del trabajo forzoso u obligatorio.



Transversales

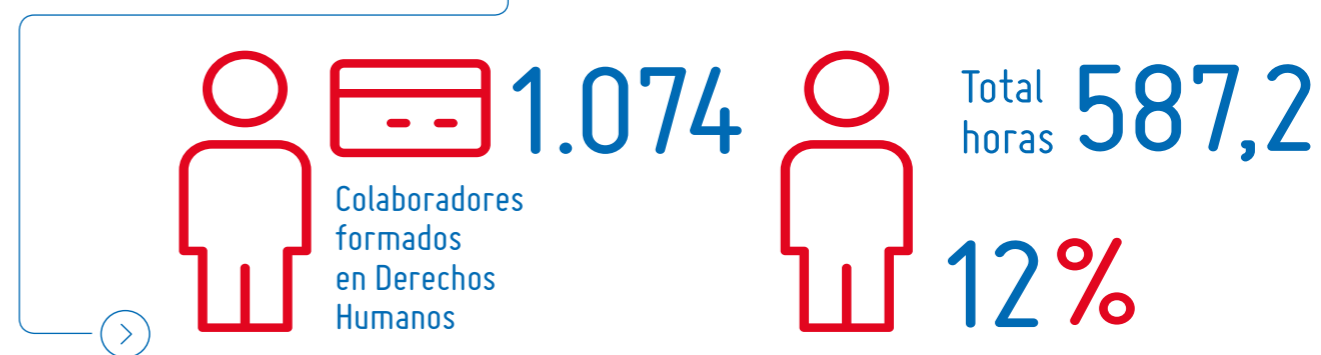
- Anticorrupción y lavado de activos.
- Ética y transparencia.

Durante 2018, no se presentaron casos de discriminación o vulneración a los derechos humanos. Sin embargo, como lo describimos anteriormente contamos con las herramientas pertinentes para hacer planes de mitigación en caso que se lleguen a presentar.

Finalizado el proceso de debida diligencia, fueron identificados los siguientes grupos: clientes, colaboradores, proveedores y contratistas, con mayor probabilidad de ser afectados en materia de derechos humanos por la gestión de la compañía. Como organización trabajamos constantemente en desarrollar programas que permitan prevenir la generación de vulneraciones en todas nuestras operaciones.

Capacitación a colaboradores en derechos humanos

Impulsamos acciones que promueven el respeto y cumplimiento de los derechos humanos al interior de la compañía. Una de estas acciones, es el curso de capacitación a nuestros colaboradores con el objetivo de que conozcan nuestra política y sean ellos principales promotores de los derechos humanos.



➔ Diversidad, equidad e inclusión

Durante el 2018 elaboramos la política de diversidad, equidad e inclusión con el objetivo de ampliar el alcance de nuestro protocolo de equidad de género. Dicha política nos ha permitido establecer un marco de acción integral que garantiza el respeto por los derechos de todas las personas de la compañía, así como avanzar en la construcción de una sociedad más justa, incluyente y con igualdad de oportunidades. Reconociendo que como empresa tenemos un rol trascendental en promover la diversidad, la equidad y la inclusión social en todos nuestros programas, proyectos y procesos.

Nuestra política se acoge a la legislación nacional y se alinea a la Declaración

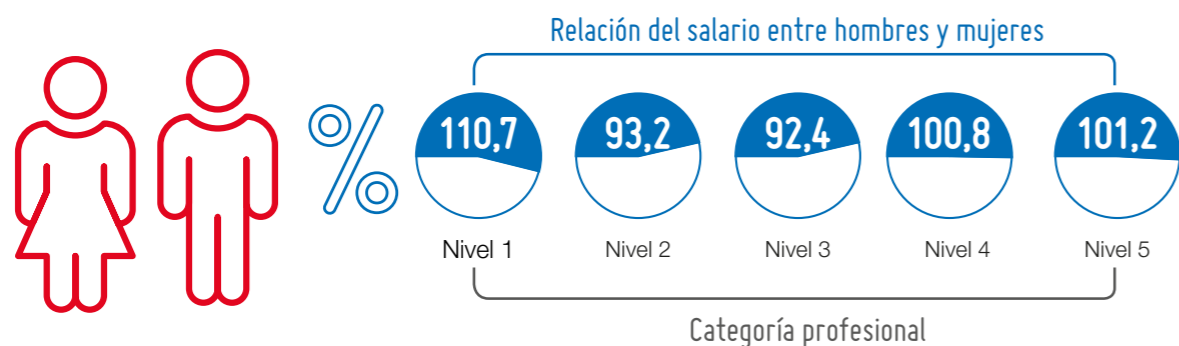
Universal de Derechos Humanos, los principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la ONU.

Destacamos adicionalmente que este lineamiento es transversal a todos los procesos de nuestra compañía.

En Sodimac Colombia los salarios no se definen por género, sino por la responsabilidad y el impacto de cada cargo; y pueden existir diferencias dentro de un mismo nivel por razones de desempeño o por el salario de contratación del año de ingreso del(la) colaborador(a).

Marco de actuación para:

- Procesos de selección y contratación
- Desarrollo profesional, capacitación y promoción
- Compensación y beneficios
- Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad
- Acoso laboral



➔ Nuestro plan de acción en diversidad, equidad e inclusión

Cumpliendo con nuestro compromiso de mejora continua a través del seguimiento y evaluación a nuestros programas, proyectos y procesos, durante 2018 trabajamos en alianza con la organización canadiense Cuso International para implementar un plan de acción que cerrara las brechas identificadas durante el 2017 en temas de diversidad, equidad de género e inclusión social.

El plan de acción se centró en las siguientes actividades:

- Elaborar una política de diversidad, equidad e inclusión: la cual transmi-

tierra los valores, principios y programas de la compañía en este tema.

- Sensibilizar y capacitar al equipo de Gestión Humana para romper estereotipos, realizar procesos de reclutamiento y selección con parámetros inclusivos y promover prácticas de equidad.
- Sensibilizar a las y los colaboradores en herramientas de comunicación y lenguaje inclusivo.
- Desarrollar campañas para promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

Durante el 2018 todas las actividades se cumplieron de manera exitosa. Y

permitieron dar un primer paso hacia el fortalecimiento de planes, programas y prácticas a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Para el año 2019 continuaremos ampliando el alcance de nuestro plan de acción, el cual promueva espacios de diálogo entre colaboradores, continúe capacitando a todo el personal y fortalezca nuestros procesos como compañía.

Campaña “Ni con el pétalo de una rosa”

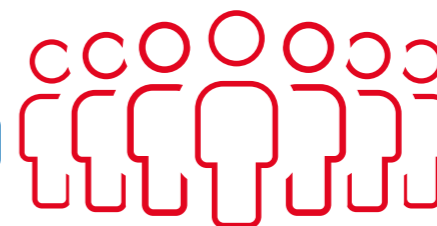
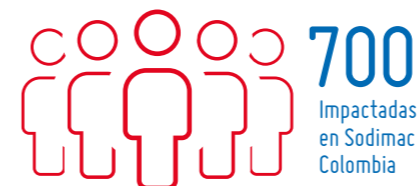
Nos unimos como compañía al Festival Internacional Ni con el pétalo de una rosa. Una iniciativa que busca generar “espacios lúdicos y pedagógicos de reconciliación y resignificación de la violencia hacia las mujeres”.

El objetivo de unirnos a la campaña se centró en:

- Juntar esfuerzos para activar el poder femenino y la construcción de hogares diversos e inclusivos.
- Romper los paradigmas sociales de género y fomentar la seguridad e inclusión en las familias.
- Comunicar el compromiso de Sodimac por la inclusión y la equidad de género.

- Brindar espacios de participación a nuestras y nuestros colaboradores, así como clientes en las actividades del festival a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Gracias al desarrollo de esta iniciativa, logramos empoderar a las mujeres, promover sus derechos, sensibilizar y visibilizar la violencia como un injustificable social e iniciar un cambio de imaginarios que perpetúan la violencia. Para el 2019 continuaremos impulsando este tipo de iniciativas para construir entre todas las personas una sociedad en paz y una compañía coherente en temas de diversidad, equidad e inclusión.



➔ Hitos de la Sostenibilidad

Index de Sostenibilidad Sodimac

En Sodimac Colombia es indispensable conocer los avances en materia de sostenibilidad. Por esta razón, medimos anualmente nuestra gestión a través de un indicador estratégico, el cual identifica el grado de alineación de las diferentes prácticas a nivel económico, social y medioambiental, en los países donde la compañía tiene presencia.

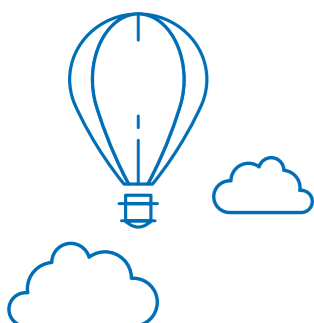
Realizamos la cuarta evaluación de los programas, iniciativas y actividades de sostenibilidad, basados en: (a) Principios del Pacto Global, de las Naciones Unidas (b) Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (c) ISO 26.000 (d) Global Reporting Initiative (GRI) (e) Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos, de Naciones Unidas (f) Índice

de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI, por sus siglas en inglés), y (g) Manual de Stakeholders UNEP + AA1000.

Para asegurar la medición más rigurosa y exigente, durante 2018, al igual que en años anteriores, los consultores especializados fortalecieron la herramienta en materia de Gobierno Corporativo, Cadena de Suministro, Gestión del Riesgo, Derechos Humanos, entre otros. Con el fin de alinearnos a las exigencias de estándares a nivel internacional.

Por cuarto año consecutivo lideramos en la región los resultados del Index, obteniendo 84% sobre 100%, lo cual demuestra el compromiso cada vez más fuerte con la alineación sostenible frente a estándares de talla mundial.

Frente al resultado del año anterior, el puntaje mejoró en 1 punto. La meta para el 2019 es de 84, teniendo en cuenta que hemos alcanzado un resultado sobre saliente, nuestro objetivo es mantener y fortalecer nuestros procesos.



Gobierno Corporativo y Sistema de Gestión Ética Empresarial



Contamos con un Sistema de Gestión Ética Empresarial, el cual orienta nuestro comportamiento, así como la manera como nos relacionamos con cada uno de nuestros grupos de interés. Nuestro sistema de conducta se basa en principios de honestidad, transparencia y cumplimiento de la ley.

En nuestro Código de Ética hacemos explícito este compromiso, lo que nos permite mantener los más altos estándares de conducta, luchar contra la corrupción, respetar los derechos humanos y defender acciones de transparencia en toda la cadena de suministro.

Durante el 2017 realizamos una actualización a nuestro Código de Ética, con el objetivo de reflejar de manera explícita pautas y conductas para gobernar con éxito y mitigar los impactos negativos derivados de nuestras operaciones y relaciones con los grupos de interés, durante el año 2018 se realizaron las divulgaciones de dichos cambios.

Incluyendo temas como:

- Compromiso explícito del respeto por los Derechos Humanos.
- Directrices para donaciones.
- Prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Regulación para las actividades de lobby y mecanismos de transparencia.
- No financiación de actividades políticas.

Nuestro Gobierno Corporativo y Sistema de Gestión Ética Empresarial, han sido consolidados, a partir de la construcción de relaciones de confianza, respeto y credibilidad, lo que nos ha permitido

crecer junto con los grupos de interés e implementar acciones sostenibles para la compañía y para la sociedad.

→ Junta Directiva

En Sodimac Colombia la Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno corporativo, la cual está integrada por diez miembros con cargos no ejecutivos, cuatro de ellos independientes. Los miembros disponen de altas competencias, así como de una experiencia que los acredita en el manejo de temas económicos, sociales y/o ambientales. Ellos cuentan además con una amplia trayectoria en el sector que agrega valor a nuestra gestión. De igual manera, cuentan con habilidades de liderazgo, negociación, resolución de conflictos, comunicación e imparcialidad.

La Junta Directiva autoevalúa anualmente su desempeño y gestión, así como sus resultados se presentan en el Informe a la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria.

Criterios de evaluación

- Cumplimiento de las funciones dispuestas.
- Información veraz, oportuna y conforme a las disposiciones legales.
- Competencias, participación y toma de decisiones.
- Seguimiento al desempeño económico, operativo y tendencias del sector.
- Conocimiento y gestión de los comités de apoyo.
- Experiencia, habilidades y contribución a la toma de decisiones.

Los resultados del esfuerzo de la alta dirección y de la Junta Directiva se evidencian en una estrategia que permite al equipo de gerencia, realizar un seguimiento periódico o y revisar el propósito central, la visión, los valores y los objetivos de corto y largo plazo de la compañía y analizar los resultados, informes que reciben la aprobación del máximo órgano de gobierno.



Miembros principales

- > Carlos E. Moreno (hasta julio de 2018)
- > Álvaro Andrés Echavarría Olano
- > Julio Manuel Ayerbe Muñoz
- > Sandro Solari Donnagio
- > Enrique Gundermann Wylie

Miembros suplentes

- > Daniel Echavarría Arango
- > Pedro Miguel Navas Sanz de Santamaría
- > José Eugenio Muñoz Menéndez
- > Rodrigo Fajardo Zilleruelo
- > Sergio Muñoz Gómez

Comités de apoyo gestión Junta Directiva



Comunicación

La comunicación entre nuestros grupos de interés y la Junta Directiva se nutre permanentemente a través de las líneas éticas que posibilitan un intercambio de información directo, transparente y eficaz. Los asuntos relevantes son transmitidos por los canales establecidos por la compañía al Comité de Auditoría de la Junta.





Selección y Remuneración

Los miembros de la junta directiva son elegidos por la Asamblea General de accionistas para periodos de un año y pueden ser reelegidos indefinidamente o removidos antes del vencimiento de su período.

El 40% de los miembros son de nacionalidad extranjera, lo que permite fortalecer la gestión con una visión mundial. Se seleccionan personas que interioricen, compartan y se comprometan con la visión, misión y los valores corporativos.

Además, se tienen en cuenta los siguientes requisitos para su selección: trayectoria profesional, formación académica y experiencia a nivel nacional e internacional.

Gestión de Conflictos de Interés

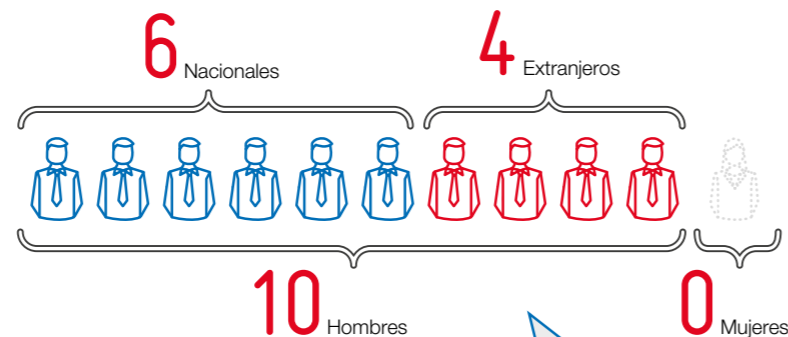
La compañía advierte posibles conflictos de interés mediante la definición de pautas y conductas, las cuales están consignadas en los estatutos sociales, el código de buen gobierno, el código de ética y en el reglamento de la Junta Directiva.

De presentarse un conflicto de interés asociado a algún tema en particular, que tenga incidencia en algún miembro de Junta Directiva, el procedimiento estipulado es la abstención del miembro implicado en las decisiones y discusiones asociadas a dicho tema.



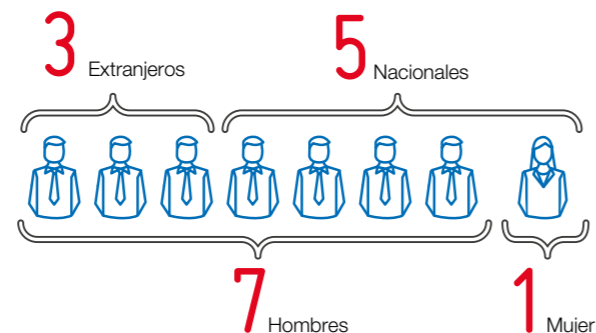
Organización Sodimac Colombia

Junta Directiva



De los diez miembros **40%** son independientes y el **100%** no ejecutivo.

Equipo de Gerencia



Nuestros principios, instrumentos y herramientas

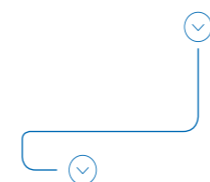
Las relaciones que establecemos con las partes interesadas están permeadas por los principios de integridad y ética empresarial, por ello contamos con las siguientes herramientas que orientan a nuestra cadena hacia el cumplimiento de acciones transparentes.

Comité de convivencia

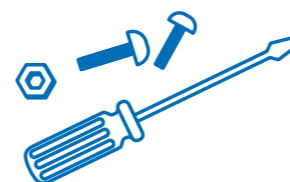
órgano conformado por representantes de la compañía y colaboradores elegidos democráticamente. Busca prevenir el acoso laboral y proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Sus funciones son, la gestión confidencial de los reclamos presentados, escuchar a las partes interesadas, crear espacios de diálogo que promuevan compromisos mutuos y convivencia sana, presentar recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, entre otras.

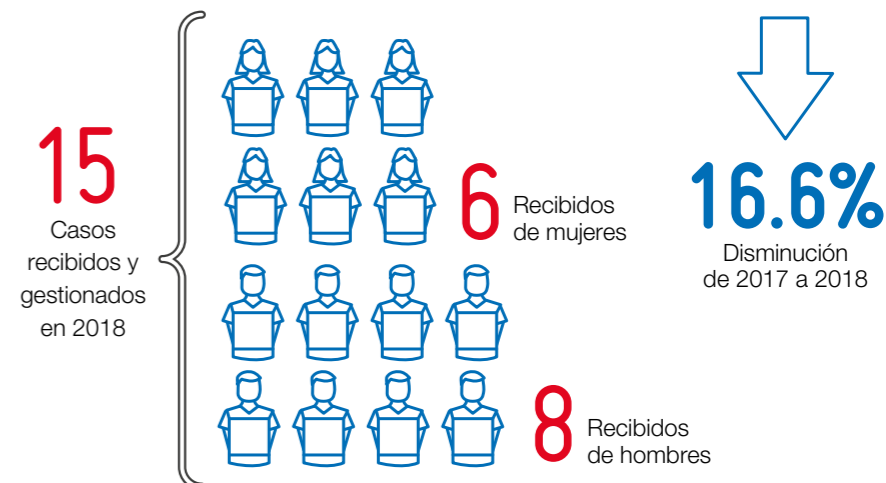
Mantenemos una comunicación directa y atendemos las solicitudes e inquietudes de los colaboradores mediante el correo electrónico



comitedeconvivencia@homecenter.co



Casos recibidos y gestionados



* Un caso fue anónimo para completar los 15 casos.

Código de Buen Gobierno

Contamos con lineamientos de prevención, manejo y divulgación de conflictos de interés entre accionistas y directores, administradores o altos funcionarios; la

identificación de posibles riesgos de los estados financieros; la supervisión de la efectividad del sistema de control interno; y el cumplimiento de las normas sobre buen gobierno.

Herramientas para la gestión ética

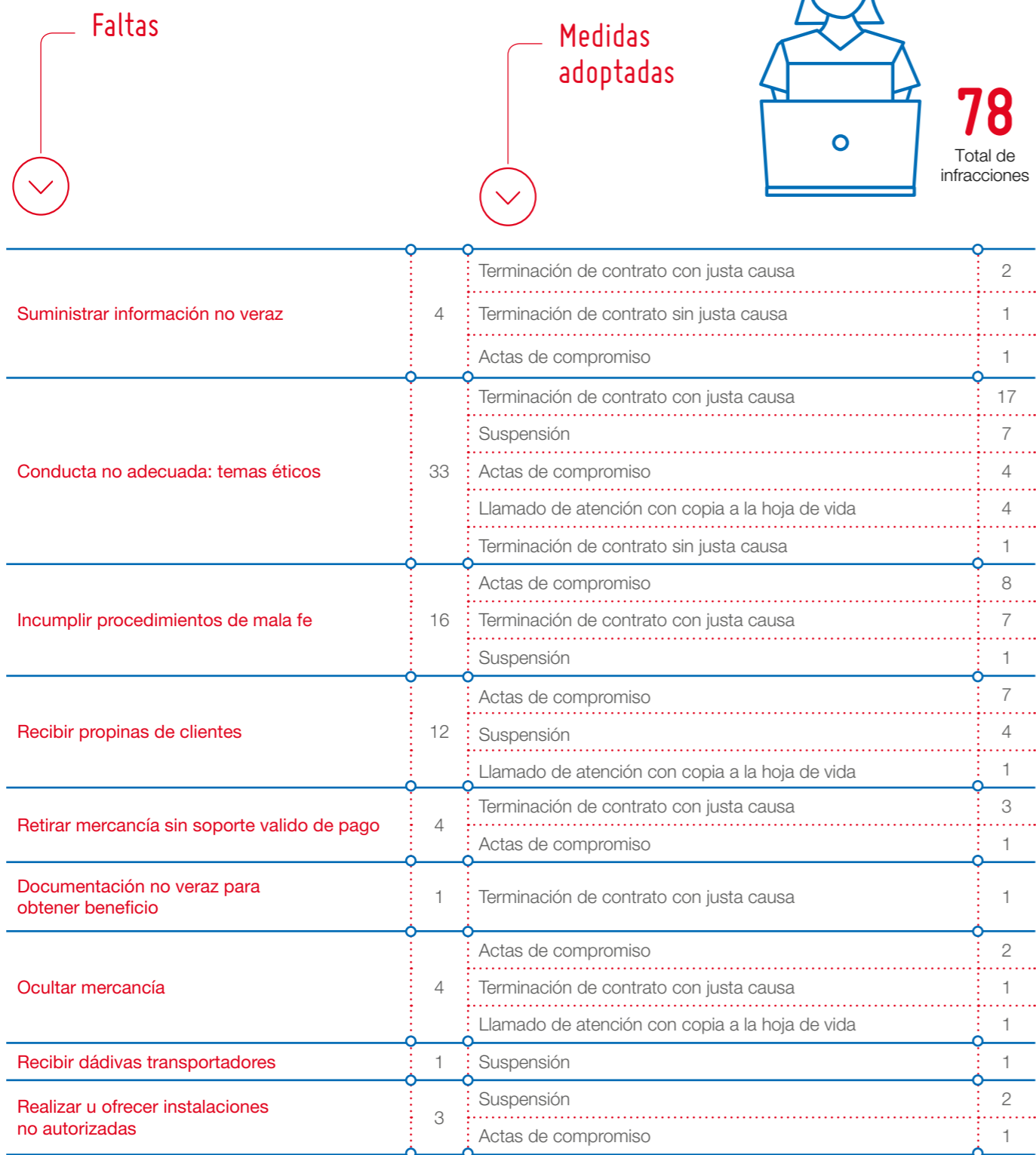
En el marco de nuestra gestión de buen gobierno, actualizamos nuestro código de ética e incluimos temas para reglamentar actividades de lobby y transparencia; así como actividades de donación y patrocinio como prácticas de anticorrupción.

acto contrario a la rectitud y transparencia debida y exigible, derivada de la acción u omisión de un colaborador, que en su contexto tenga por objeto vulnerar controles, faltar a la veracidad, ejercer competencia desleal a su empleador, retirar mercancías sin justificación entre otras, donde luego de agotar el debido proceso disciplinario ha decidido sanciones o medidas administrativas en 78 casos durante el 2018 (ver detalle en el siguiente cuadro), con el pleno convencimiento que desde la disciplina y el rigor ético construimos un mejor país libre de corrupción a partir de buenos actos desde cada lugar de trabajo indistintamente de su cargo o sector.

Adicionalmente, incluimos una declaración contra la corrupción, extorsión y el soborno, haciendo explícito nuestro compromiso con la transparencia y la integridad, en todos los procesos que desarrolla la compañía.

Vale la pena destacar que igualmente la empresa censura y sanciona cualquier

Infracciones en temas éticos y medidas adoptadas 2018



- Comité de Ética.
- Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité de Comité de Riesgo y Cumplimiento.
- Comité de Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Comité de Código de Ética.

Líneas éticas

Línea Ética Sodimac: lineaeticayanticorrupcion@homecenter.co

Línea Ética Corporativa: lineaeticayanticorrupcion@corona.com.co

Línea de defensoría de proveedores: defensoriadelproveedor@homecenter.com.co

Línea de convivencia laboral: comitedeconvivencia@homecenter.co

- Declaración de conflicto de interés local.
- Defensor de la competencia.

Defensoría del proveedor

La compañía atiende las quejas, reclamos o denuncias respecto a prácticas inadecuadas en las relaciones comerciales, acuerdos particulares o incumplimientos de las condiciones contempladas en nuestro manual de proveedores.

Todas las solicitudes se reciben en la cuenta de correo electrónico.

defensoriadelproveedor@homecenter.co



25
Casos gestionados

Línea de proveedores

Contamos con una línea de proveedores, mediante la cual se puede gestionar de manera oportuna y ágil la información o reclamos respecto a procesos contables, de conciliación de cartera, órdenes de compra, información general y otros asuntos cotidianos de la operación.



Bogotá (1) 3077 095
proveedores@homecenter.co

Defensoría de la competencia

Contamos con una Política de Leal y Libre Competencia, en la cual hacemos explícito el compromiso que adquirimos por la promoción y respeto a la ley y a las normas de libre competencia.

Para atender las denuncias respecto a posibles conductas contrarias a la Leal y Libre Competencia por parte de Sodimac o de los colaboradores, la compañía creó un mecanismo externo, el "Defensor de la Competencia".

Los clientes, proveedores, competidores y/o contratistas, pueden comunicar sus reclamaciones a la cuenta de correo defensordelacompetencia@homecenter.co

A través de este mecanismo se resuelven los siguientes temas:

- La celebración o participación en acuerdos anticompetitivos.
- Abuso de posición dominante.
- Actos anticompetitivos.
- Ejecución de conductas de competencia desleal.

Adicionalmente, para prevenir conductas inadecuadas trabajamos en la formación de nuestros colaboradores en esta materia.

Línea ética

Con el propósito de atender, apoyar y solucionar aquellas situaciones consideradas antiéticas, atendemos y gestionamos todos los casos reportados a través del correo electrónico

lineaeticayanticorruccion@corona.com.co

Principales resultados Línea Ética 2018



40 Casos recibidos
15 Procesos cerrados con sanción

Formación colaboradores

6.511
Colaboradores formados en cursos virtuales

73.9%
Colaboradores formados

6.511
Horas de formación virtual



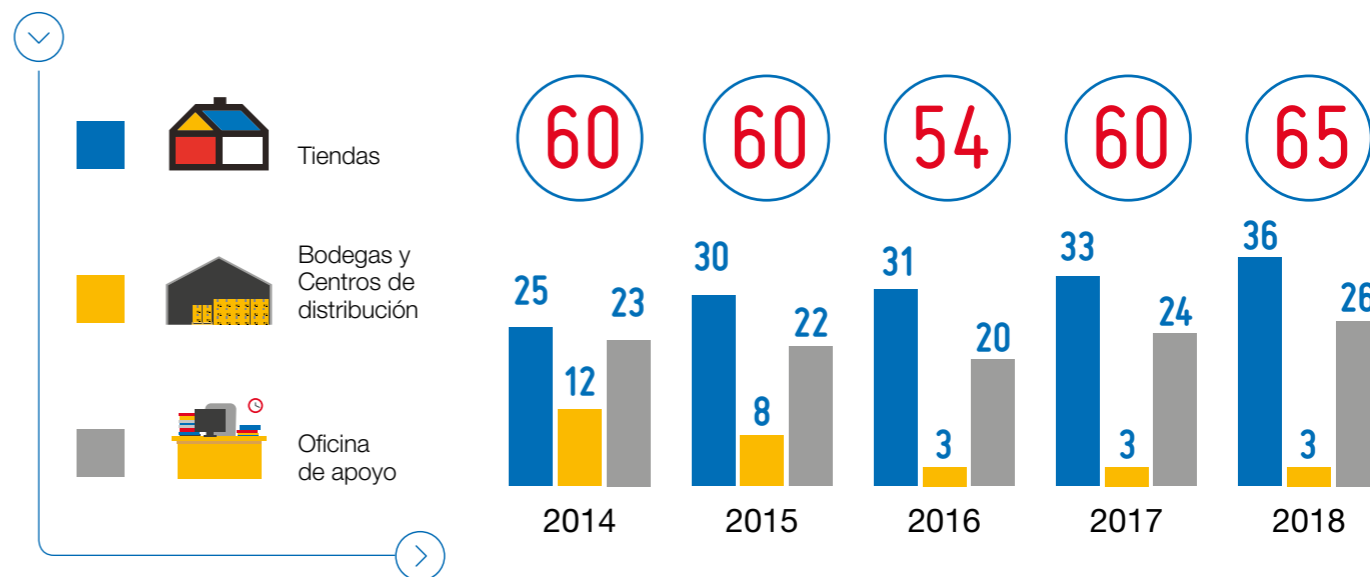
Prevenición y medidas de control en nuestros centros de trabajo

La compañía cuenta con medidas de control para asegurar la no ejecución de prácticas que puedan llegar a afectar la integridad de las partes interesadas. Entre ellas están las auditorías de verificación en los almacenes, centros de distribución, bodegas y oficina de apoyo a tiendas.

En Sodimac Colombia velamos por el cumplimiento de los principios éticos y transparentes en cada uno de los procesos ejecutados en la operación de la compañía, por ello durante 2018 auditamos 65 procesos de la compañía. Y el 81% de centros de trabajo. Las revisiones realizadas contemplaron los siguientes temas:

- Auditoría gestión ética
- Compensación variable
- Revisión seguridad nómina
- Revisión despachos (entregas, quiebres de stock).
- Flujos Logísticos
- Operación Centros de Distribución
- Análisis de cuentas del balance
- Pagos a proveedores
- Revisión medios de financiación
- Revisión proceso devoluciones
- Revisión proceso venta empresa
- Auditoría SGSST
- Revisión del Sistema de Lavado de Activos
- Revisión Libre Competencia
- Proceso de Liquidación de Rebates
- Gestión PQR Call Center
- Auditoría FONSODI
- Facturación Electrónica
- Bussinees Inteligence
- Revisión Proceso de Donaciones
- Seguridad de la Información Acceso a BD
- Normatividad Datos Personales
- POS ARS
- Conciliación de Interfases

Número de procesos auditados



*Reportamos el número de procesos auditados y el número de centros de trabajo auditados para dar un dato más completo.

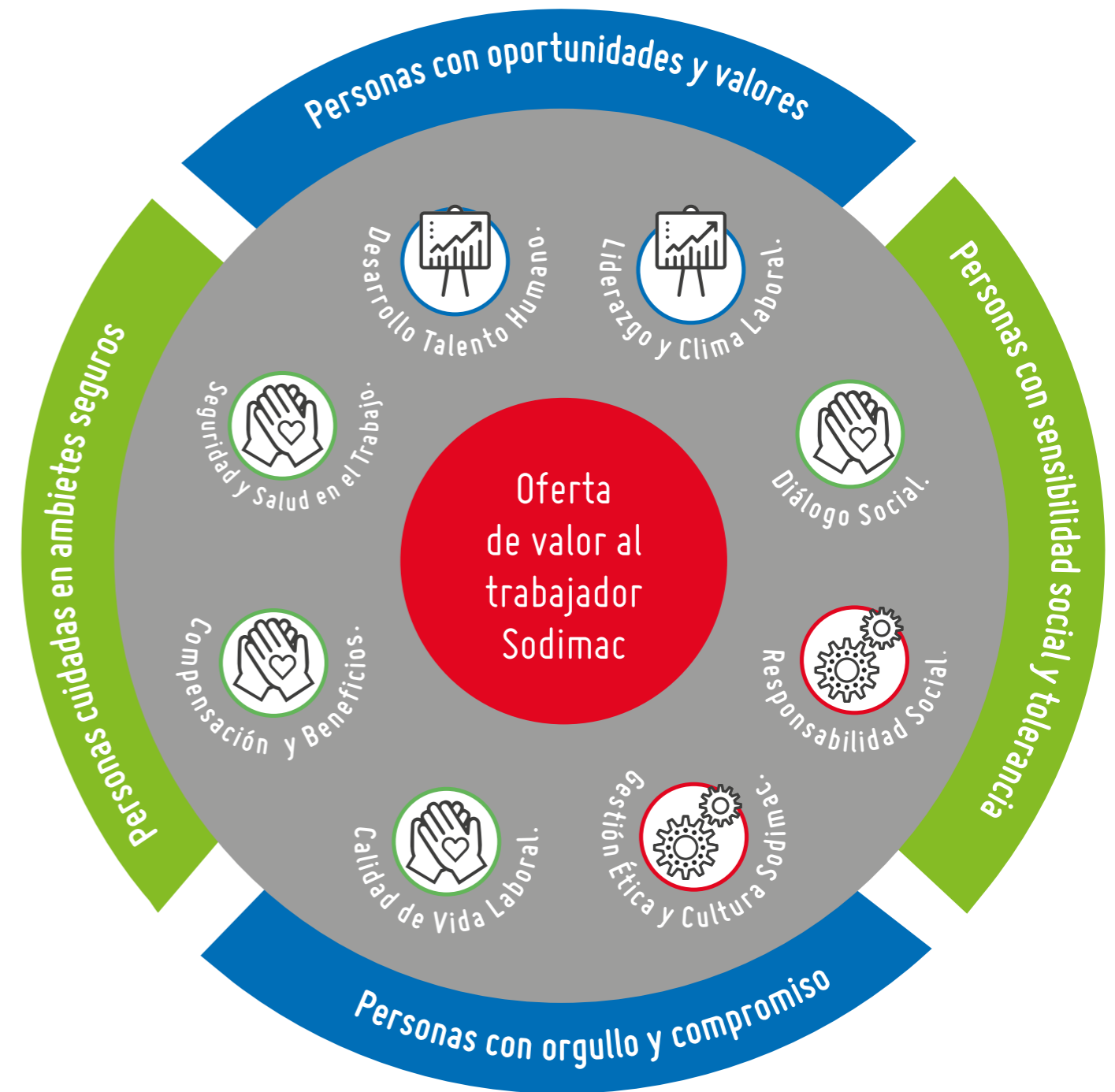
Mejorando la **calidad de vida** de nuestros colaboradores



Desarrollamos y gestionamos iniciativas, programas y procesos que procuran siempre el bienestar y desarrollo profesional de nuestros equipos de trabajo y que generan valor para la compañía. Los cuales, aseguren un trabajo digno, seguro y que mejoren la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Pues reconocemos que es gracias a ellos, nuestro capital humano Sodimac, que podemos alcanzar todos los objetivos estratégicos de la compañía.

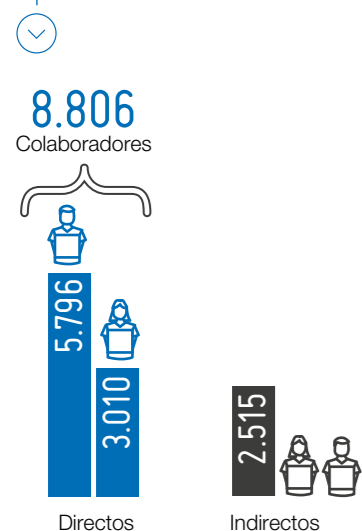


➔ Nuestra propuesta de valor para la familia Sodimac

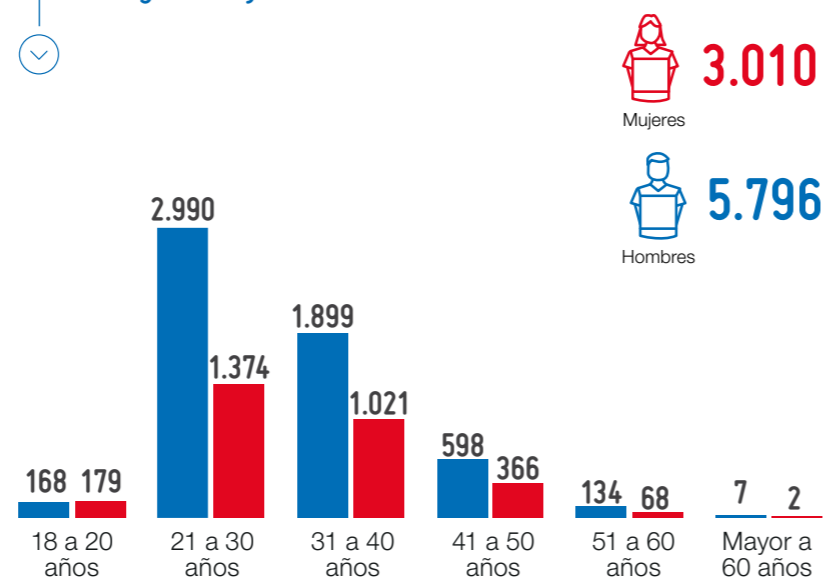


→ Comprometidos con nuestro talento humano

Vinculados Sodimac Colombia



Distribución por género y edades



Salario mínimo de Sodimac Colombia comparado con el salario mínimo legal vigente en 2018

*Cifras en COP

\$781.300
Salario mínimo mensual básico Sodimac

\$781.242
Salario mínimo legal mensual

Contrataciones y rotación

Generación de empleo		
	Trabajadores hombres nuevos	1.570
	Trabajadoras mujeres nuevas	790
	Total trabajadores nuevos	2.360
Rotación		
	Total hombres retirados	1.274
	Total mujeres retiradas	574
	Número total de retiros en el año	1.848
	Rotación voluntaria	17,4%
	Rotación involuntaria	8,6%
	Rotación por jubilación	0,0%
	Rotación anual	21%

→ Comprometidos con la diversidad y la inclusión



Contamos con un programa bandera de inclusión el cual se hemos ido consolidando, fortaleciendo y evolucionando durante 11 años, atendiendo las diversas necesidades de nuestros colaboradores, así como otorgando mayores y mejores oportunidades para su crecimiento y desarrollo. En el 2007 iniciamos solo la vinculación de personas en discapacidad. Año a año, hemos ampliado y definido de mejor manera los sistemas de contratación, seguimiento, evaluación y beneficios, en donde incluimos a todos nuestros colaboradores por igual. Según las necesidades de una sociedad que busca ser cada vez más incluyente y orientados al trabajo digno de personas en condición de discapacidad física, cognitiva y/o sensorial, de acuerdo a sus habilidades frente a las necesidades del negocio.

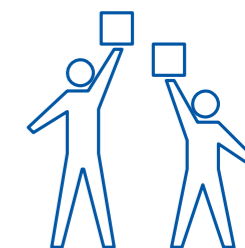
Para fortalecer el programa, durante el año 2018 llevamos a cabo la segunda

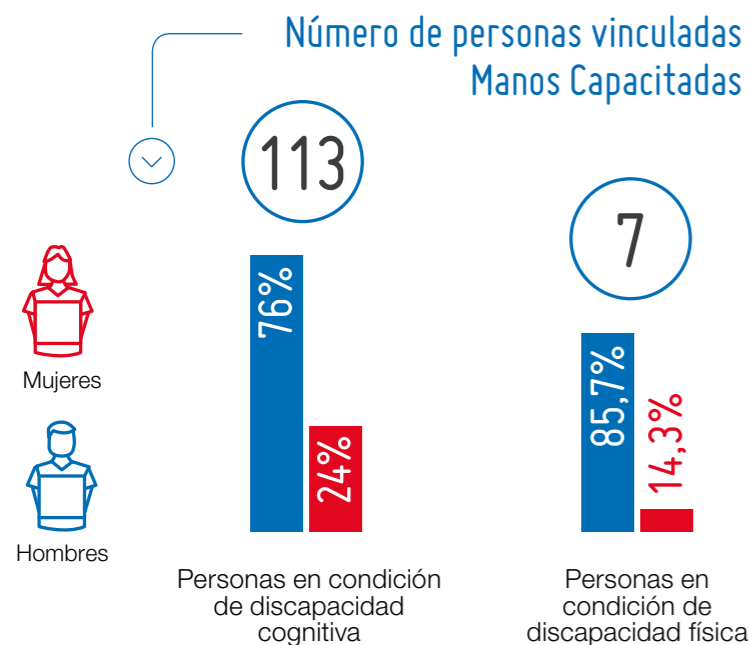
aplicación de la matriz de caracterización a cada colaborador vinculado con un tiempo mayor a 6 meses en la compañía. Esta herramienta se aplicó a un total de 113 colaboradores, vinculados a nivel nacional, posibilitando no sólo la identificación de las habilidades y puntos de oportunidad de cada uno para aplicar al plan carrera, sino también la posibilidad de realizar una proyección del estado que cada persona vinculada al programa podría tener a futuro al interior de la compañía. Teniendo en cuenta esto, logramos agrupar a los colaboradores en 6 estados, de acuerdo con los resultados evidenciados en la caracterización e identificar cuáles son las buenas prácticas del programa y las oportunidades de mejora, enfocadas en cada una de las personas vinculadas.

Estos resultados se han dado gracias al trabajo conjunto que venimos realizando con la Fundación Best Buddies. Con su amplio conocimiento y relación con este

tipo de población, hemos podido realizar un proceso integral de seguimiento con herramientas estandarizadas, para un adecuado proceso de adaptación.

Ahora bien, como compañía, buscamos alcanzar la meta de contratación de 130 personas, por medio del programa de Manos Capacitadas. Durante el año vinculamos a 120 colaboradores. Siguiendo para el 2019 con el firme propósito de otorgar a más personas en condición de discapacidad y a sus familias, mejores condiciones, oportunidades y crecimiento, garantizando un trato igualitario dentro de Sodimac.





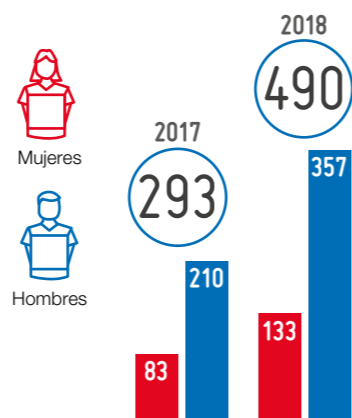
Fortaleciendo la diversidad y la equidad de género

En Sodimac desarrollamos proyectos, programas e iniciativas en favor de la diversidad y la equidad de género. Por ello durante 2018 construimos la política de diversidad e inclusión, la cual está estratégicamente con la política de Derechos Humanos, los pilares de Responsabilidad Social, los valores y la cultura organizacional, con el propósito de fortalecer las prácticas que llevamos a cabo en cada uno de los procesos de la operación.

A continuación, presentamos aquellos en los que trabajamos en 2018 para promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

Promociones

Durante el 2018 tuvimos nuevas posiciones por la apertura de los almacenes de Mosquera y Tunja. Así como nuevas posiciones por la apertura de nuevas



Inclusión laboral para personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica

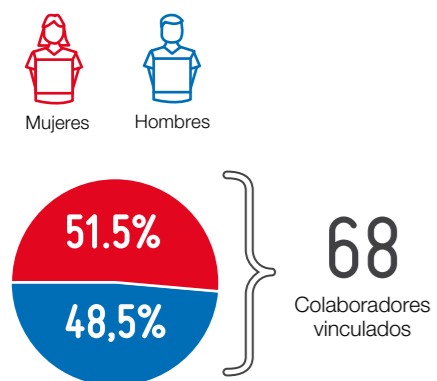
Comprometidos con la generación de programas de alto impacto en nuestro país y con la generación de oportunidades de desarrollo y crecimiento para todas las personas, continuamos por quinto año consecutivo con la vinculación de población en estado de vulnerabilidad socioeconómica. Una población que por muchos años ha carecido de oportunidades laborales formales y dignas.

Luego de un trabajo mancomunado con diversas organizaciones, hemos logra-

do, de 2013 a 2018, mejorar la calidad de vida de 296 personas. Incluyendo en el 2018 en este grupo a 68 personas, que no cuentan con los recursos económicos necesarios para vivir, han sido víctimas o victimarias del conflicto armado, desalojadas de su territorio, sin oportunidades educativas, en condiciones habitacionales precarias, entre otros.

Para alcanzar nuestro objetivo, continuamos trabajando en alianza con varias organizaciones y fundaciones, como lo son: Volver a la Gente, la Fundación Alvaralice, Techo, FUPAD, Fundación Kuepa, entre otros. Ellas son quienes nos refieren posibles candidatos y acompañan en el proceso de vinculación.

La meta para el 2019 es de 66 personas, pues tenemos como objetivo asegurar y mantener un número apropiado de personas dentro de un programa que esté alineado con la capacidad y las necesidades del negocio.



áreas como Marketplace, reestructuración del área de Tecnología y Desarrollo de Talento Humano, y la creación del cargo Vendedor Especialista.

Concientizando a nuestro equipo en equidad de género

En un trabajo conjunto entre Calidad de Vida Laboral y la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, realizamos sensibilizaciones sobre temas de equidad de género y masculinidades alternativas para el equipo de Gestión Humana de tiendas, del Centro de Distribución y de la Oficina de Apoyo a Tiendas. Este espacio buscó alinear conceptos sobre este tema para prepararnos para el trabajo que se llevará a cabo con esta entidad durante 2019.



Programa “Conexión Mamás Sodimac”



En Sodimac reconocemos la importancia de acompañar y apoyar a nuestras colaboradoras, así como a sus familias en la etapa maternidad. Por lo cual, durante 2018 hemos ampliado el alcance de nuestro programa Conexión Mamás Sodimac, dirigido a las colaboradoras y esposas de colaboradores en etapa de gestación y lactancia, incluyendo a sus parejas. En donde otorgamos acompañamiento a este grupo en su nueva etapa y fomentamos el proceso vital de la lactancia. Durante 2018 tuvimos 208 inscritas al programa: 113 colaboradoras y 95 esposas de colaboradores.

Para cumplir con los objetivos el programa trabajamos en los siguientes 3 ejes:

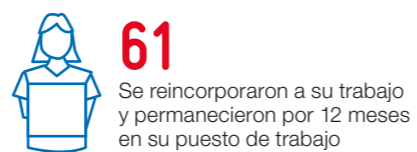
- Grupo Conexión Mamás en Workplace: ayudándonos de nuestra nueva herramienta de trabajo digital, hemos

generado estrategias de comunicación, interacción y co-creación. Lo que nos ha permitido compartir información oportuna y detallada de nuestros programas, invitar a nuestros eventos, movilizar nuestras iniciativas, compartir momentos especiales y crear grupos de interés donde podemos escuchar al equipo Sodimac de forma directa, así como realizar actividades alineadas con sus gustos.

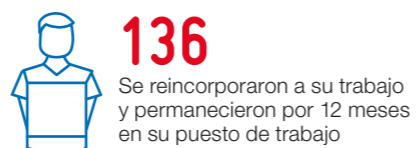


- Vive + Vive Mejor: complementamos la información y gestión que se realiza a través de la comunidad digital, con nuestro programa Vive + Vive Mejor. Este nos permite hacer seguimiento uno a uno de las mamás Sodimac por medio de guías para desarrollo individual en casa y llamadas para resolver

Mujeres



Hombres



dudas de manera personalizada. Adicionalmente, las mamás tienen la posibilidad de hacer consultas telefónicas ilimitadas gratuitas para asesorarse en lo que consideren necesario durante su proceso (nutrición, solicitud de citas médicas, proceso para registro civil, entre muchos más).

- Lactancia: pensando en el bienestar de las colaboradoras y sus bebés, nos propusimos facilitar el proceso de lactancia de las colaboradoras después de su licencia de maternidad, para que esto no se convierta en un obstáculo para que ellas continúen dando la mejor alimentación a sus hijos. Por esta razón, adecuamos espacios en todas las sedes para ubicar salas de lactancia, en las que puedan llevar a cabo este proceso de manera higiénica, cómoda y digna, y almacenar la leche bajo condiciones seguras para alimentar a sus bebés al regreso de la jornada laboral. A su vez, realizamos talleres de sensibilización sobre la importancia de esta práctica, fundamental para el desarrollo del bebé.

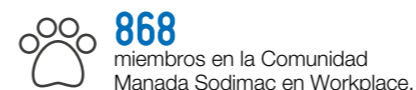
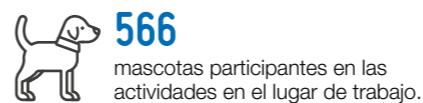
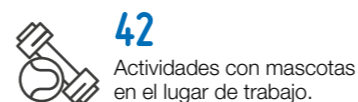
Comunidad Manada Sodimac y actividades "Pet Friendly"



En coherencia con nuestra estrategia de tiendas "pet friendly" y alineados con la tendencia mundial de oficinas "dog friendly", lanzamos oficialmente en el día mundial de llevar la mascota al trabajo, la posibilidad de que los colaboradores puedan venir en fechas periódicas y específicas a trabajar con sus perros a la Oficina de Apoyo a Tiendas. Está comprobado que esta práctica no solo genera mayor sentido de pertenencia y orgullo por la compañía, sino que también aumenta la felicidad en el trabajo, contribuye al balance trabajo-vida personal, aporta a disminuir el riesgo psicosocial, entre otros beneficios.

Ahora bien, viendo la respuesta tan positiva de los colaboradores por esta iniciativa, estamos trabajando para encontrar la mejor manera de implementarla en otros centros de trabajo, adecuándola de acuerdo a las necesidades y características de la operación.

Por último, teniendo en cuenta el segmento de colaboradores que tienen mascotas (83%), las cuales son consideradas parte de sus familias, creamos la Comunidad Manada Sodimac en Workplace en la que se comparte información de interés, se realizan concursos y se mantiene contacto permanente con este grupo de trabajadores.



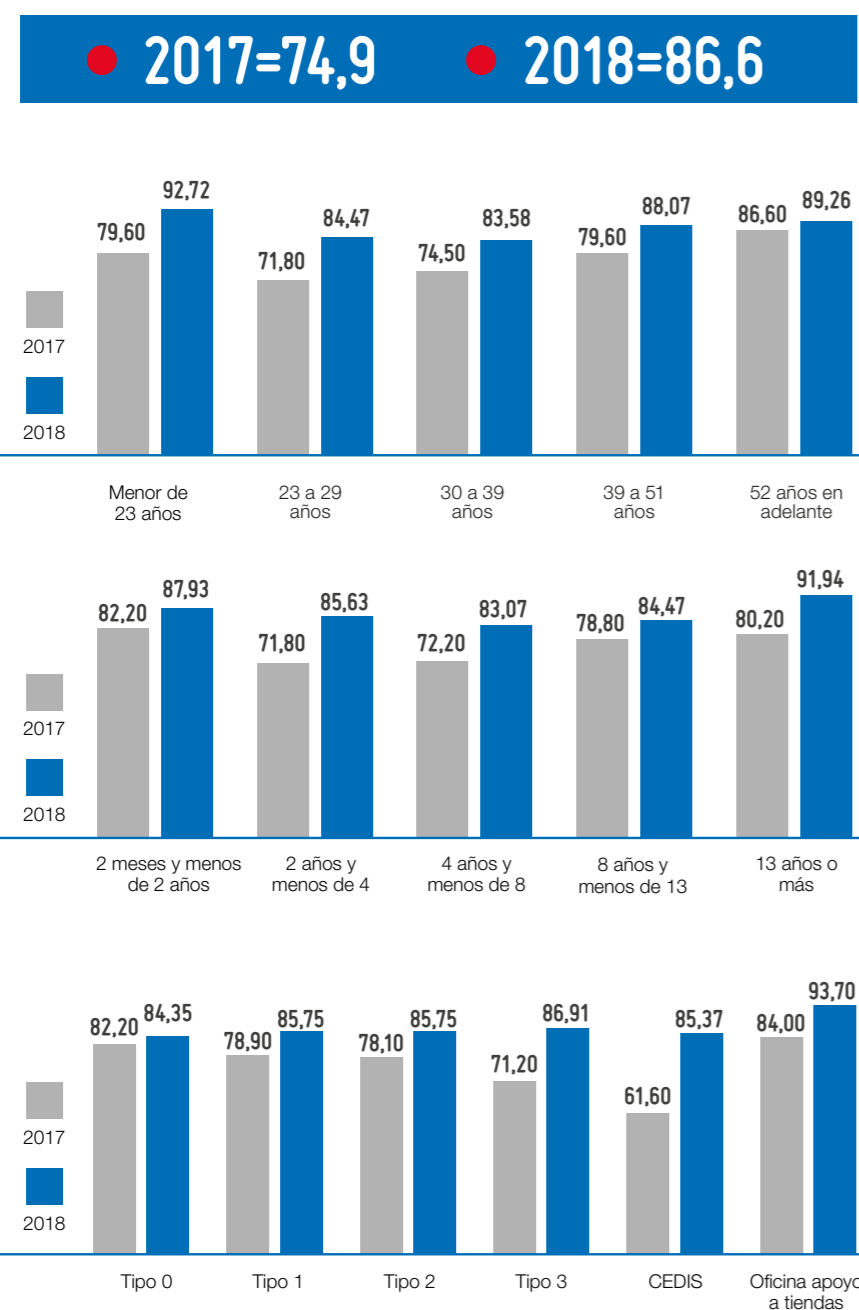
Entre todos construimos el mejor lugar para trabajar

Realizamos anualmente la medición de nuestro clima organizacional con la metodología del Great Place To Work Institute, desarrollando una serie de planes y acciones que nos aseguran el cuidado de nuestra gente, fomentando un trato equitativo, amable y respetuoso entre todos, y haciendo de Sodimac un excelente lugar para trabajar. En 2018, alcanzamos el puesto número 12 del ranking: Mejores Lugares para Trabajar en Colombia del Great Place To Work Institute. A nivel latinoamérica estuvimos entre las 50 mejores empresas.

Por medio de esta metodología, conocemos la percepción de los colaboradores y creamos planes de acción a las oportunidades de mejora identificadas, midiendo criterios de credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo; factores esenciales en la consecución de un excelente ambiente laboral. Teniendo en cuenta los resultados específicos por género, antigüedad, rango de edad y prototipo de sede, con el propósito de entender las necesidades puntuales y reconocer diferencias en cada grupo objetivo, para formular e implementar acciones orientadas a mejorar el clima laboral de la compañía.

Adicionalmente, nos destacamos en 2018 por obtener el resultado más alto desde que iniciamos la medición. Demostrando que entre todos construimos el mejor lugar para trabajar.

Resultado de encuesta de clima 2018



Resultado general



Resultados por rango de edad

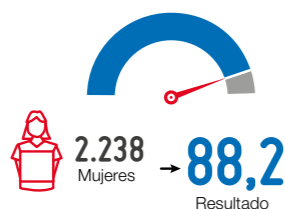


Resultados por antigüedad

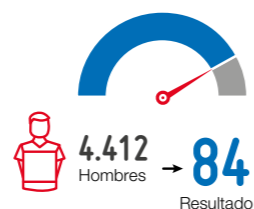


Resultados por prototipo de sede

6.550 personas realizaron la encuesta



+



Resultado por género

Nota: El tipo de centro de trabajo se define por el número de colaboradores y tamaño.

Nuestro Sistema de Reconocimiento

Creamos nuestro programa nacional de reconocimientos: "Tu pasión cuenta"

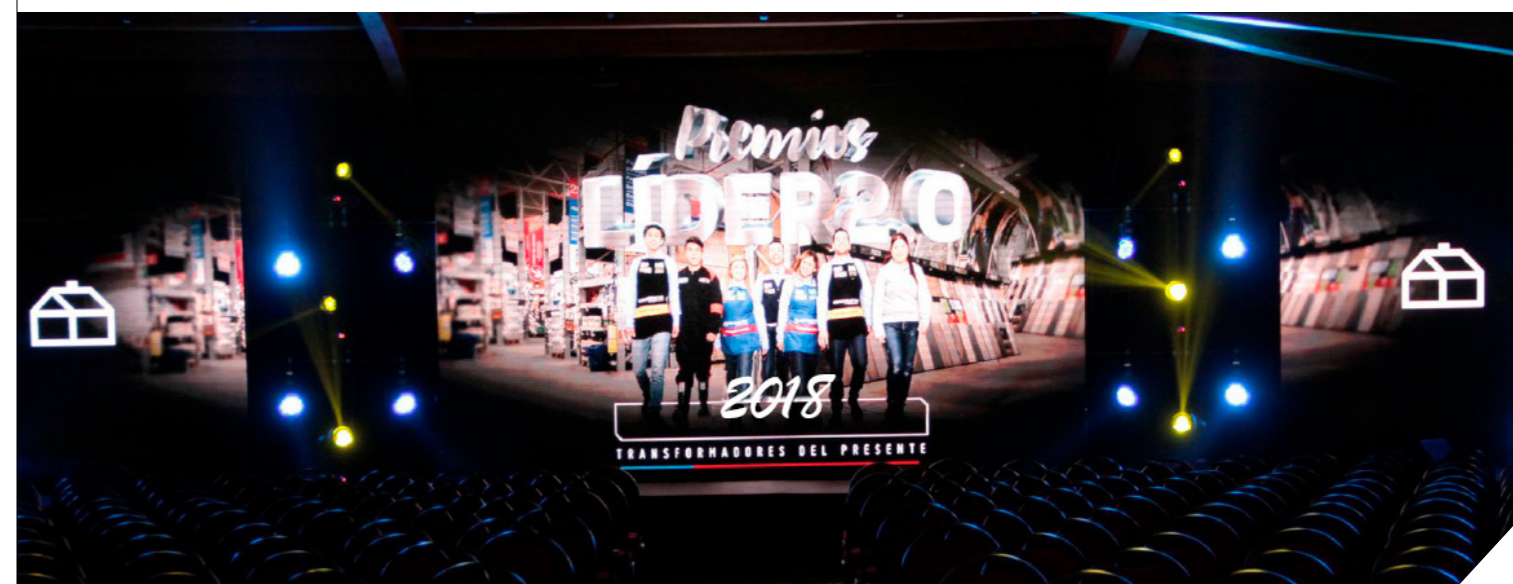


En febrero de 2018 lanzamos el Programa Nacional de Reconocimientos con el objetivo de contar con un sistema incluyente y estandarizado para todos los colaboradores de Sodimac que permitiera reconocer el valor del aporte extraordinario en el logro de los resultados.

Para construir nuestro programa de reconocimientos trabajamos de manera colaborativa con nuestros colaboradores y los líderes de cada área.

Nuestro programa de reconocimientos cubre a toda la población a nivel

nacional, incentivando los resultados individuales y premiando los resultados grupales, fortaleciendo así el trabajo colaborativo. Los reconocimientos se realizan de manera mensual, trimestral y anual manteniendo a nuestros colaboradores motivados, promoviendo la excelencia en el servicio y la vivencia de nuestros valores corporativos. Después de realizar el lanzamiento del programa hemos monitoreado la percepción de nuestros colaboradores periódicamente buscando llegar a toda nuestra población y conocer su sentir.



Premios Líder

Complementamos la formación con el sistema de reconocimientos que tenemos como compañía, por ello llevamos a cabo la quinta ceremonia de Premios Líder Sodimac, evento que busca reconocer a nuestros colaboradores y equipos en las categorías de alto impacto para la operación, como los líderes en ventas, en servicio, en innovación, los mejores cajeros, entre otros.

un emoji (ideograma utilizado en mensajes de texto) que cobró vida y era el encargado de conducir el evento. En la recepción tuvimos diferentes módulos que invitaban a tener experiencias de realidad virtual, en 360°, entre otros.

Adicionalmente se contó con una transmisión en vivo por medio de nuestro ambiente de trabajo colaborativo -Workplace-, permitiendo así una mayor interacción entre todos los asistentes.



El evento se caracterizó por contar con una gran presencia de elementos digitales, empezando por el presentador que era

Nuestro proceso de transformación digital desde el capital humano

Gestionamos nuestra estrategia corporativa durante el año, incorporándole elementos adicionales alineados a la transformación digital. Nos planteamos grandes retos que requieren tener al cliente en el centro de nuestras acciones, responder con agilidad, cambiar la mentalidad colaborativamente y soportarnos en nuestras fortalezas para evolucionar.

innovación como una transversal en cada un ellas.

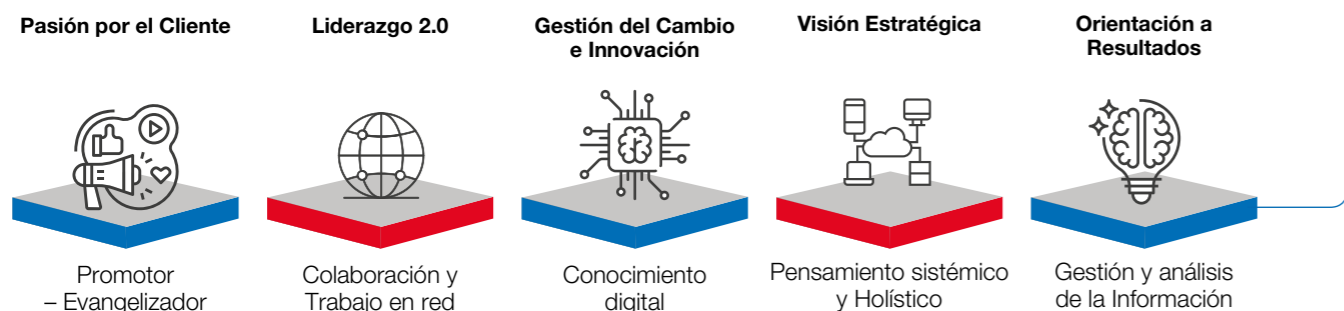
Por ello, y entendiendo que las necesidades de nuestros clientes han cambiado y que nuestros colaboradores requieren nuevas habilidades para soportar dichas necesidades, a partir de este año iniciamos la actualización de nuestras competencias organizacionales.

Enfocamos nuestros esfuerzos organizacionales en cinco Grandes Promesas: **Ventas, Eficiencia, Gente, Ambiental y Social**, incorporando la

Dicho proceso se realizó en varias etapas y se llevó a cabo involucrando a colaboradores de todos los niveles de la compañía.



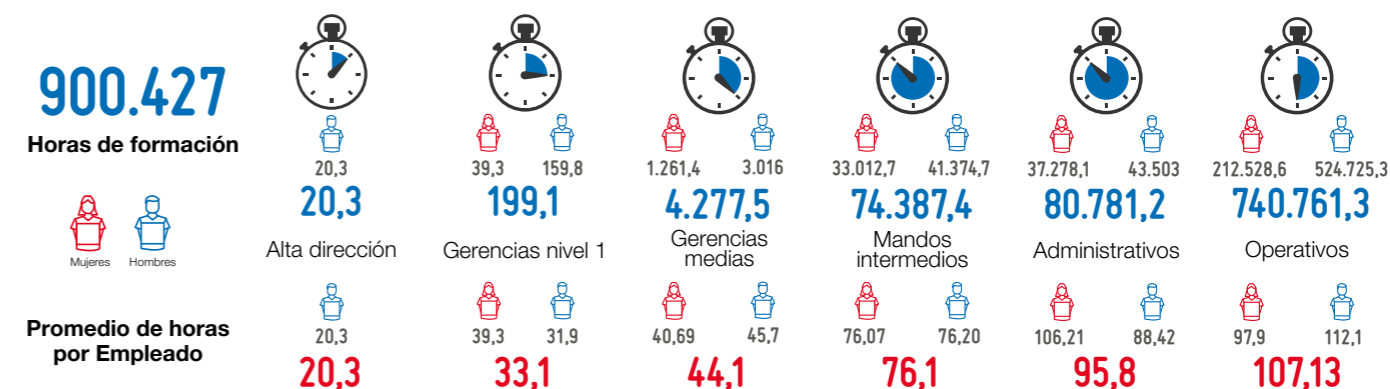
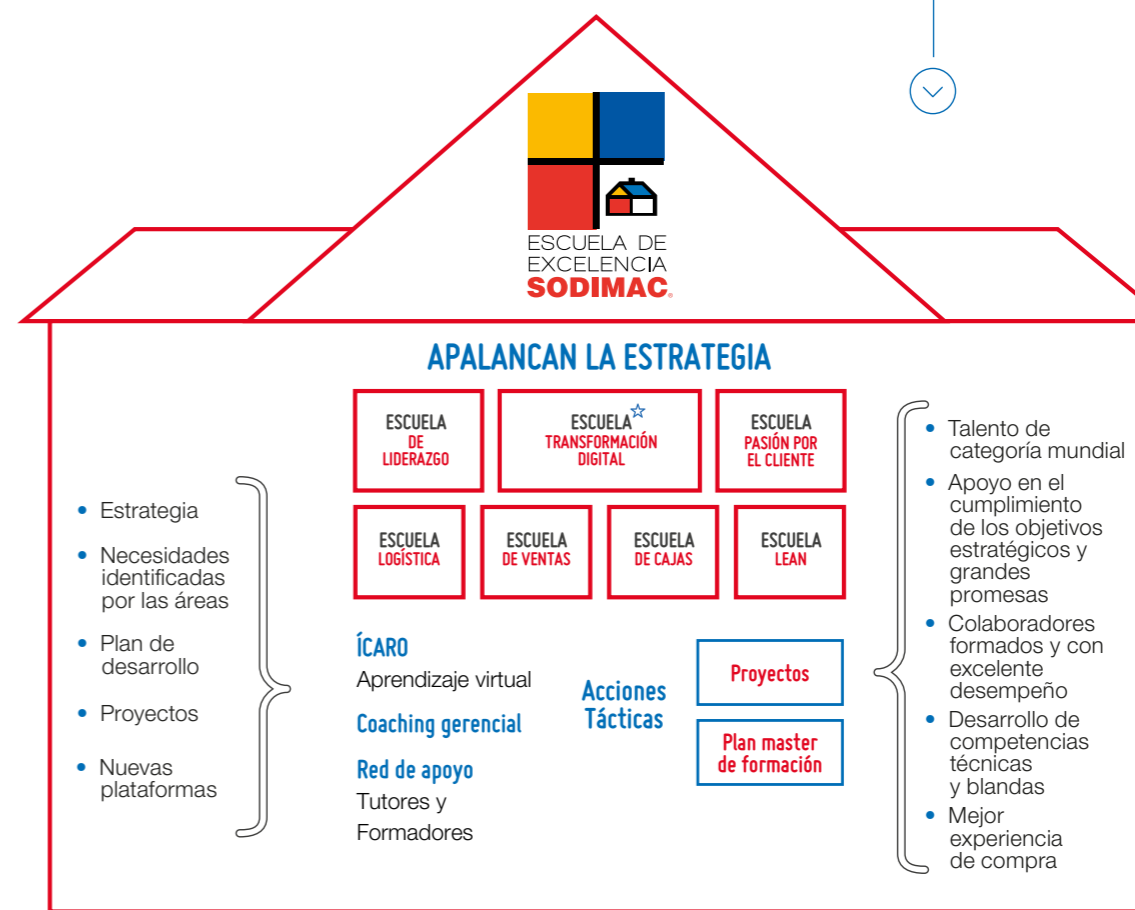
Competencias organizacionales definidas



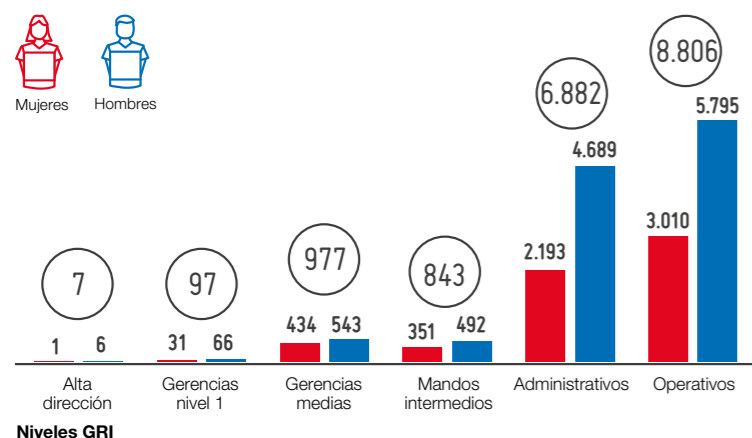
Nuestra Escuela de Formación Sodimac

Con el fin de asegurar el conocimiento y el desarrollo de habilidades necesarias para la transformación digital hemos incorporado a nuestra escuela de formación, herramientas tecnológicas de aprendizaje y modelos de trabajo innovadores, los cuales nos permiten capacitar y preparar a nuestros colaboradores ante las nuevas exigencias de la era digital.

Durante el año 2018 y gracias al compromiso de todos los líderes y colaboradores Sodimac, se desarrollaron programas para el 100% de nuestros colaboradores, representados a diciembre de 2018 en 900.427 horas de formación.



Número total de personas formadas 2018



Programas de coaching

Continuamos llevando a cabo programas de coaching enfocados en complementar el desarrollo de las competencias y habilidades blandas requeridas para apalancar la consecución de los resultados organizacionales. Las personas que hacen parte de este método son seleccionadas a partir de necesidades puntuales, identificadas entre otras por los resultados de clima laboral, las evaluaciones de resultados, competencias y las matrices de talento de la compañía.

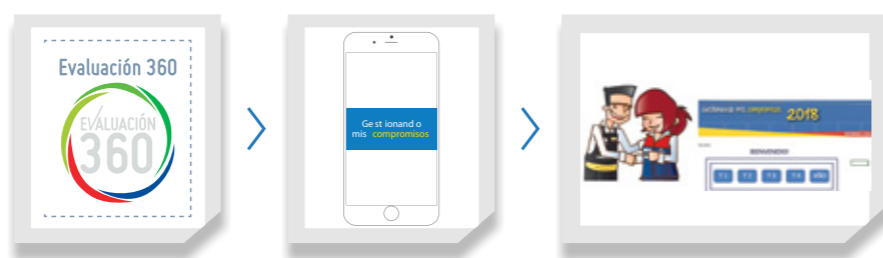
En 2018 hubo una reducción en el número de personas en el programa pues realizamos un trabajo más enfocado en coordinadores, jefes y gerentes, con el fin de obtener mejores herramientas e impacto para el equipo de trabajo.

64 colaboradores participaron en el programa de coaching.

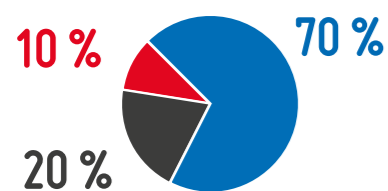
Evaluando nuestro desempeño y desarrollo

Nuestro sistema de evaluación y seguimiento a las actividades que realizan nuestros colaboradores en pro de la gestión, organización y cumplimiento de las grandes promesas, lo denominamos: Gestión por Compromisos. Este mecanismo se desarrolla así:

Contamos con 3 herramientas para facilitar las evaluaciones:



Modelo 70%, 20% y 10%



- Acciones de exposición o aprender haciendo.
- Acciones de retroalimentación.
- Acciones de formación.

Durante el 2018 continuamos trabajando en el fortalecimiento de las conversaciones de retroalimentación entre los líderes y sus equipos, con el objetivo de crear una visión compartida de futuro que integre el proyecto de vida de nuestros colaboradores, su trabajo al interior de la compañía y las grandes promesas organizacionales.

8.503=96.6%
colaboradores que hicieron su proceso de evaluación de desempeño.

Workplace

Nuestro ambiente de trabajo colaborativo digital

Hemos entendido el proceso de transformación digital que está liderando nuestra compañía, lo que nos ha invitado a integrar nuevas formas de conectarnos y acercarnos con nuestros colaboradores.

La necesidad de tener un mayor alcance, ser inmediatos, la oportunidad en la información y generar una dinámica de interacción permanente nos ha llevado a buscar nuevas formas de comunicarnos, es por esto que durante el 2018 nos hemos enfocado en contar con un ambiente de trabajo digital aplicado en Workplace by Facebook.

Además de llegar a colaboradores que no alcanzábamos previamente, hemos logrado conocer esas historias de nuestras sedes de trabajo que en algunos momentos se quedaban en ese ambiente y así cada uno desde su frente contribuir a los enfoques de trabajo de la compañía.

Logramos trabajar de manera diferente:

- Conectándonos/ Co-creando
- Gestionando de manera innovadora la información
- Generando cercanía entre todos los centros de trabajo
- Trabajando mejor en equipo
- Reforzando la productividad
- Ampliando las formas de aprendizaje



Evolucionamos hacia un liderazgo 2.0

Estamos convencidos que nuestros líderes son la clave para que los cambios sucedan. Por esta razón, a partir de las nuevas necesidades de liderazgo exigidas por la transformación del negocio y ratificadas por los resultados de la encuesta, cambiamos nuestros atributos de liderazgo.

Alineados con la evolución de nuestros atributos de liderazgo, renovamos la malla curricular de la Escuela de Liderazgo y formamos un total de 1.483 colaboradores.



- Comunica y conecta
- Es inspirador e influenciador
- Es curioso y colaborativo
- Tiene visión y co-crea con el ecosistema
- Desarrolla personas y sus ideas
- Toma decisiones y experimenta



2018

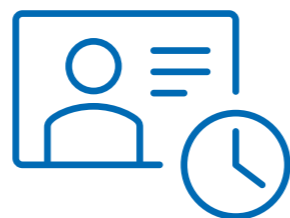
CATEGORÍA	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	TOTAL DOTACIÓN MASCULINA	CANTIDAD DE EMPLEADOS EVALUADOS	% EVALUADO	TOTAL DOTACIÓN FEMENINA	CANTIDAD DE EMPLEADOS EVALUADOS	% EVALUADO	TOTAL DOTACIÓN	CANTIDAD DE EMPLEADOS EVALUADOS	% EVALUADO
Alta dirección	1	1	100,00	0	0	0,00	1	1	100,00
Gerencias	5	5	100,00	1	1	100,00	6	6	100,00
Mandos medios	66	65	98,48	31	31	100,00	97	96	98,97
Administrativos	543	540	78,27	434	425	97,93	977	965	98,77
Operativos	4689	4490	95,76	2193	2130	97,13	6882	6620	96,19
Total	5796	5576	96,20	3010	2927	97,24	8806	8503	96,56

Calidad de vida laboral

Contamos con un programa que contiene planes de trabajo y proyectos relevantes para trabajar en pro de las necesidades de los colaboradores y del mejoramiento de su calidad de vida laboral y familiar. Por medio de este plan buscamos que los colaboradores se sientan a gusto y orgullosos de pertene-

cer a nuestra casa. Fomentando un equilibrio entre la vida laboral y personal/familiar, promoviendo ambientes laborales armónicos, integración familiar y espacios de alegría.

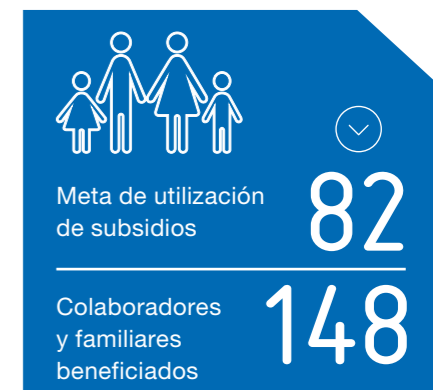
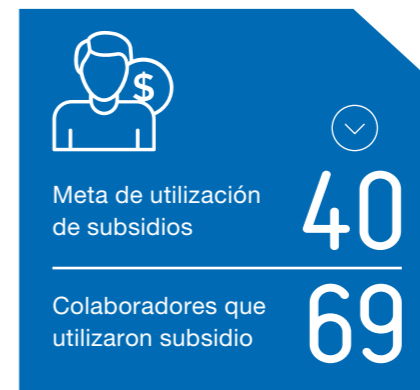
Vivienda: generamos espacios en los cuales nuestros colaboradores pueden



conocer las diferentes opciones de vivienda y alternativas de pago, buscando mayor acceso a subsidios estatales y facilidades de créditos para apoyar el sueño de vivienda propia y digna.

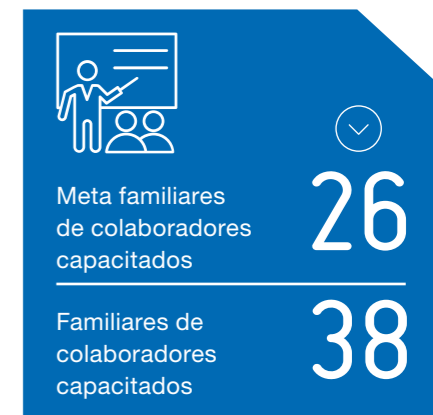
- Brindamos acompañamiento para que los colaboradores conozcan cuáles son las opciones y pasos a seguir que deben cumplir de acuerdo a sus posibilidades para adquirir vivienda propia.
- Lo hacemos a través de jornadas especiales en los centros de trabajo donde, junto con aliados (bancos, constructoras, fondos de pensiones, fondo de empleados, cajas de compensación), se informa y se capacita en cultura del ahorro, beneficios y derechos que tienen a través de las cajas de compensación y del gobierno, proyectos locales, convenios con entidades financieras por ser colaborador Sodimac.
- De esta manera el colaborador se informa del portafolio de opciones que tiene disponible para cumplir su sueño. En Sodimac encuentran apoyo constante para la gestión de este proyecto.
- Visitas en tienda de entidades aliadas que orienten en diferentes temas para obtención de vivienda:
 - Cesantías y ahorro a través de fondos (de pensiones y Fonsodj).
 - Subsidio de caja de compensación,

- Sodimac Conmigo: crédito hipotecario.
- Crédito hipotecario.
- Proyectos de constructoras locales.



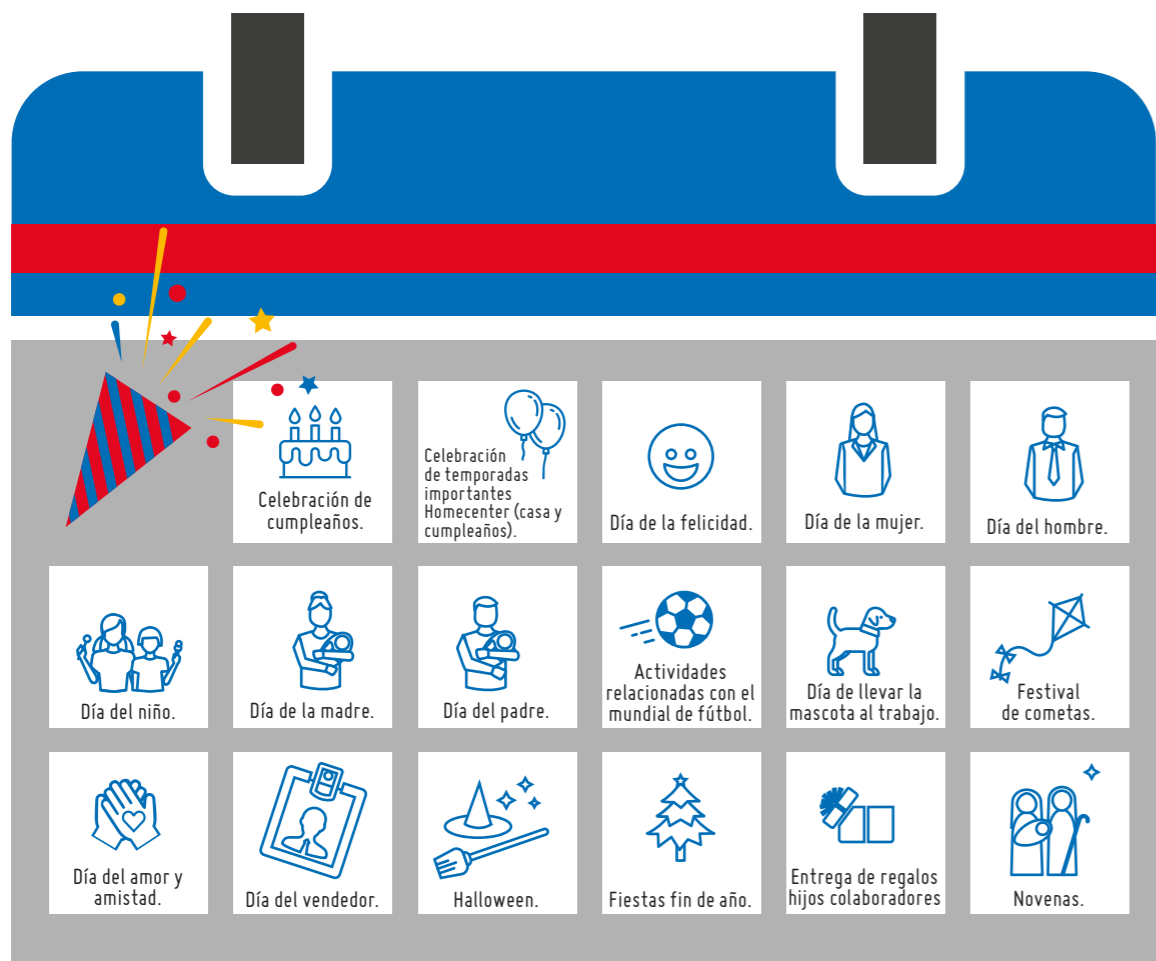
Familia - centro de prevención: buscamos la participación e integración de las familias como parte de nuestra compañía, generando actividades y talleres enfocados al desarrollo de la familia y que promueven la consecución de logros como núcleo.

Educación: establecimos convenios con diferentes universidades con el objetivo de que nuestros colaboradores y su núcleo familiar primario obtengan descuentos en los costos de matrícula, tanto para pregrado, como posgrado.



Durante 2018, llevamos a cabo actividades de integración y celebración con nuestro equipo Sodimac y sus familias.





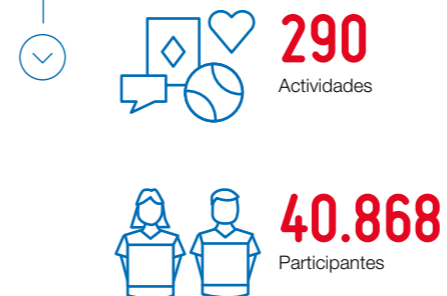
Salud y seguridad: apoyamos los programas y estrategias desarrolladas por el área de salud y seguridad, con el propósito de establecer incentivos para una vida sana y equilibrada en nuestros colaboradores.

Promovemos espacios para el mejoramiento físico del equipo Sodimac a través de pausas activas, semanas del cuidado y torneos deportivos que promueven la integración de los colaboradores y una vida saludable.

Actividades de salud y seguridad

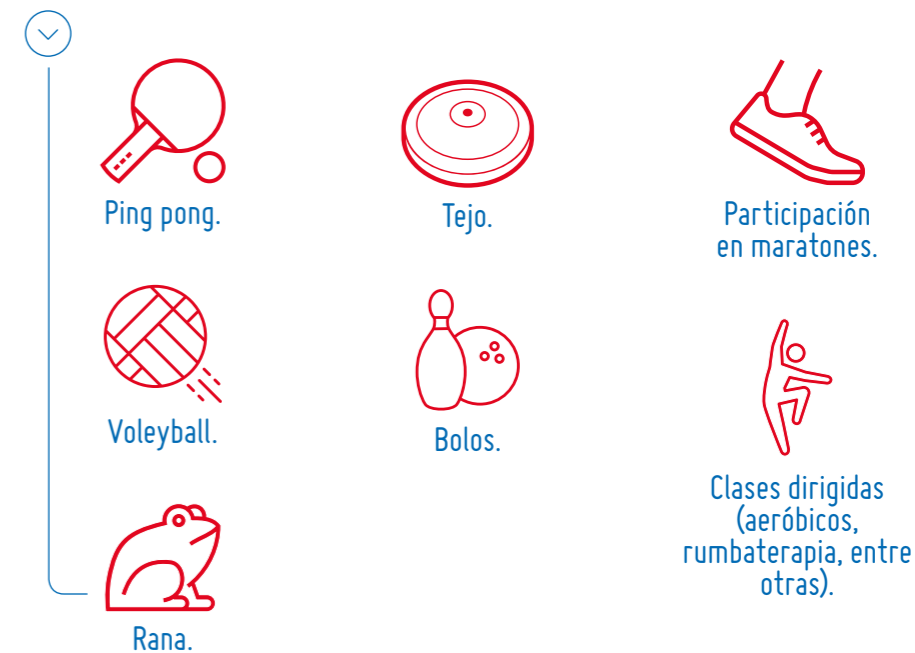


Salud y seguridad



* El número de participantes es superior al total de colaboradores debido a que estos pueden participar en varias actividades.

Deportes y actividades de mejoramiento físico



Deportes



Promoviendo hábitos saludables: app biko

En Sodimac nos comprometemos a cuidarnos, por eso promovemos estilos de vida saludable como uno de nuestros objetivos como compañía. Donde los colaboradores sean cada vez más conscientes de la importancia que esto tiene para ellos. Para hacer posible esto, quisimos premiar a aquellos que tengan o tomen por primera vez la iniciativa de utilizar la bicicleta como medio de transporte.

Es así como nos aliamos con la aplicación móvil BIKO, a través de la cual los colaboradores que utilizan la bicicleta pueden acumular 1 punto por cada kilómetro recorrido en dicho medio de transporte. En la medida que acumulan puntos podrán canjearlos por premios exclusivos. La aplicación a su vez, nos permite llevar el registro de los "bici usuarios" Sodimac para generar rankings y concursos internos que les permitirán ganar más premios. Durante el 2018 el programa se ha posicionado al interior de la compañía.



Equilibrio vida – trabajo

Alineados a nuestra estrategia de Calidad de Vida Laboral, contamos con el programa de Jornadas Dignas, el cual permite medir el cumplimiento de los parámetros legales y aquellos beneficios de horarios de programación que establecimos como compañía para asegurar un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, por ello obtuvimos en 2018 un 96,2% de cumplimiento de la política de turnos, asegurando los siguientes criterios.

- Beneficio extralegal sábado + domingo: generamos espacios de descanso completos en fines de semana (sábado + domingo) conforme a las programaciones trimestrales
- Compensatorios: velamos porque se otorguen de manera adecuada y conforme a los parámetros de descanso.
- Horas extras: garantizamos el cumplimiento de los límites legales y su pago oportuno.
- Adherencia: verificamos el porcentaje en que se cumplen los turnos estipulados para cada colaborador, cumpliendo la parametrización del programa de asignación de turnos.



Modelo de trabajo flexible

Realizamos en 2018 la primera evaluación del modelo piloto de trabajo flexible para los colaboradores de la Oficina de Apoyo a Tiendas y los colaboradores Administrativos del Centro de Distribución, con el fin de mejorar el balance Vida – Trabajo, y así lograr una mayor productividad en la ejecución de las labores.

Se realizaron dos evaluaciones para medir el impacto del programa a través de una autoevaluación y la evaluación a los gerentes/jefes a sus equipos, con una participación del 85% de la población encuestada. El resultado refleja impacto positivo en las variables medidas, con mayor puntuación en balance vida-trabajo, lo cual, sumado a los comentarios positivos, nos permitieron dar continuidad al programa.



Nuestras modalidades de trabajo flexible vigentes en 2018

Las modalidades de Trabajo flexible que se implementaron fueron las siguientes:

- 1 { Horario Reducido: trabajo en horario reducido, no menor a 5 horas diarias, por un tiempo acotado (no permanente), máximo de 5 días por año. Se podrá solicitar cuando se presente una situación familiar o personal, inusual o calamitosa.
- 2 { Entrada y Salida Flexible: modificación de la hora de entrada y salida, trabajando el mismo número de horas a la semana contratadas. Las opciones de horario son las siguientes: 7:00 a.m. a 4:30 p.m. / 7:30 a.m. a 5:00 p.m. / 8:30 a.m. a 6:00 p.m. / 9:00 a.m. a 6:30 p.m.
- 3 { Viernes Flexible: terminación de jornada laboral del viernes a la 1:00 p.m., modificando horario de ingreso y/o salida de los restantes días de la semana, hasta completar el número de horas contratadas.
- 4 { Proflex: distribución del número de horas laborales de la semana, trabajando más horas unos días y menos otros días. El número de horas a trabajar por día será de 4 y el número máximo será de 10.
- 5 { Trabajo a Distancia: cumplimiento de las obligaciones laborales desde un lugar fuera de la oficina, máximo 2 días a la semana.
- 6 { Trabajo Compartido: dos colaboradores con horario reducido y complementario, comparten las responsabilidades de un cargo de jornada completa. Deben coincidir al menos una hora al día y comparten oficina, equipos, correos.
- 7 { Free Pass: los colaboradores podrán solicitar hasta un máximo de 5 días de permiso no remunerado al año.
- 8 { Desarrollándome: hasta 2 meses de permiso no remunerado para realizar estudios.

Vive + Vive Mejor

Durante 2018, colaboradores Sodimac han disfrutado de los servicios ofrecidos por el programa. La utilización de estos servicios ha venido aumentando por la presencia de los asesores en los centros de trabajo. Gracias a su acompañamiento hemos logrado que nuestros colaboradores que conozcan todos los servicios que ofrece y aprovechen de mejor forma el beneficio que les otorga este programa.



Servicios sin costo

- Asesoría en educación.
- Asesoría financiera.
- Asesoría en temas legales.
- Atención psicológica telefónica.
- Asesoría sobre personas con discapacidad y dependencia.
- Asesoría en temas de salud.
- Asesoría en actividades de entretenimiento.
- Asesoría en temas de familia.
- Atención integral en "situaciones vitales".

Servicios adicionales con precios reducidos

- Acceso a servicio de lavandería con recogida y entrega en la empresa.
- Servicios de consejería en general.
- Servicios de gestoría.
- Acceso a red de abogados.
- Acceso a psicólogos, pedagogos y otros profesionales seleccionados y acreditados.
- Asesoría en vivienda.
- Asesoría fiscal y tributaria.
- Búsquedas comparativas.
- Información en trámites administrativos.
- Servicios de mensajería.
- Asesoría social.

Capacitación en oficios para familiares de colaboradores

En Sodimac Colombia nos caracterizamos por nuestro compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. Las encuestas bianuales de familias Sodimac nos han permitido identificar que el endeudamiento es uno de los escenarios más frecuentes que viven los colaboradores. A partir de este común denominador, generamos una estrategia que impactara tanto a colaboradores como a sus familias, contribuyendo a un manejo adecuado de las finanzas y diera herramientas para generar nuevos ingresos en el hogar.



Beneficios sociales

El programa de capacitación en oficios para familiares de colaboradores de base, lo gestionamos con la Fundación Alianza Social Educativa (ASE) y busca brindar herramientas que más adelante puedan significar una oportunidad de generación de ingresos adicionales en el hogar. En una primera etapa, se capacitan en oficios elegidos por ellos y patrocinados por la compañía. Posteriormente, en una segunda fase, se capacitan en temas de emprendimiento y plan de negocios, posibilitando la creación de empresa propia. En los 5 semestres que lleva activo el programa hemos beneficiado a más de 60 familias Sodimac.

Año a año buscamos que el portafolio de beneficios, dirigido a nuestros colaboradores y a sus familias, esté alineado con el compromiso que tenemos por mejorar su calidad de vida. Por esta razón, continuamos realizando una inversión importante, que para 2018 superó los 34 mil millones de pesos,

alcanzando un incremento del 13% en comparación con 2017. El total de beneficiados fue de 45.242, representando un aumento de 6% frente a 2017, los cuales principalmente son obtenidos para descuento en compra de producto, seguro de vida, auxilios escolares, vive + vive mejor, entre otros.

Los oficios entre los que los participantes pudieron elegir fueron

- Manicure y pedicure.
- Tintes, trenzas y cintas.
- Corte y cepillado.
- Diseño de modas.
- Electricidad y electrónica.

- #### Beneficios encaminados a la inversión

 - Préstamo para vivienda.
 - Préstamo para carro.
 - Préstamo para moto.
- #### Beneficios de bienestar y salud

 - Seguro de vida.
 - Permiso remunerado por calamidad doméstica.
 - Auxilio de medicina prepagada.
 - Auxilio por incapacidad médica por enfermedad general.
 - Auxilio lentes.
 - Auxilio defunción del colaborador.
 - Auxilio funerario familiar.
- #### Beneficios de ahorro

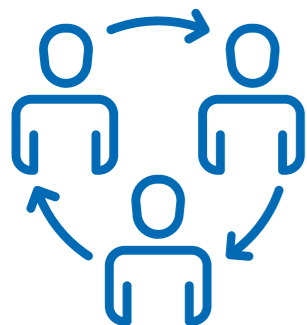
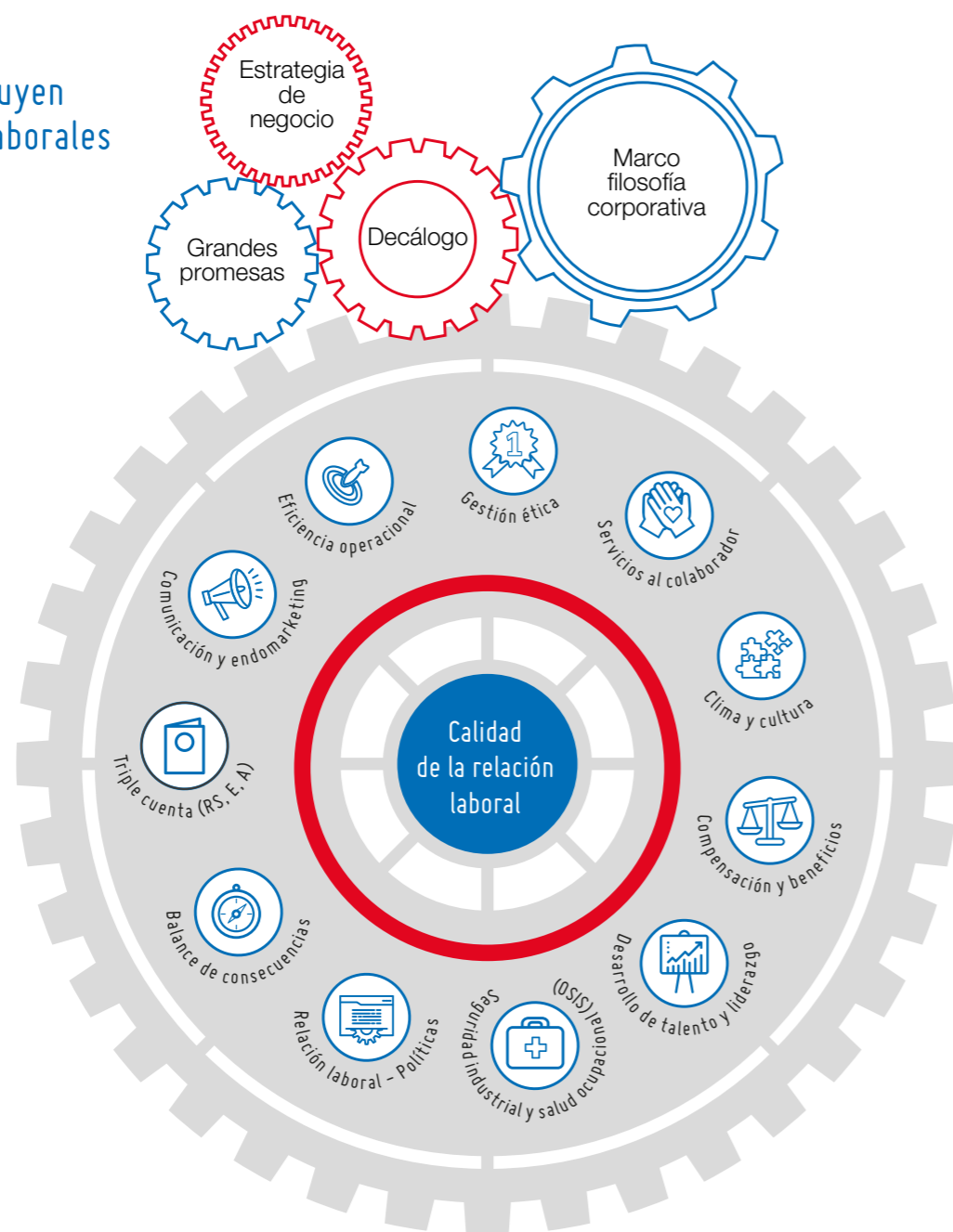
 - Financiación de seguros de vivienda, carro y moto.
 - Préstamo de emergencia.
 - Descuento por compras del colaborador.
- #### Beneficios encaminados a mejorar el consumo

 - Prima extralegal de vacaciones.
 - Auxilio de matrimonio.
 - Prima extralegal de navidad.
 - Auxilio nacimiento.
 - Auxilio escolar para hijos de colaboradores.
 - Préstamo para educación superior para hijos de colaboradores.
 - Préstamo para consumo en almacenes Homecenter y Constructor.
- #### Beneficios encaminados a mejorar la calidad de vida del colaborador

 - Préstamo condonable para educación superior del colaborador.
 - Auxilio escolar para colaboradores con discapacidad cognitiva.
 - Refrigerio.
 - Jornada libre por cumpleaños.
 - Vive + Vive Mejor
 - Getabstrac.

Nuestras relaciones laborales

Cómo se construyen las relaciones laborales Sodimac



Personas comprometidas, dignificadas y sanas que dan su máximo esfuerzo; que sienten como propia la compañía y que se sienten realizadas como personas. Garantizamos una organización exitosa y sostenible.

Decálogo de Relaciones Laborales

- 01 Nuestras prácticas laborales son justas y cumplimos la ley.
- 02 Creemos en los frutos del trabajo bien hecho, digno, respetuoso y colaborativo.
- 03 Creemos en los compromisos acordados, su cumplimiento y sus consecuencias.
- 04 Proponemos por una experiencia de trabajo memorable, gratificante y edificante que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y su familia.
- 05 Trabajamos por un entorno seguro, sano y promoviendo el autocuidado.
- 06 Creemos en la capacidad de liderazgo transformador y el talento de nuestra gente.
- 07 Actuamos en un marco ético, inclusivo y socialmente responsable.
- 08 Ejercemos la libre competencia con criterios éticos, buscando la preferencia de nuestros clientes.
- 09 Estimulamos las relaciones basadas en la confianza.
- 10 Creemos en los espacios de confianza, participación y escucha activa a los Colaboradores en pro de la construcción conjunta del mejor lugar para trabajar y del país.

Diálogo social: espacios colectivos

Mantener un ambiente sano y seguro en nuestros centros de trabajo es esencial, por lo cual hemos consolidado dos comités enfocados en el aseguramiento del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

- **El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** Está conformado por ocho representantes de la compañía y ocho representantes de los colaboradores. Su principal objetivo es la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- **El Comité Local de Seguridad y Salud en el Trabajo (COLOSST):** Opera a nivel local en cada una de nuestras tiendas Homecenter y Constructor.
- **Comité de Convivencia:** Es un espacio de confianza, donde se trabajan todos los mecanismos de prevención y/o corrección ante eventuales conductas de acoso laboral.
- **Sintrasodimac:** Como compañía estamos comprometidos con el respeto al derecho de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, por ello generamos espacios de comunicación constructiva gracias al diálogo directo y franco con nuestros colaboradores sindicalizados a través de "Sintrasodimac".

Durante 2018, llevamos a cabo reuniones con la Junta Directiva del Sindicato para generar soluciones conjuntas y otorgamos 246 espacios de diálogo social en los centros de trabajo donde fueron solicitados.



➔ Nos Comprometemos a Cuidarnos: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

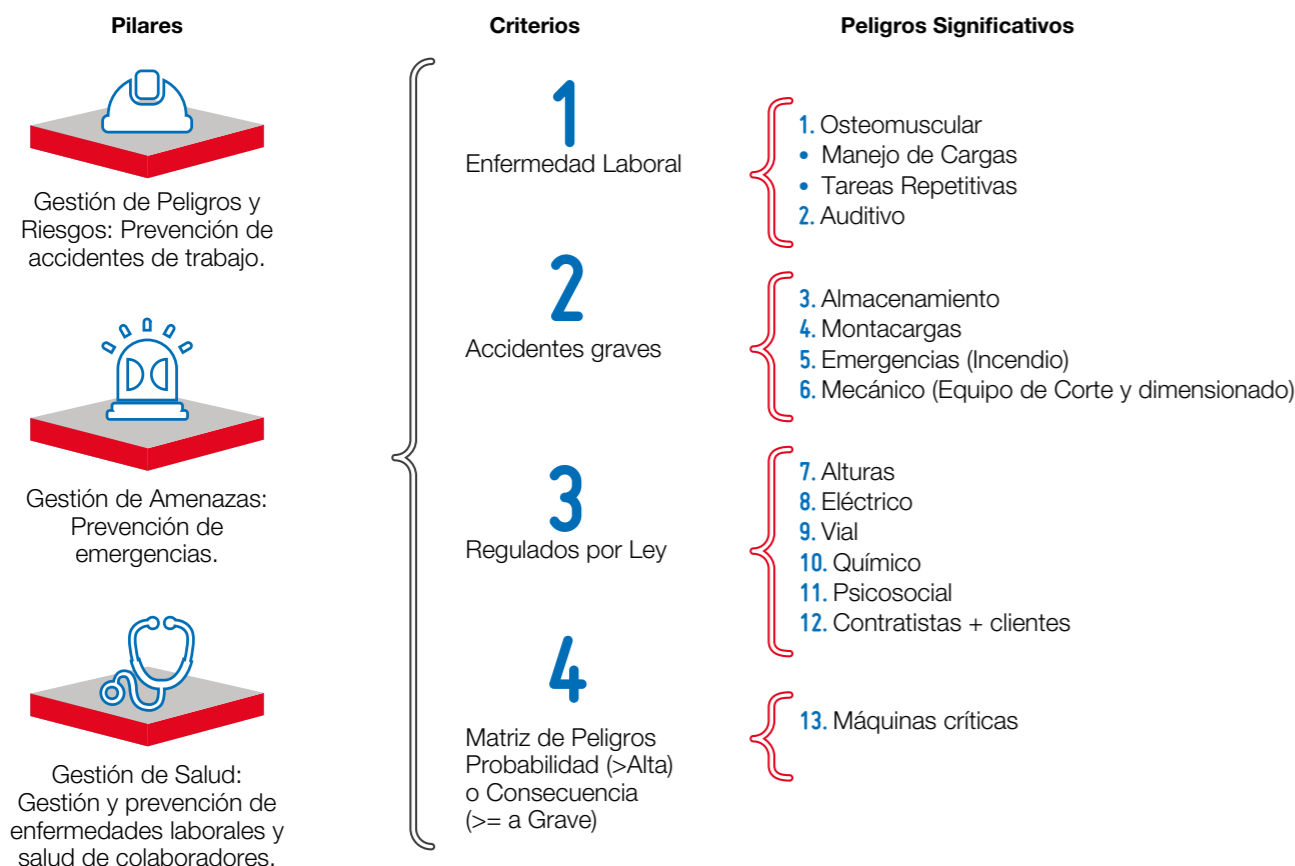
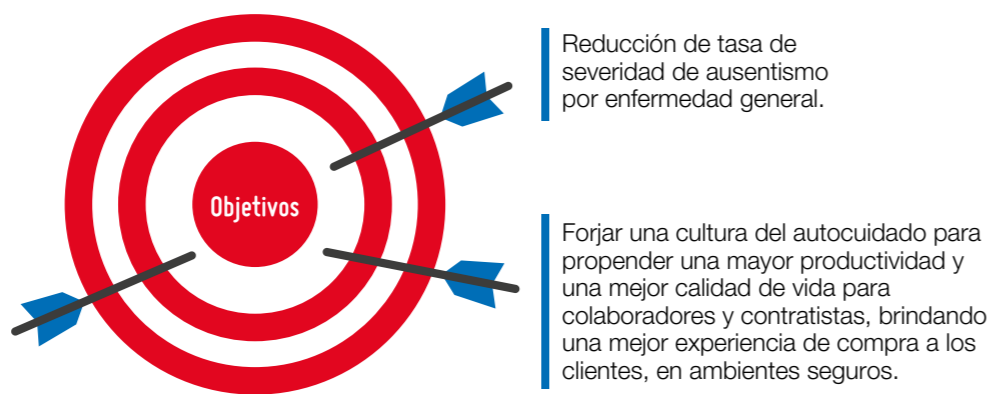
En Sodimac Colombia nos hemos comprometido desde la estrategia de la compañía, al cuidado del equipo Sodimac, por ello desarrollamos e implementamos el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo acorde a la normatividad legal vigente del país, con el fin de prevenir, intervenir y mitigar los riesgos

para promover la salud de todos los colaboradores, contratistas y clientes, acorde con la naturaleza de nuestras operaciones.

A través del sistema articulamos todas las actividades, procesos e iniciativas guiadas al cuidado de las personas,

siendo el autocuidado esencial en la gestión, todo, bajo el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar).

El Sistema de gestión está estructurado en estos **3 importantes objetivos y pilares:**



En 2018 se presentaron excelentes resultados en materia de reducción de índices de accidentalidad comparado con el año 2017, evidenciando una disminución del 14,7% del índice de frecuencia y 18,8% en el índice de severidad.

Adicionalmente, realizamos la implementación de un software (ISOTOOLS) para la administración del Sistema de Gestión, herramienta que facilita y promueve la consolidación de la información de forma práctica, ágil y oportuna. Iniciamos el reporte de condiciones y/o actos inseguros por parte de los colaboradores vía teléfono **móvil**, mediante el cual se puede realizar el reporte con la posibilidad de adjuntar la foto como soporte del hallazgo. De igual manera, realizamos el lanzamiento de la estrategia de sensibilización denominada

la Liga del Cuidado, cuyo mensaje es que todos somos súper héroes que cuidamos la vida. Dicha estrategia ha sido una de las de mayor continuidad y participación entre los colaboradores.

Por otra parte, realizamos la apertura de 2 nuevas Unidades Vocacionales de Aprendizaje Empresarial - Centro de entrenamiento en alturas- aprobadas por el Ministerio de Trabajo, como una buena práctica que garantiza la formación específica acorde a las condiciones propias de la operación de Sodimac.

Además, formamos a 43 colaboradores como auditores internos del Sistema de Gestión SST, y realizamos el Encuentro Líderes SST a nivel nacional, espacio en el que fomentamos procesos de estandarización de información técnica y estratégica, así como actividades de

sinergia y unidad del equipo. Por último, realizamos la primera Olimpiada de Brigadas, un espacio que contó con la participación de las brigadas de los diferentes centros de trabajo, generando una sana competencia en cuanto a conocimientos teóricos y prácticos en temas de emergencias.

Ahora bien, nuestra meta para el próximo año será continuar reduciendo los índices de accidentalidad e incidencia de enfermedad laboral para todos nuestros grupos de interés, trabajar en la acreditación del SG-SST ante el Ministerio de Trabajo y forjar una cultura del autocuidado para propender una mayor productividad y una mejor calidad de vida para colaboradores y contratistas, brindando una mejor experiencia de compra a nuestros clientes.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SODIMAC COLOMBIA S.A


En SODIMAC COLOMBIA S.A, nos hemos comprometido desde la estrategia de la compañía, al cuidado de nuestra gente bajo la siguiente declaración "Nos comprometemos a cuidarnos y a trabajar para ser cada vez mejores". Para ello desarrollamos e implementamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo acorde a la normatividad legal del país, con el fin de prevenir, intervenir y mitigar los riesgos para la salud de todos los colaboradores, contratistas, y clientes, acorde a la naturaleza de nuestras operaciones.

Esta política tiene como objetivos específicos:

1. Identificar, evaluar y valorar los riesgos estableciendo los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
3. Cumplir la normatividad Vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
4. Forjar una cultura del autocuidado para propender a una mayor productividad y una mejor calidad de vida para colaboradores y contratistas brindando una mejor experiencia de compra a los clientes en ambientes seguros.

Con esta política ratificamos el compromiso de la alta dirección y de todos los colaboradores Sodimac para su cumplimiento.

Firmada el 1 de enero de 2018



Miguel Pardo Brigard
Gerente General Sodimac Colombia S.A.

PO-SST-001 REVISIÓN 5

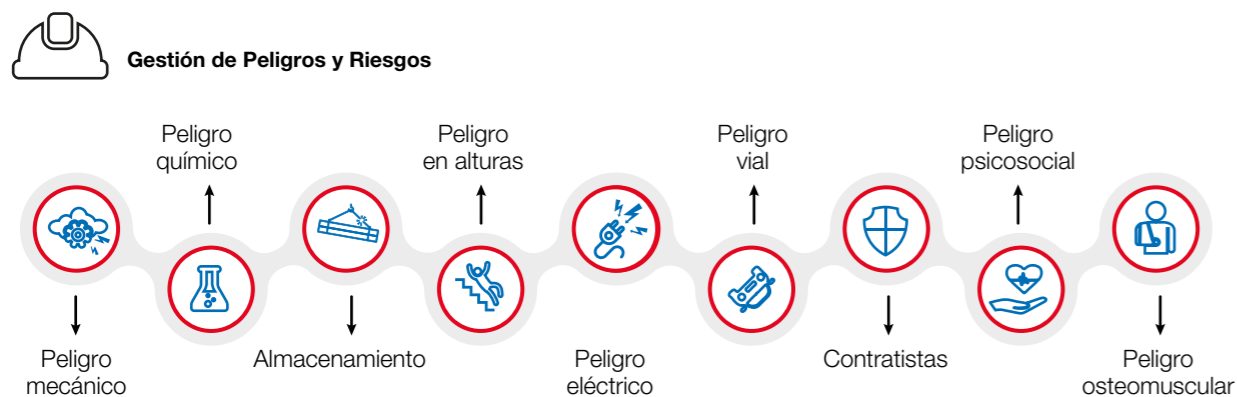
➔ Trabajamos en la cultura del autocuidado con: “La Liga del Cuidado”

Durante el 2018 desarrollamos una estrategia de sensibilización para todos los integrantes de la compañía, alineada a nuestra declaración “nos comprometemos a cuidarnos”. En ella, todos somos héroes y responsables del cuidado propio, de nuestros compañeros, contratistas y clientes.

A partir de esta nueva estrategia, realizamos una de las campañas de mayor movilización y permanencia en nuestro ambiente de trabajo digital y colaborativo -Workplace-, con el objetivo de promover una cultura interna del autocuidado. Para 2019 continuaremos fortaleciendo la estrategia buscando que entre todos podamos construir un ambiente laboral saludable y seguro, apalancados en la transformación digital.



➔ Gestión de Peligros



Está enfocada en la identificación de peligros, evaluación y tratamiento del riesgo para la prevención de accidentes laborales, de clientes o terceros. En este sentido, hemos desarrollado diferentes programas dentro de los cuales se destaca la gestión de peligros significativos, las semanas del cuidado, los reportes de riesgos y la Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial, la cual nos permite formar a nuestro equipo Sodimac en alturas para prevenir riesgos.

Peligro químico

Realizamos durante el año un análisis cualitativo de sustancias químicas de uso en la operación, en las áreas de corte y de pinturas. Este análisis nos permitió identificar las formas de utilización de estos elementos por parte de nuestros colaboradores y determinar procedimientos para evitar riesgos relacionados. Adicionalmente planteamos oportunidades de mejora para la calidad del aire en el área de corte y dimensionado. Por último, implementamos las fichas de seguridad dentro de la operación de los centros de distribución para saber qué hacer en caso de entrar en contacto con alguna sustancia química.

Peligro eléctrico

Avanzamos en 2018 en el manejo de peligro eléctrico gracias a las inspecciones técnicas realizadas por un proveedor especializado, con el objetivo de verificar el cumplimiento del código eléctrico nacional y el reglamento técnico para instalaciones eléctricas. Además, realizamos la aplicación de termografías en todos los centros de trabajo y la formación al personal de mantenimiento.

Peligro mecánico

Hemos unificado y consolidado un programa de gestión de peligro mecánico para el manejo seguro de máquinas y equipos durante el 2018.



Peligro vial

Implementamos en el año, exámenes psicosenométricos para garantizar la aptitud de los colaboradores que operan montacargas y vehículos de clientes en Car Center, y así asegurar que están desempeñando sus funciones de manera responsable. Esto nos permite velar por su seguridad y la de nuestros clientes. Adicionalmente, realizamos auditorías a empresas de transporte con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud, así como el plan estratégico de seguridad vial.

Almacenamiento

Desarrollamos estrategias de gestión para garantizar el almacenamiento seguro de mercancía y así evitar accidentes a través de estándares de organización, inspección periódica y renovación de estantería, en caso de que sea requerida.

Semana del Cuidado

En 2018 continuamos con el desarrollo de diferentes tipos de actividades en pro de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de prevenir y controlar los peligros significativos que pueden llegar a afectar el ambiente sano y seguro. Realizamos una reducción de 4 semanas a 1 semana para estas actividades, con el objetivo de focalizar mejor las temáticas e impactar más a nuestros colaboradores y por primera vez a sus familias.

Participaciones

9.897

40 Centros de trabajo



Estrategias de reporte preventivo

En nuestra familia Sodimac cada uno de sus integrantes es parte fundamental para la generación de un ambiente seguro, por lo cual seguimos trabajando con las tarjetas de reporte, las cuales nos permiten conocer los riesgos a los cuales el equipo Sodimac se encuentra expuesto, de manera que podamos generar planes de acción a los posibles eventos inseguros y de esa manera podamos trabajar en la prevención de los mismos. Contamos además en 2018 con un proceso de reporte condiciones o actos inseguros a través de una nueva herramienta vía teléfono móvil, cambiando la tarjeta de reporte física por el reporte electrónico, escaneando un código QR en donde de forma inmediata se puede tomar una foto y enviar el reporte al centro de trabajo donde se identifica.



Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial UVAE

En el 2018, realizamos la apertura de 2 Unidades Vocacionales de Aprendizaje Empresarial (UVAE) en el Centro de Distribución de Funza y en Barranquilla centro, para entrenamiento de trabajo en alturas. Cerrando el año con un total de 4 centros de entrenamiento y logrando los siguientes resultados:



Gestión de Amenazas:

Nuestra gestión también está enfocada en la prevención y atención de emergencias, por lo cual llevamos a cabo simulacros con colaboradores y clientes, guías locales de emergencias, reportes, entre otras. A continuación, presentamos las diferentes estrategias con las que contamos, para la gestión adecuada de amenazas.

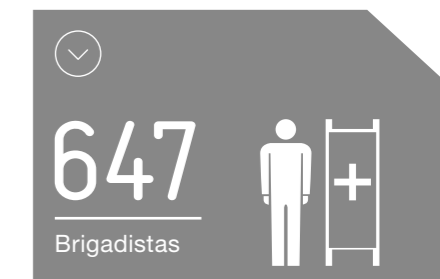
Simulacro nacional de evacuación

Durante 2018 llevamos a cabo el tercer simulacro en un horario pensado para tener mayor participación de la jornada, con el fin de preparar y concientizar a los colaboradores y visitantes de los centros de trabajo en cómo actuar ante una emergencia. En la jornada participaron colaboradores de la oficina de apoyo a tiendas, colaboradores del centro de distribución, clientes, contratistas y visitantes.



Primera olimpiada nacional de brigadistas

Realizamos por primera vez la olimpiada nacional de brigadistas, generando una sana competencia en cuanto a conocimientos teóricos y prácticos en temas de emergencias.



Brigada de emergencias

Contamos con un grupo de colaboradores voluntarios, enfocado en cuidar al equipo Sodimac en todos los centros de trabajo con el objetivo de prevenir, mitigar y controlar las emergencias que se puedan presentar.

Trabajamos continuamente en fortalecer sus conocimientos básicos para garantizar una atención adecuada y oportuna ante cualquier impacto generado por una emergencia, por ello durante 2018 continuamos capacitando en temas asociados a primeros auxilios, control de incendios, atención de emergencias por sustancias químicas, entre otros.



➔ Gestión de Salud

Trabajamos en la prevención de enfermedades laborales, por lo cual llevamos a cabo diferentes programas y actividades enfocadas a la promoción de la salud de nuestros colaboradores. Dentro de las acciones que llevamos a cabo se encuentran un sistema de vigilancia osteomuscular, pausas activas, campañas mensuales de enfermedades respiratorias, gastrointestinales, entre otras.



Sistema de vigilancia epidemiológico osteomuscular

Dentro del Sistema de Vigilancia que tiene como objetivo la prevención de lesiones osteomusculares para nuestros colaboradores. La estrategia que realizamos consiste en:

- Desarrollar un programa de acondicionamiento laboral, el cual está dirigido a colaboradores que presentan patologías y síntomas osteomusculares con criterios definidos.
- Realizar gimnasia laboral dirigida a cargos de mayor impacto en lesiones osteomusculares.
- Adicionalmente, durante el 2018 incorporamos nuevas ayudas mecánicas dentro de los procesos críticos de manipulación de cargas.



Stop Saludable

Llevamos a cabo pausas activas en todos los centros de trabajo, con el propósito de garantizar el estado de salud de nuestros colaboradores a través de ejercicios físicos que permiten revitalizar la energía corporal y mental.



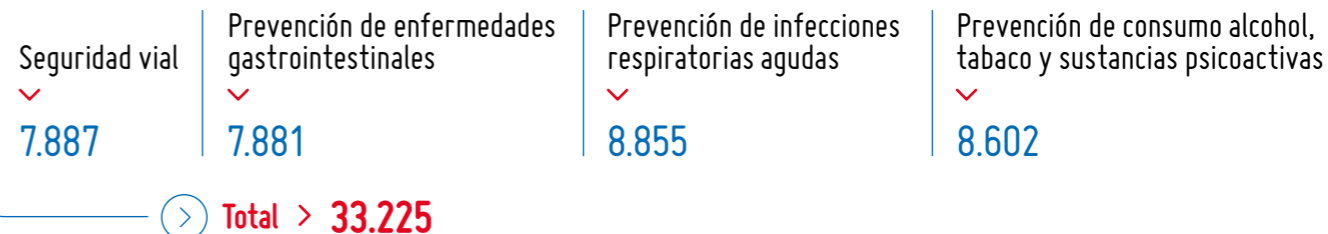
Riesgos psicosociales

Durante 2018 trabajamos en la Intervención de factores intralaborales y extralaborales dentro del programa de Calidad de Vida Laboral.

Campañas mensuales

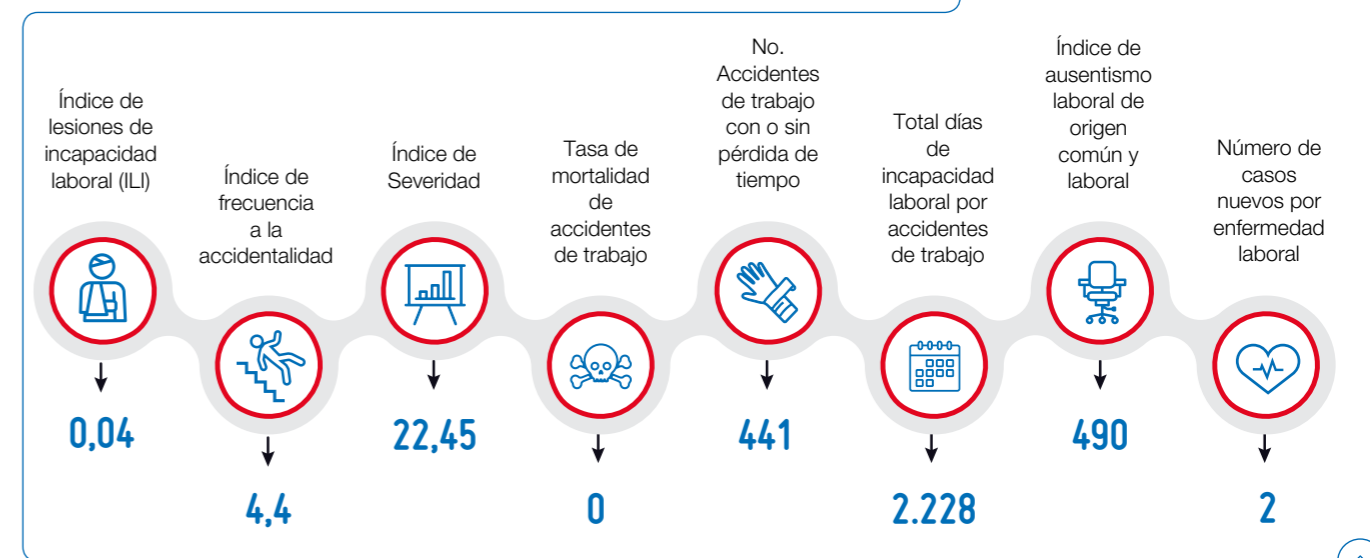
Realizamos campañas y sensibilizaciones encaminadas a la prevención de enfermedades inmunoprevenibles, riesgos viales y de salud, de nuestros colaboradores con el propósito de que mantengan un estado de salud favorable.

⌵ Campañas promoción y prevención 2018

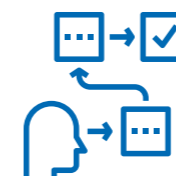


Indicadores de gestión

Cada año evaluamos nuestra gestión para establecer planes a la generación de un ambiente de trabajo sano y seguro, buscando disminuir los riesgos inherentes a nuestras labores diarias.



Seguimos comprometidos con nuestros contratistas. Por esta razón, compartimos con ellos buenas prácticas, trabajamos en la prevención de posibles riesgos asociados a la salud y a la seguridad y desarrollamos un plan de capacitación para este grupo de interés. Durante el 2018 formamos a 7.302 personas asociadas a las empresas contratistas.



Número promedio mes de trabajadores contratista	>	360
Horas/hombre trabajadas en el año	>	3.065.435
(K) Constante	>	240.000
No. Accidentes de trabajo con pérdida de tiempo	>	79
Índice de frecuencia de la accidentalidad - IF	>	6,2
Número total días de incapacidad por accidente de trabajo	>	568,0
Días cargados por accidentes	>	0,0
Índice de Severidad por accidentalidad - IS	>	44,47
Índice de Lesión incapacitante - ILI	>	0,28
Número de accidentes de trabajo mortales en el período	>	0
Número de enfermedades laborales	>	8 13

Contribuyendo a nuestra comunidad



Generar progreso, crecimiento y desarrollo a la sociedad que contribuya a la construcción de un mejor país, son razones que motivan nuestro trabajo en Sodimac Colombia. Para hacer realidad nuestra premisa, desarrollamos programas sociales de alto impacto con el objetivo de generar valor agregado a todos nuestros grupos de interés y mejorar la calidad de vida de las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

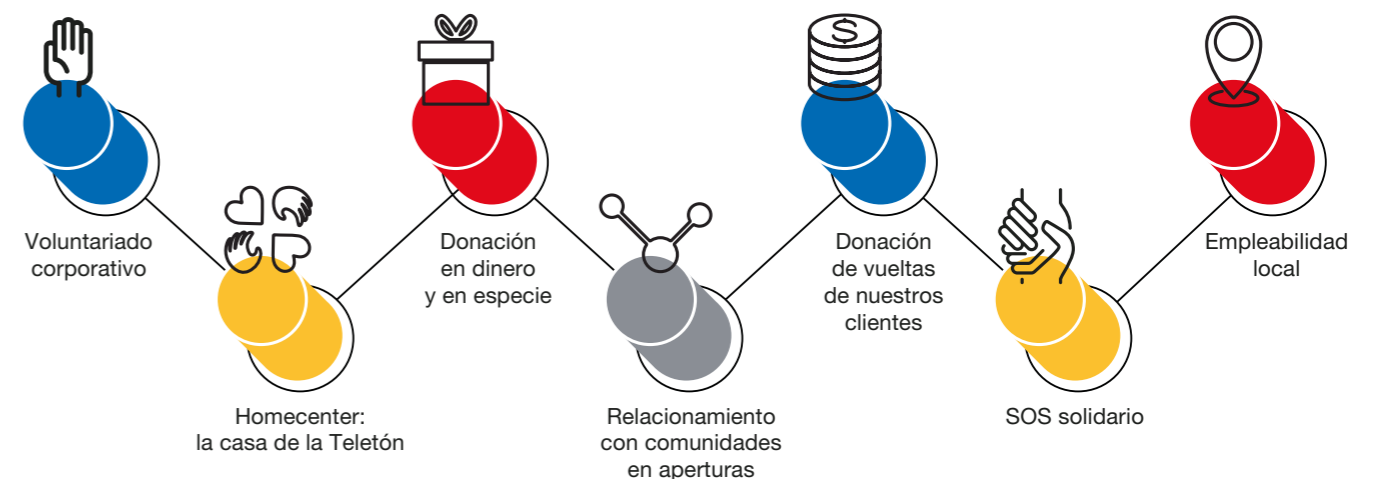
Sistema de relacionamiento comunitario



Fieles a nuestro compromiso con el desarrollo de la población colombiana más vulnerable y el mejoramiento de su calidad de vida, trabajamos con un sistema de relacionamiento comunitario que responde a las necesidades del negocio y de la sociedad. Mediante programas sociales de alto impacto y generación de valor, los cuales están articulados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), alineamos nuestra estrategia comunitaria con la Agenda 2030 y así respondemos a los retos globales.

Durante 2018 continuamos trabajando en el fortalecimiento de los siguientes programas orientados al desarrollo de las comunidades que impactamos con nuestra operación.

Programas sociales





→ 'Soy Voluntario Sodimac'



El equipo Sodimac se involucra en actividades de voluntariado que promueven el progreso de las comunidades menos favorecidas del país, canalizando su espíritu solidario y alineando las necesidades del negocio con las demandas de la sociedad.

Las actividades son un espacio que generamos para contribuir a la sociedad e incentivar en nuestros colaboradores el liderazgo, el sentido social y el trabajo en el equipo.

Durante 2018 realizamos jornadas de reparaciones locativas en instituciones educativas públicas, construcciones de soluciones temporales de vivienda.

Y como parte de nuestro compromiso corporativo con el medioambiente y la compensación de la huella de carbono, realizamos jornadas de siembra de árboles en zonas cercanas a la operación y/o reservas naturales, lo que contribuye a la mitigación del cambio climático. Asimismo, cumplimos una importante

labor social a través de jornadas con líderes comunitarios, niños y adultos mayores en condición de vulnerabilidad socioeconómica, y animales en estado de abandono. En donde desarrollamos actividades lúdicas de integración, actividades de reparaciones de sus hogares, entre otros.



Jornadas realizadas en 2018



 2017  2018



Tipo de voluntariado	Jornadas	Participantes	Horas donadas
Banco de alimentos	10	135	855
Reparación de instituciones educativas	9	145	924
Jornadas con niños	5	71	225
Jornadas de construcción de soluciones de vivienda temporal	5	154	1365
Jornadas con animales rescatados	1	3	3
Jornada de construcción de vivienda definitiva	2	30	277
Jornadas ambientales de limpieza	3	45	279
Jornadas de reparación de fachadas públicas	3	35	278



Capacitación a población vulnerable

En respuesta a nuestra estrategia de contribución a la comunidad -generar crecimiento, progreso y desarrollo a la sociedad que contribuya a la construcción de un mejor país-, hemos desarrollado 2 proyectos para otorgar educación y nuevas fuentes de ingresos a comunidades vulnerables. Estos proyectos son los que se integran de mejor manera a nuestra política de responsabilidad social y nos permiten tener un sistema de relacionamiento con comunidad, que se nutre de la evaluación que la misma comunidad realiza, sobre los proyectos en los que participan.

cerles herramientas que complementaran sus quehaceres y les permitieran proyectarse hacia nuevas áreas de trabajo que impulsaran su propio emprendimiento. Esta iniciativa se realizó con el apoyo de la Agencia Nacional de Reincorporación y Normalización, la Fundación Juan Felipe Gómez, la Fundación ANDI, la Fundación Swiss-Contact y el Instituto Latinoamericano de Educación.

Para ampliar el alcance y poder impactar a más personas en diferentes ciudades desarrollamos 2 modalidades, una presencial y una virtual. Logrando impactar a 157 personas de la ciudad de Cartagena y Bogotá. Para el próximo año desarrollaremos los cursos en otras ciudades y trabajaremos con diferentes organizaciones sociales y sus beneficiarios.

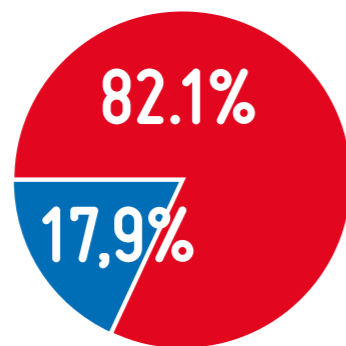
El primer proyecto fue la tercera capacitación en oficios. Los cursos ofrecidos están alineados con el core de nuestro negocio, y están dirigidos a población vulnerable (desplazados, víctimas del conflicto armado, mujeres cabeza de hogar, minorías étnicas, población de escasos recursos). Las capacitaciones fueron realizadas con el objeto de ofre-



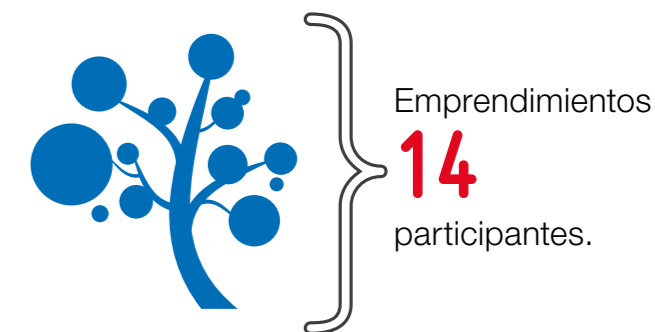
Mujeres



Hombres



Feria emprendedores sociales



Comprometido con el futuro del país Sodimac contribuye al desarrollo de poblaciones vulnerables (reintegrados, madres cabeza de hogar, víctimas del conflicto, etc.), a través de acciones que permiten apoyar y dar a conocer sus habilidades. En 2018 organizamos 2 ferias de productos elaborados por emprendedoras y emprendedores sociales para estimular el comercio y lograr que los colaboradores adquieran productos de alta calidad y apoyen el emprendimiento de poblaciones vulnerables.

➔ Donación de vueltas de nuestros clientes

A través de nuestros canales de venta, los clientes tienen la posibilidad de contribuir a la erradicación de la extrema pobreza y ser parte de los programas de sostenibilidad que adelanta la compañía en Colombia. La alianza establecida con TECHO desde hace 5 años, responde al lineamiento de desarrollar, satisfacer y dar soluciones a los proyectos de construcción, remodelación y decoración; lo cual forma parte de la estrategia para mejorar la calidad de vida de los colombianos.

TECHO es una organización que se dedica a la construcción de viviendas de emergencia y programas que fomentan el desarrollo de las poblaciones beneficiadas. Dentro de sus acciones están también la formación de líderes comunitarios, proyectos de generación de ingresos, elaboración de huertas urbanas para el fortalecimiento nutricional y alimenticio y sedes comunitarias, entre otras.

DONA TUS VUELTAS EN LA CAJA Y SÚMATE A LA SUPERACIÓN DE LA EXTREMA POBREZA CON TECHO

CON TU APOORTE TAMBIÉN APOYAS

- VIVIENDA DE EMERGENCIA
- EDUCACIÓN
- TRABAJO
- FOMENTO PRODUCTIVO
- FOROS CONVIVENCIALES

HOMECENTER SODIMAC COLOMBIA

CONSTRUCTOR SODIMAC COLOMBIA

Resultados del programa de donación de vueltas TECHO



Homecenter: la casa de la Teletón



En Sodimac Colombia promovemos una sociedad incluyente, en la que cada persona, más allá de su condición, le sea posible participar en igualdad de condiciones. Por eso, como parte de nuestro programa de inclusión, desde 2007 trabajamos con la Fundación Teletón, con el objetivo de recaudar fondos para el desarrollo de programas de alto impacto que benefician a personas en condición de discapacidad física y motora.

Hemos dispuesto en nuestros diferentes canales de venta, un sistema de recaudo para que nuestros clientes puedan realizar su aporte y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de este grupo de colombianos.

Adicionalmente, a nivel nacional llevamos a cabo actividades con el equipo Sodimac, como bingos, bazares, subastas, rifas, entre otros, que nos permiten recaudar recursos en favor de la Teletón.

Durante el 2018 trabajamos de la mano de Teletón en una campaña que hizo énfasis en las capacidades de los beneficiarios de la fundación. A través de esta campaña logramos evidenciar que ningún tipo de discapacidad es impedimento para lograr los sueños, y así motivar a nuestros colaboradores y clientes a contribuir con esta causa social.

Recaudo por grupo de interés

Aportes	2018
Clientes	\$ 162.604.516
Colaboradores	\$ 160.204.500
Sodimac Colombia	\$ 280.000.000
Total recaudado	\$ 602.809.016



SOS Solidario

Nuestra compañía se preocupa por las comunidades que impacta. Por esto atendemos las emergencias de carácter natural y/o social que requieran un acompañamiento especial a nivel nacional e internacional. Disponemos de productos que comercializamos e invitamos a diferentes aliados, para que a través de donaciones se beneficien las comunidades afectadas.

Apoyamos durante el año a las familias damnificadas en Hidroituango en un trabajo conjunto con la Cruz Roja Colombiana entregando kits con productos de necesidad.



Donaciones en dinero y en especie

Contamos con un programa de donaciones en especie, dirigido a entidades sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades ubicadas cerca a los centros de trabajo.

La línea de donaciones en dinero busca el fortalecimiento de la educación, la inclusión, el desarrollo comunitario y el emprendimiento.

Donaciones en dinero



Donaciones en producto



→ Empleabilidad Local

Nuestro compromiso es generar empleo digno para diferentes grupos poblacionales, al promover la inclusión. Por esa razón uno de nuestros mayores retos es mejorar la calidad de vida de las comunidades donde operamos.

Sabemos que nuestra oferta de valor a nivel nacional contribuye a la construcción de un mejor país y por ello nuestro objetivo es promover la contratación de mano de obra local e ir más allá de lo establecido en la ley, en cuanto a generación de empleo regional. La meta es entonces vincular el 75% de la población local para cada centro de trabajo nuevo.

Para cumplir nuestro propósito en la apertura de nuevos centros de trabajo, como parte de la responsabilidad asumida, contamos con espacios de divulgación y comunicación de ofertas laborales en las zonas de influencia, y así acompañar el desarrollo de la región a la que hemos llegado.

Tras la apertura en 2018 de dos tiendas, una en la ciudad de Tunja, departamento de Boyacá y otra en el municipio de Mosquera, municipio del departamento de Cundinamarca, realizamos un proceso estructurado para asegurar la empleabilidad local, de la siguiente manera:



Establecimos alianzas estratégicas con cada uno de los municipios y cajas de compensación regionales para garantizar el ingreso de personal oriundo o habitante de la ciudad.

Realizamos seguimiento y monitoreo del personal local que ingresa y acompañamos todo su proceso al interior de la compañía en temas de inducción, formación y desarrollo.

Para el proceso de contratación de Tunja vinculamos al menos 20 personas que vivieran en Tunja.

Garantizamos para Mosquera que mínimo el 50% del personal contratado fuese oriundo o tuviese mínimo dos años de residencia en el municipio.



→ Relacionamiento con comunidades en aperturas



Estamos comprometidos con las comunidades donde impactamos y por tal razón nuestro objetivo es sostener una relación de confianza y reciprocidad. Entonces, hemos desarrollado un protocolo de relacionamiento que establece, desde el primer acercamiento que se tiene con las zonas que intervenimos, los lineamientos a tener en cuenta.

Tramitamos tres etapas fundamentales: pre-construcción, construcción y pos-construcción- para asegurar nuestros objetivos que son trabajados de manera articulada por diferentes áreas de la compañía y que luego llegan a ser socializados con los diferentes grupos interés.

Q Preconstrucción

Caracterizamos a la comunidad que vamos a impactar, evaluamos el entorno, estudiamos la normativa de la zona y socializamos el proyecto con las autoridades involucradas.

Q Construcción

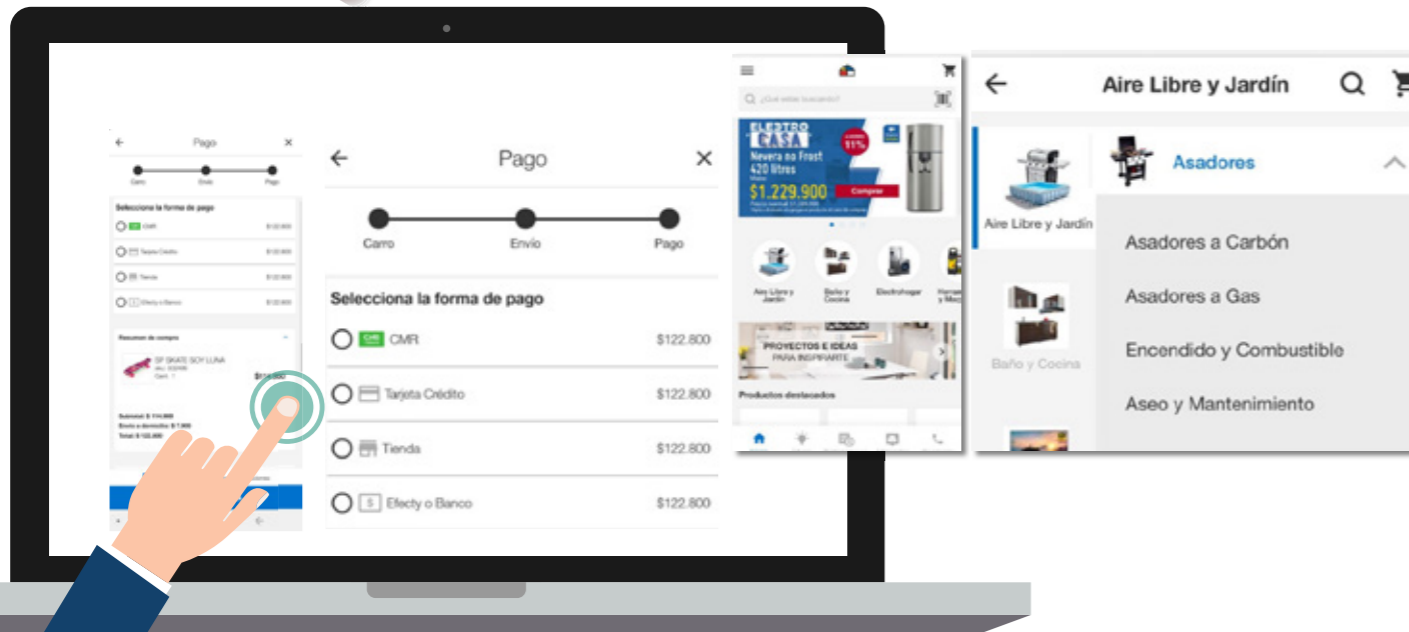
Socializamos el proyecto con la comunidad, mediante la exposición de los impactos que pueda generar el mismo y los mecanismos de comunicación para atender consultas, solicitudes, reclamos y recepción de hojas de vida.

Q Posconstrucción

convocamos a las comunidades a las aperturas de nuestros nuevos centros de trabajo y les participamos sobre los diferentes programas sociales y sus impactos en las poblaciones beneficiadas.



36K
usuarios activos



Marketing y comercio responsable: nuestros clientes

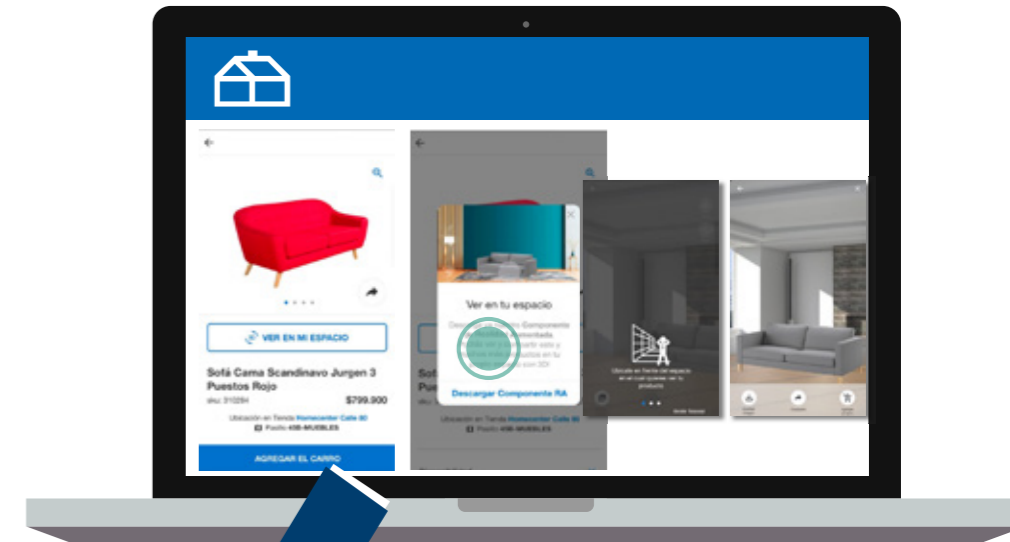
Fortalecemos la relación con nuestros clientes a través de una comunicación clara y oportuna, la cual nos permite conocer sus necesidades y expectativas de manera directa. Nuestro propósito es mejorar constantemente la oferta de productos y servicios que tenemos disponibles en los canales de venta (call center, página web y tiendas físicas). Trabajamos en estrategias de comercialización y marketing responsable, respaldadas bajo nuestros principios de sostenibilidad, y contamos con altos estándares de calidad en los productos y servicios que ofrecemos, esto con el fin de brindar a nuestros clientes una experiencia de compra memorable.



Ética publicitaria

Promovemos prácticas transparentes y éticas en cada uno de los procesos que llevamos a cabo, por eso velamos porque nuestra publicidad responda a los principios que promovemos como compañía y a la normativa legal.

Tenemos como objetivo respetar el Estatuto de Protección al Consumidor, por lo cual trabajamos por entregar a nuestros clientes información completa, veraz, transparente, oportuna, verificable, comprensible, precisa e idónea sobre los productos que comercializamos, así como sobre los riesgos posibles por el uso de los mismos.



Identificamos y empezamos a mejorar el viaje de nuestros clientes

En septiembre de 2017 iniciamos el proyecto de transformación de experiencia de compra "Comprometidos con el Cliente", el cual busca centrar más a la compañía en el cliente, aumentando su satisfacción y su disposición a recomendarnos, mediante la mejora de la experiencia de los colaboradores.

En el desarrollo de este proyecto construimos el mapa del viaje del cliente externo identificando las fases, las interacciones del cliente en cada una de ellas y el diagnóstico de su experiencia.

En total encontramos 18 interacciones susceptibles a rediseño de la experiencia y a partir de allí organizamos varias sesiones de co-creación dirigidas por el consultor donde participaron distintos actores de Sodimac, como resultado se generaron varias iniciativas.

Las iniciativas generadas en las sesiones de trabajo se analizaron teniendo en cuenta el impacto y el esfuerzo. Luego de realizar una priorización se escogieron 5 que empezamos a imple-

mentar inicialmente en un plan piloto en dos de nuestras tiendas: Calle 80 y Medellín San Juan. Gracias a esta gestión subimos 12 y 2 puntos respectivamente en la evaluación de nuestros clientes NPS (Net Promoter System). A partir del segundo semestre de 2018 iniciamos el plan de réplicas que contempla 6 tiendas más: Cartagena La Popa, Av. 68 Sur, Cedritos, Bogotá Norte, Calima e Industriales.

Ángeles digitales

Es una de las principales iniciativas para eliminar puntos de fricción en el viaje del cliente, en donde entrenamos a nuestros vendedores en el manejo de las herramientas digitales con las que contamos y los posibilitamos para que puedan enseñar a nuestros clientes a manejarlas también, facilitando su proceso de compra.

La tecnología nos permite mejorar nuestros procesos y servicios

Durante 2018 implementamos Task Manager. Una herramienta que nos permite canalizar y administrar de forma estandarizada las tareas enviadas a las tiendas por parte de todas las áreas de la Oficina de Apoyo. Contamos ahora con un método de gestión centralizado y digital que involucra creación, aprobación por parte del área de operaciones, y ejecución en las tiendas y seguimiento. Gracias a esta herramienta, hemos logrado la ejecución de proyectos y tareas en menos tiempo y de manera más eficiente. Lo cual se ha traducido en una mejor atención a nuestros clientes.



Ordenado, todo es más sencillo

Nos capacitamos para atender mejor a nuestros clientes

Escuela de Ventas



En Sodimac continuamos trabajando para entregar a los nuestros vendedores conocimiento técnico experto. Un factor fundamental al momento de brindar la mejor asesoría a nuestros clientes para hacer realidad sus proyectos de hogar y construcción. Durante este último año hemos consolidado un equipo de colaboradores a quienes hemos asignado el rol de monitores.

Nuestros monitores han sido escogidos teniendo en cuenta su desempeño, actitud, habilidades y gusto por enseñar a otros. Son ellos los encargados de formar a sus compañeros vendedores con una metodología teórico - práctica, apoyados en los manuales y material que les entregan los Monitores de Monitores (MOMOS) para impartir la capacitación. También realizamos el segundo encuentro nacional de los MOMOS, con la participación de los Gerentes de Negocio y Jefes de línea de las 13 familias. Nuestros MOMOS recibieron un curso presencial de formador de formadores con una intensidad de 8 horas y se actualizaron en temas como venta de proyectos, cuestionarios técnicos, aprovechamiento de la herramienta Workplace y revisión de manuales de instalación, así como recetas de proyectos para actividades del modelo de formación.

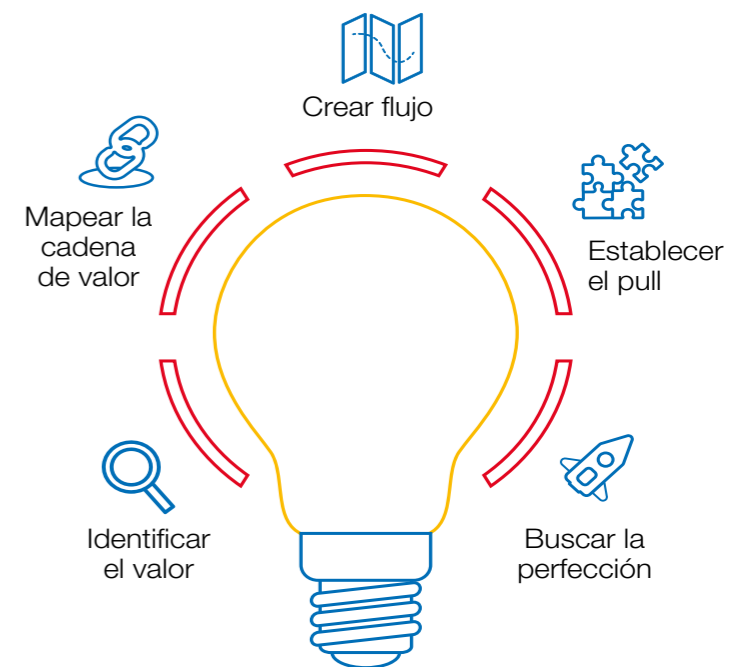


Escuela Venta Empresa

Hemos creado esta escuela para que los líderes del área de Venta Empresa puedan desarrollar y fortalecer competencias de negociación, técnicas de venta, arquitectura y procesos, y así mejorar la experiencia de compra de nuestros clientes.



Academia LEAN



Diseñamos un espacio en el ambiente del retail de Sodimac, para que de manera vivencial pudiéramos comunicar a nuestros colaboradores los beneficios de los principios de la filosofía Lean, en nuestra cadena de abastecimiento. Potencializando las actividades que agregan valor a nuestros clientes.

El objetivo de la Academia Lean es identificar todas aquellas actividades que son consideradas desperdicios y eliminarlas para lograr procesos ágiles,

eficientes que se traducen en menos costos y mejor trabajo en equipo de nuestros colaboradores.

 Escuela de Logística



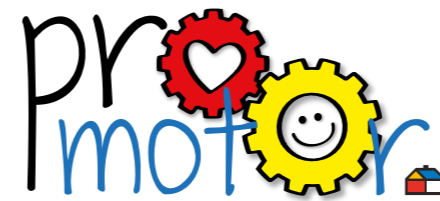
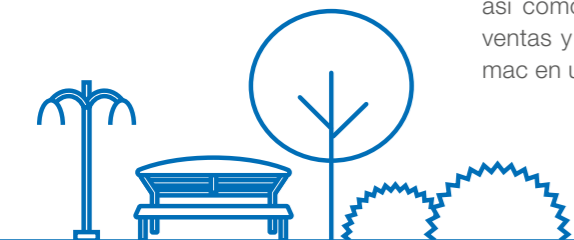
Contamos con una escuela de formación para que nuestros colaboradores adquieran conocimiento técnico y práctico en logística integral, que contribuya a solucionar problemas del sector y a la optimización de todos los procesos de nuestra cadena de abastecimiento.



App pechera



Diseñamos una aplicación móvil dirigida a los colaboradores de operación y venta de las tiendas con el objetivo de entregar herramientas tecnológicas a nuestros líderes 2.0., facilitando la gestión y operación de nuestras tiendas, así como unificando la información de ventas y los procesos operativos Sodimac en una única aplicación.



Programa Promotor

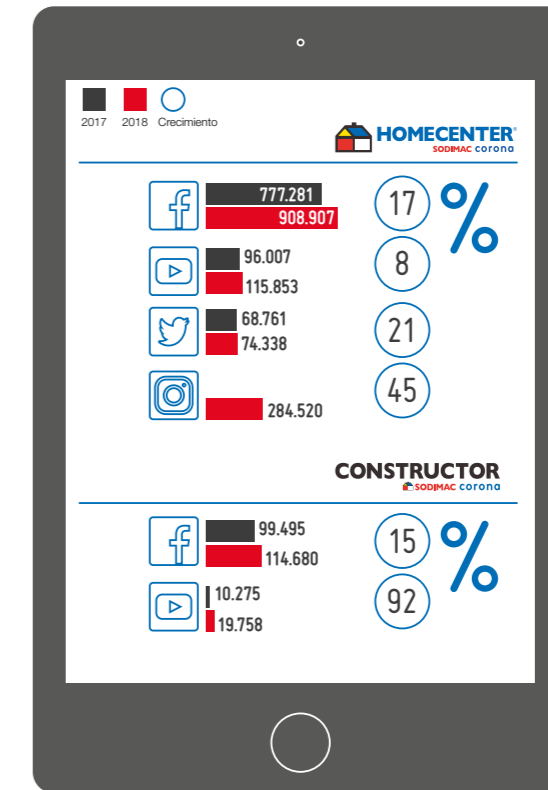
El programa NPS (Net Promoter System) o programa Promotor, como lo denominamos en Sodimac Colombia, nos permite escuchar la voz de nuestros clientes. A través de este programa podemos recibir las opiniones de quienes visitan nuestros canales de venta a nivel nacional, permitiéndonos generar planes de acción para mejorar su satisfacción y fidelidad con la familia Sodimac.

Promotor incluye actividades como: seguimiento a la recepción de correos de nuestros clientes, así como entrenamiento a vendedores con énfasis en venta en innegociables y cultura de servicio y realización de actividades enfocadas al comportamiento de los vendedores con énfasis en venta, entre otras.

 Resultado NPS 2018 vs. 2017



Canales de comunicación con nuestros clientes



Generamos espacios de comunicación clara y efectiva con nuestros clientes, por lo cual contamos con diversos canales dispuestos a atender sus solicitudes.

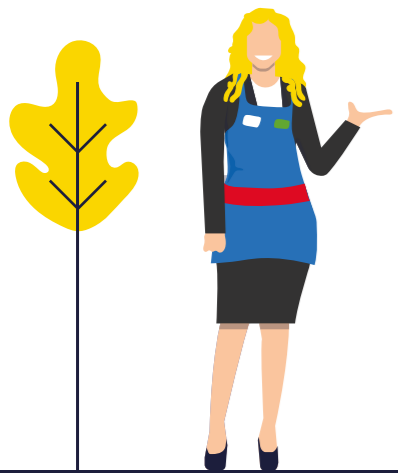
Fortaleciendo los mecanismos de atención, las redes sociales juegan un papel fundamental en el desarrollo de contenidos, pues no solo nos permiten interactuar en tiempo real con un público diverso, sino que contribuyen de manera eficiente a construir y aumentar la confianza en la compañía.



Canal de Comunicación	Cantidad	Participación %
Contactado desde Tienda	9.174	1,5
Correo electrónico	24.213	3,9
Encuestas	7.712	1,3
Escrito	39.18	0,6
Formulario Tienda	37.341	6,1
Formulario Web	9.350	1,5
Personal	3.836	0,62
Redes Sociales	1.006	0,16
SIC	240	0,04
SIC Facilita	621	0,10
Telefónico	516.763	84,14
Línea ética y anticorrupción	9	0
TOTAL GENERAL	614.183	100

Evolución de requerimientos

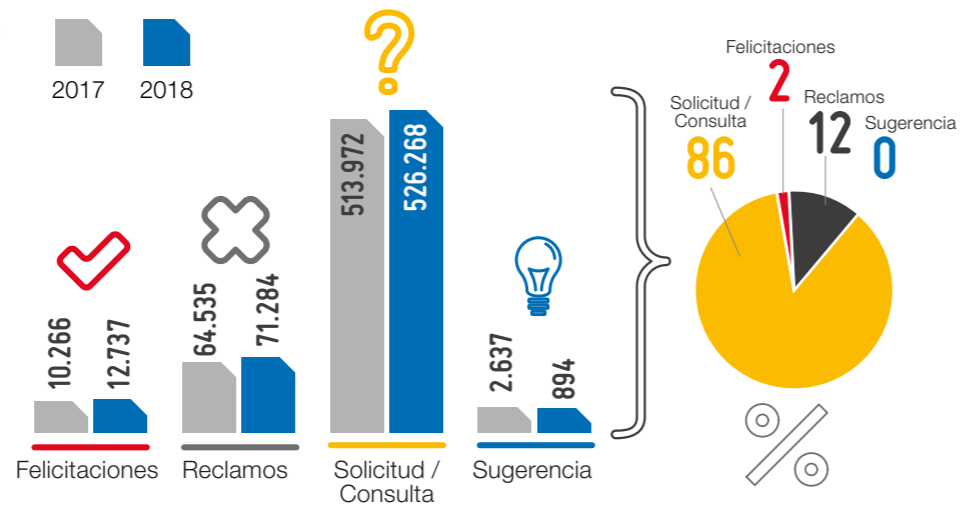
En los diferentes canales de comunicación, a lo largo del 2018 recibimos 614.183 requerimientos de nuestros clientes, 22.773 más que el año inmediatamente anterior. Del total de requerimientos recibidos, el 2% corresponde a comentarios positivos, el 0% a sugerencias, el 12% a quejas y/o reclamos y el 86% a solicitudes o consultas.



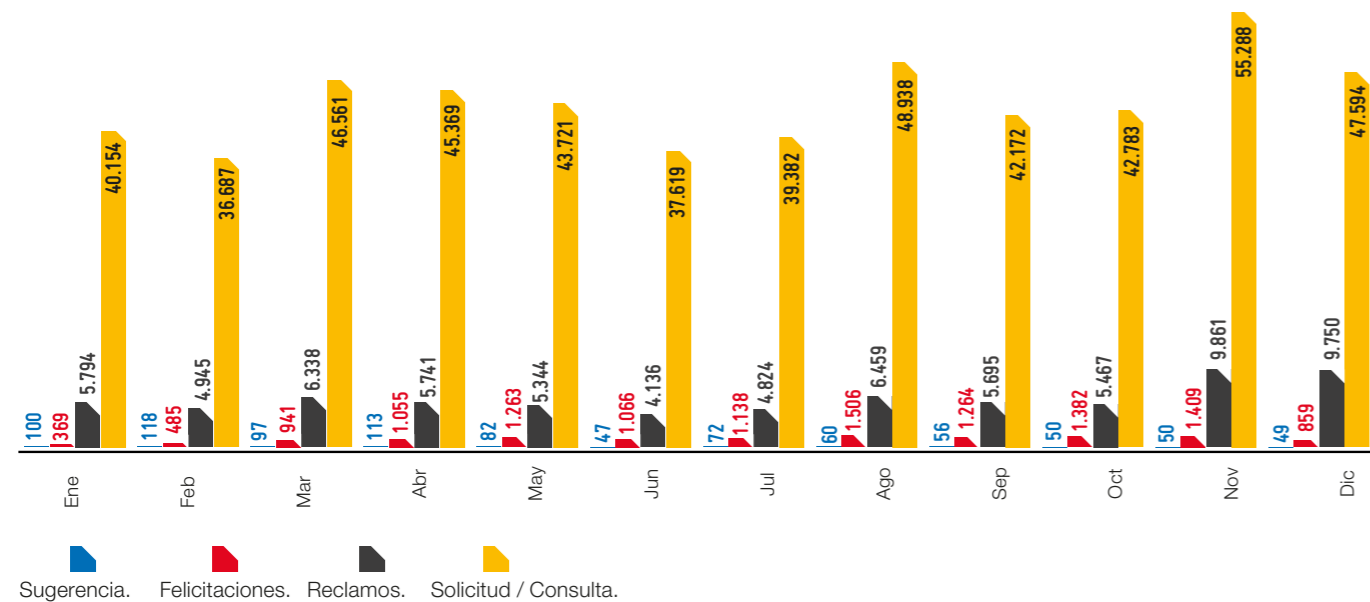
Escalamiento de solicitudes de clientes

Implementamos un sistema que nos permite dar solución de manera efectiva y en el menor tiempo posible a los requerimientos de nuestros clientes. Si pasados diez días hábiles, la solicitud no ha sido atendida, se dirige a la Gerencia Gerencial para su resolución definitiva.

En 2018 el 86.7% de los requerimientos fueron atendidos de manera oportuna y definitiva en los primeros cinco días, de esta manera logramos clientes satisfechos.



Evolución 2018



Ciclo de atención de requerimientos

Rangos de días de solución de requerimientos



Recepción ingreso requerimiento Máx 24hs.



Contacto cliente Máx 48hs.

Solución y respuesta Esperado. 5 días.

* La ley exige un máximo de 15 días de solución

Soporte técnico: la diferencia en el servicio

Contamos con un centro de soporte técnico especializado en ofrecer a nuestros clientes la ayuda necesaria para atender adecuadamente los requerimientos de devoluciones y servicios técnicos.



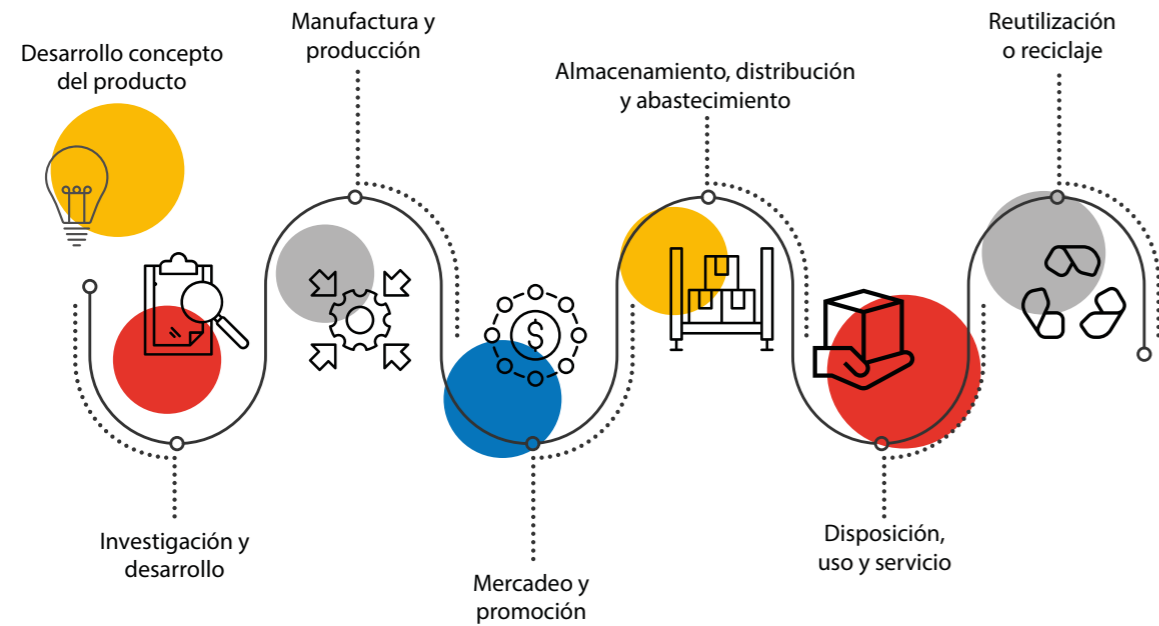
Comprometidos con la calidad

Garantizamos que los productos que comercializamos y los servicios que ofrecemos cumplan con principios de seguridad y calidad, deberes que implican la verificación y garantía permanente de los mismos.

Contamos con objetivos claros para el control de la calidad, los cuales van desde la compra de los productos

hasta el servicio posventa con nuestros clientes. Para responder con los propósitos, verificamos el cumplimiento de los reglamentos técnicos y los requerimientos de los entes regulatorios para cada bien que comercializamos; además evaluamos a los proveedores y sus procesos de fabricación con base en criterios de sostenibilidad expuestos a nivel mundial.

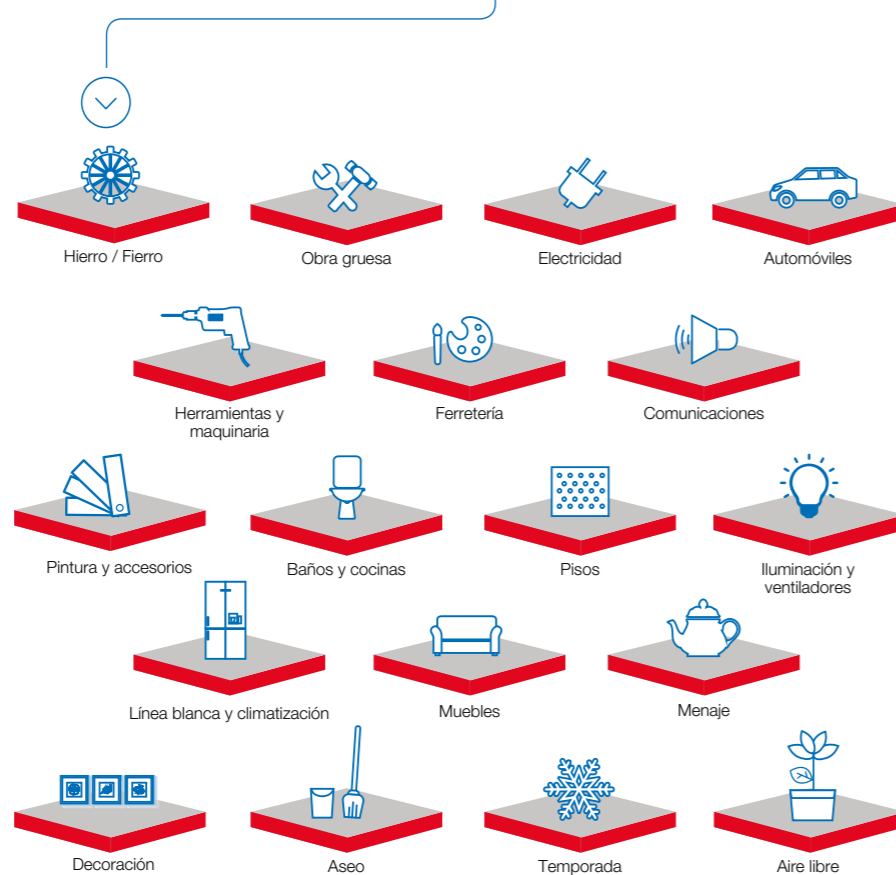
Fases del ciclo de vida de productos y servicios



Testeos de productos

Con la asesoría de laboratorios nacionales e internacionales, llevamos a cabo testeos que permiten verificar el cumplimiento de la normativa en temas de calidad y seguridad de los productos que comercializamos.

Categorías a las que pertenecen los productos testeados



2018

Testeos locales

12

Testeos corporativos

1.555

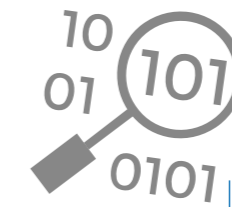


Inspecciones

Realizamos inspecciones a los productos para verificar que cumplan con lo establecido en la señalética del empaque, la rotulación, el código de barras y los distintos accesorios y manuales. Con relación a los productos importados, verificamos las especificaciones técnicas, los componentes y las características funcionales.

Este sistema de inspecciones arroja tres resultados que determinan si el producto sale a la venta:

- **Aprobado:** cumple con todos los requerimientos establecidos para su exportación.
- **Rechazado con despacho:** el producto fue sometido a un proceso de mejoras y alcanzó los requisitos para su comercialización.
- **Rechazado sin despacho:** no cumple con las exigencias de la orden de compra, por lo tanto no se despacha.

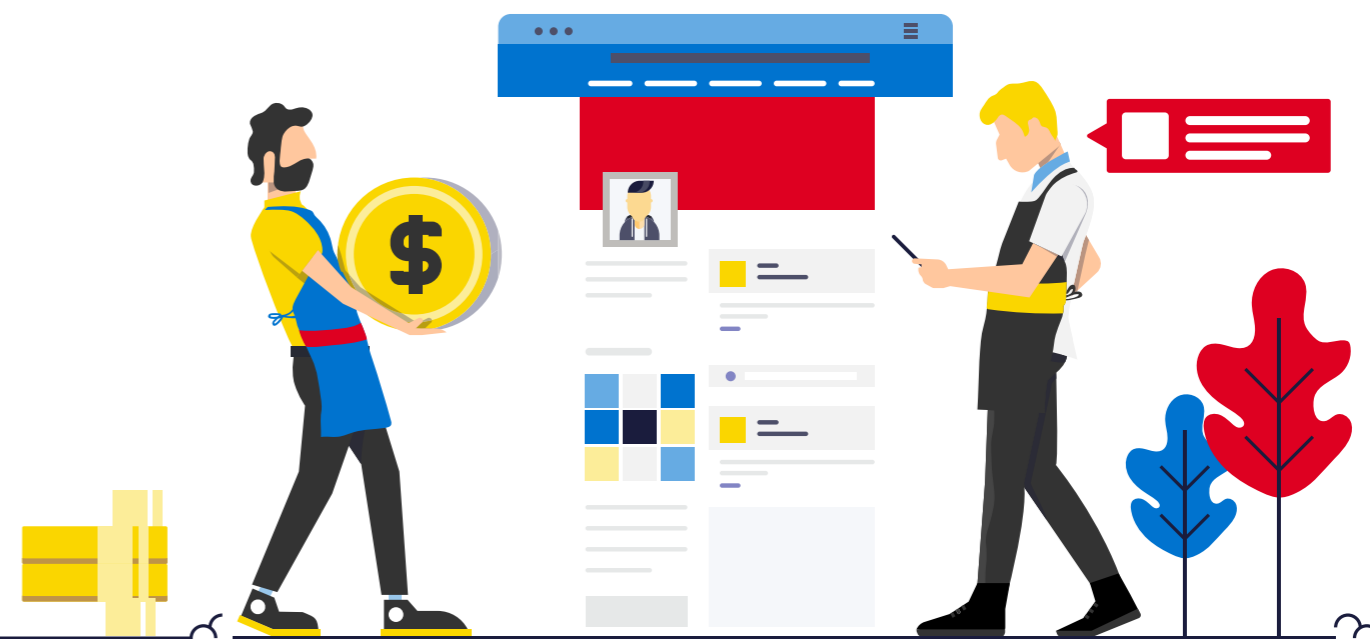


Inspecciones Nacionales

	2017	2018
Aprobadas	0	15
Con despacho	3	0
Sin despacho	10	3
Rechazadas		

Inspecciones en Asia

	2017	2018
Inspecciones	1.488	2.281
Proveedores inspeccionados	171	361



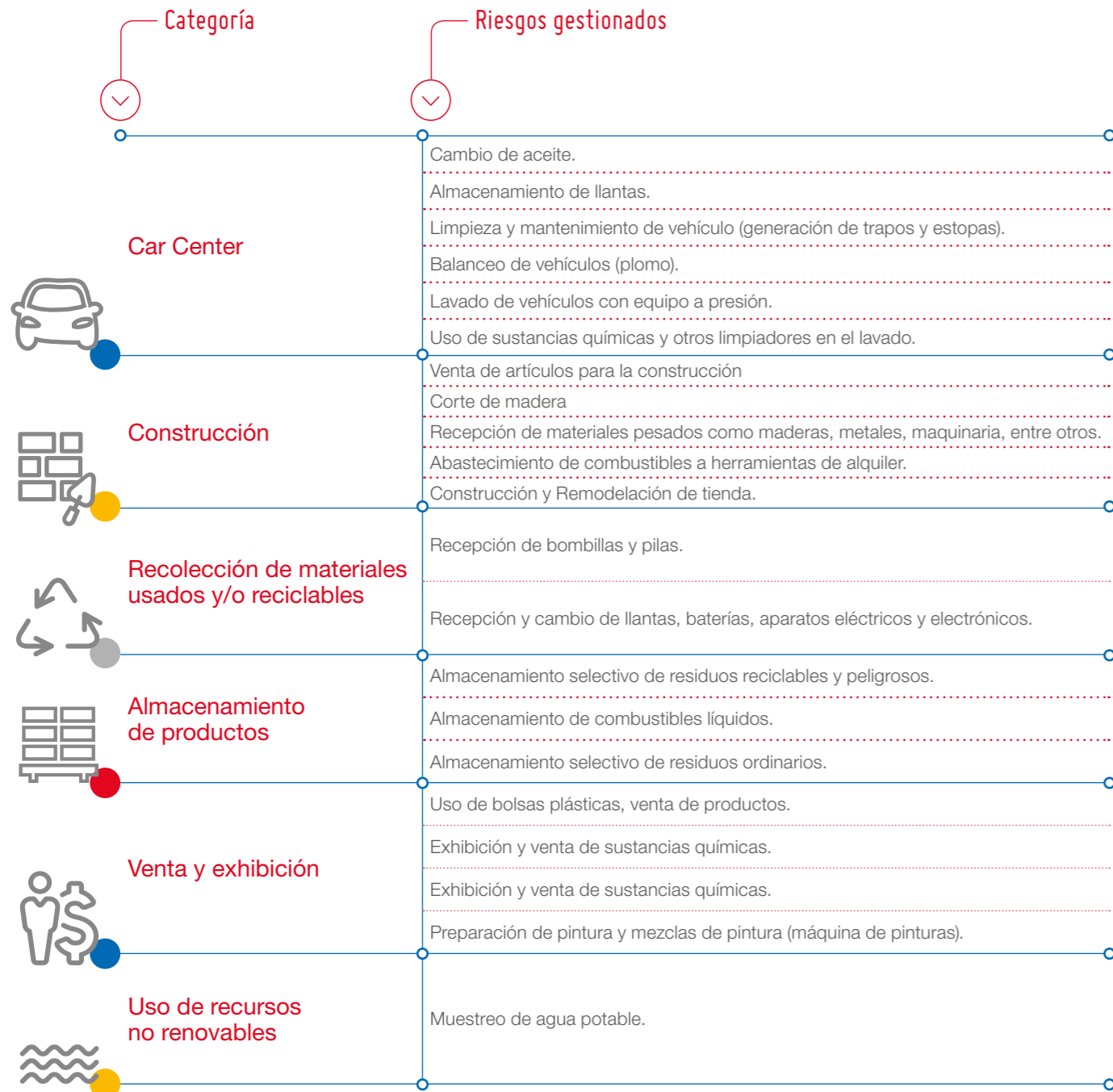
Identificamos y gestionamos los riesgos de nuestros productos y servicios

Como parte de la garantía que damos a nuestros clientes sobre la calidad de nuestros productos y servicios, analizamos y gestionamos adecuadamente los riesgos sociales y ambientales de los mismos. Con el fin de velar por la salud

y seguridad de nuestros colaboradores y de nuestros clientes, así como por la protección del medio ambiente.

En la tabla presentamos los riesgos identificados y gestionados durante 2018:

Para 2019 continuaremos gestionando adecuadamente estos riesgos, de forma que podamos prevenir cualquier impacto negativo sobre nuestros clientes, colaboradores y sobre el medio ambiente.



Fortalecemos los negocios de nuestros clientes: Círculo de Especialistas Constructor



Resultados quinta feria capacitación

+ 6.000

Asistentes presenciales

+ 9.500

Profesionales conectados vía streaming

+ 70

Marcas participantes

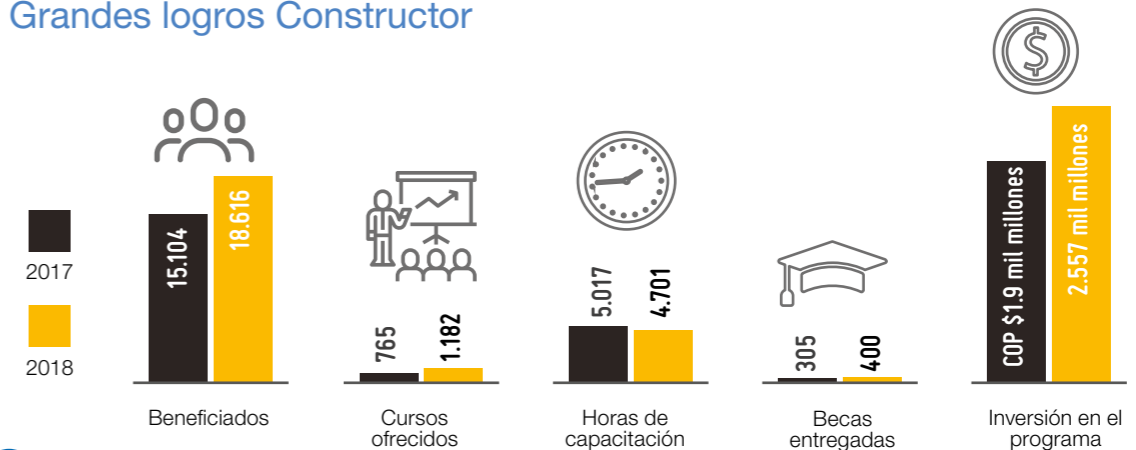
En Sodimac Colombia promovemos espacios de crecimiento mutuo a nuestros diferentes grupos de interés, por eso creamos el Círculo de Especialistas Constructor (CEC), el cual busca profesionalizar a nuestros socios de construcción, mantenimiento y remodelación, para que puedan realizar más y mejores negocios y mejorar su calidad de vida.

Buscamos ser el socio de confianza de los especialistas, por lo que desde hace 5 años venimos desarrollando el

evento de formación más grande en el sector de la construcción en Colombia, La Gran Feria Anual de la Capacitación para Especialistas. Allí reunimos a expertos nacionales e internacionales, con el propósito de generar conocimiento en torno a grandes retos del sector de la construcción a saber, la profesionalización y formalización de los trabajadores, su vinculación a los

sistemas de seguridad social e industrial, y su acceso a las tecnologías de la comunicación. Hoy en día, y luego de 5 ediciones consecutivas, La Gran Feria de la Capacitación se posiciona como un evento en el que convergen entidades públicas, sector empresarial, especialistas de la construcción, academia y medios de comunicación, en favor del progreso de la construcción y del país.

Grandes logros Constructor





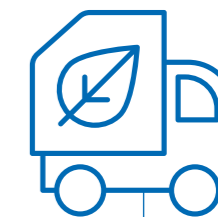
Gestión ambiental

En Sodimac Colombia promovemos la protección y el cuidado del medioambiente, llevando a cabo estrategias y acciones para prevenir, minimizar, mitigar y compensar los riesgos e impactos que se derivan de la operación y contribuyen a la conservación de un entorno amigable con el planeta. Trabajando de manera continua en el mejoramiento de nuestro sistema de gestión ambiental, la promoción del consumo responsable, compensando la huella de carbono generada por nuestra operación, y desarrollando actividades dirigidas a crear conciencia y formación ambiental en nuestros colaboradores y en nuestros clientes.

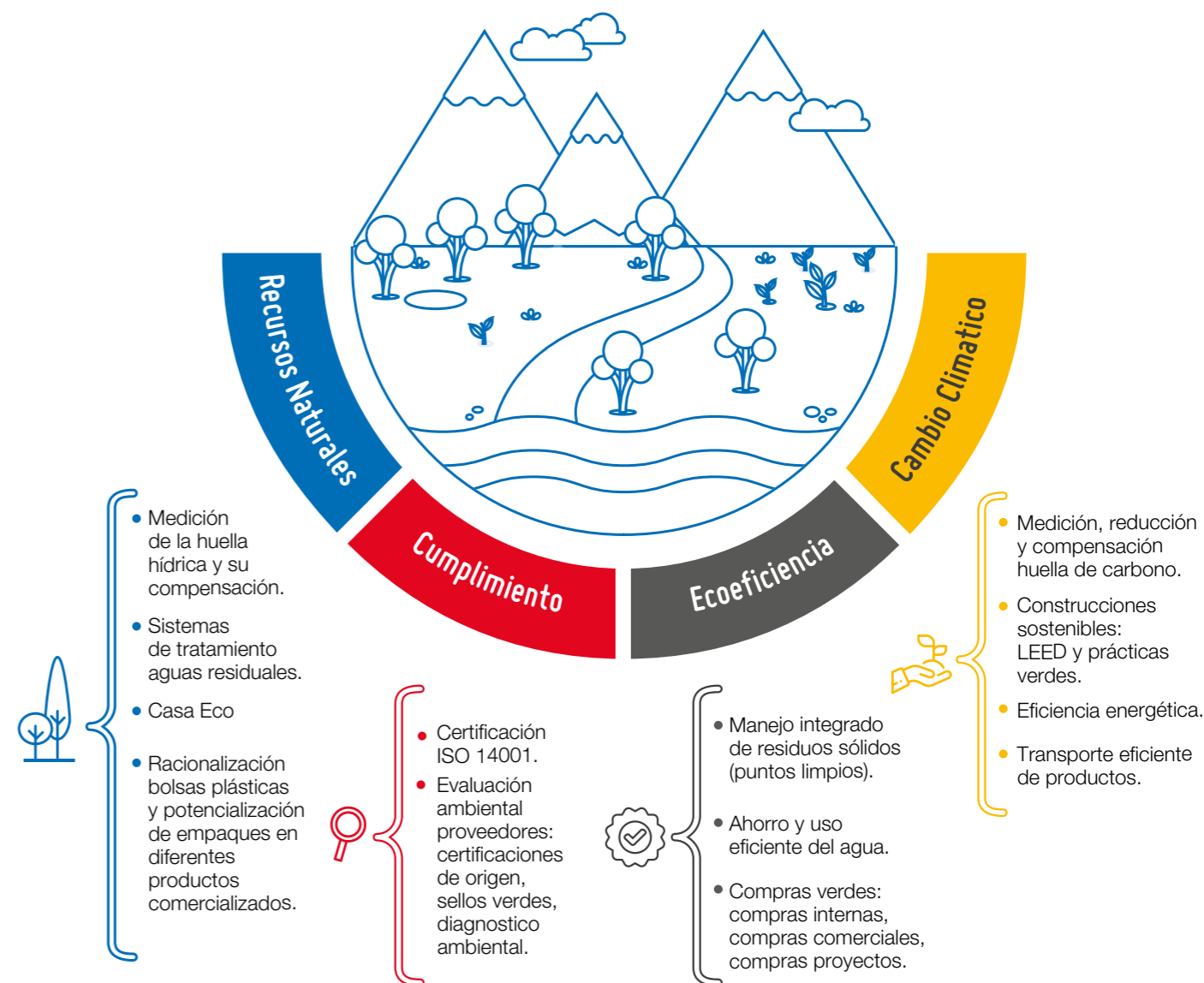
→ Nuestra estrategia de sostenibilidad ambiental

Fortalecemos nuestra gestión sostenible en materia ambiental por medio de programas dirigidos a la reducción del consumo de agua y de las emisiones de gases efecto invernadero, la generación de energías alternativas, la promoción de construcciones ecoamigables, la recolección de materiales especiales

(luminarias, pilas, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), etc.), el reciclaje y reutilización de los productos, la capacitación en temas de protección del entorno, y el seguimiento a los riesgos e impactos asociados a la gestión empresarial, principalmente derivados del transporte.



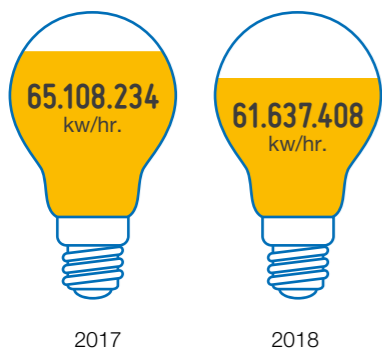
Estrategia de sostenibilidad ambiental



Ahorro y uso eficiente de energía

En Sodimac Colombia implementamos proyectos de eficiencia energética, como mejoras en los diseños energéticos de las nuevas tiendas, el cambio de cubiertas translúcidas para mayor aprovechamiento de luz natural y menor dependencia de luz artificial en el día, el cambio de tecnologías de iluminación,

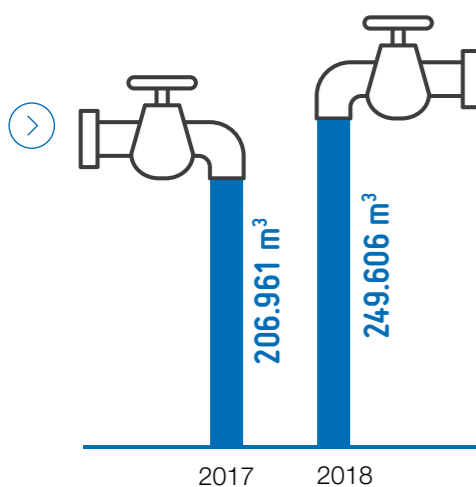
migrando el 100% de las luminarias a tecnología LED, y la implementación de sensores y automatización de equipos que garantizan disminución en el consumo energético, con el fin de disminuir el consumo de energía y la huella carbono de la compañía.



- 5.3%** Ahorro 2017 vs 2018
- Más de 21 millones de kw/h.** Energía ahorrada de 2013 a 2018
- \$4.388 MM.** Ahorro económico en 2018

Ahorro y uso eficiente de agua

Implementamos programas para el ahorro y uso eficiente del agua como: la instalación de sistemas sanitarios ahorradores, el aprovechamiento de aguas lluvias y la separación de los tanques de red contra incendios, de los tanques de agua potable.



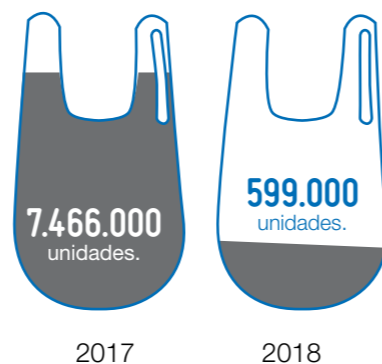
- 14.347 m³** Recolección de agua lluvia
- Más de \$111 mil millones** Ahorro económico en 2018

Ahorro de bolsas plásticas

Iniciamos en 2011 el programa de reducción de bolsas plásticas en la compañía, alineados al cumplimiento de la normatividad en la ciudad de Bogotá. A partir del 2013 el programa se implementa a nivel nacional en toda la cadena, y en enero de 2017, guiados por la nueva norma nacional, se implementa el programa de reducción y racionalización de bolsas en todo el país.

Ahorramos 25'535.182 unidades de bolsas plásticas de 2013 a 2018. Y disminuimos el 97.7% de consumo de agua de 2013 a 2018.

La meta para 2019 es de cero bolsas plásticas.



- 92%** Reducción de unidades entregadas en 2018 frente al año inmediatamente anterior.
- 25'535.182** Unidades de bolsas plásticas ahorradas de 2013 a 2018.
- 97.7%** Consumo de agua disminuido de 2013 a 2018.
- Cero bolsas plásticas.** Es la meta para 2019

Residuos Reciclables

En Sodimac Colombia implementamos prácticas y realizamos actividades de separación de residuos para reciclaje. Conscientes de su utilidad como materia prima para la fabricación de papel, cartón, elementos plásticos, madera, cascos para motos, bases para materas, entre otros. En los últimos 5 años hemos logrado un incremento del 22%

en la separación de materiales que son materia prima para la fabricación de nuevos productos.

Tuvimos un ingreso económico en 2018 de más de \$737 mil millones gracias a este programa, reciclando el equivalente a 153 tracto mulas cargadas.



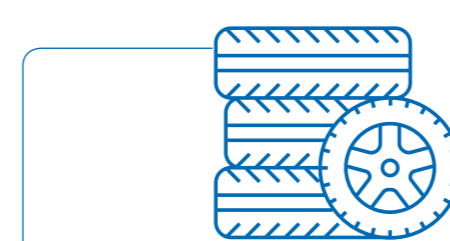
Residuos peligrosos y programas pos consumo

Disponemos y aprovechamos todos los residuos peligrosos generados en nuestros centros de trabajo de manera correcta, a través de proveedores autorizados que cuentan con licencias y permisos ambientales. Durante 2018 dimos un correcto manejo a 313 toneladas de materiales peligrosos, 88 toneladas más que en 2017.

De 2013 a 2018 hemos tenido un aumento de 224.3 toneladas en la disposición de residuos peligrosos y un aumento del 252.3% debido al crecimiento de la operación y las ventas. En 2013 teníamos 29 tiendas y ahora contamos con 40 tiendas.



Productos peligrosos



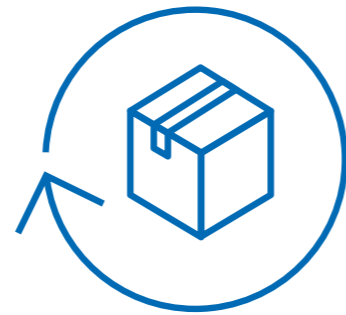
Desde el año 2010 fueron emitidas las normas nacionales para la disposición correcta de posconsumos. Para Sodimac Colombia en 2018 aplicaron de manera directa los posconsumos de pilas y luminarias, y de manera indirecta los posconsumos de llantas y baterías.





→ Ciclo de Vida del Producto

Responsables de los desechos que se pueden generar de la venta de los productos que comercializamos, llevamos a cabo un proceso de recuperación de materiales que pueden ser reutilizados en la elaboración de nuevos productos. Nuestro objetivo es poder cumplir con todo el proceso de ciclo de vida del producto, disminuyendo la generación de elementos que pueden contaminar aún más el planeta una vez finalicen su vida útil.



ses para materas, cascos de seguridad, nuevo papel y cartón, entre otros.

Para el 2019 nuestro objetivo será identificar actividades de mejora continua en el ciclo de vida de la madera recuperada y la ampliación de los RAEE.

→ Cambio climático

Como compañía hemos llevado a cabo una evaluación del cambio climático desde la matriz de impactos ambientales, identificando como oportunidades de gestión temas asociados a la eficiencia energética y la compensación de la huella de carbono generada por la operación.

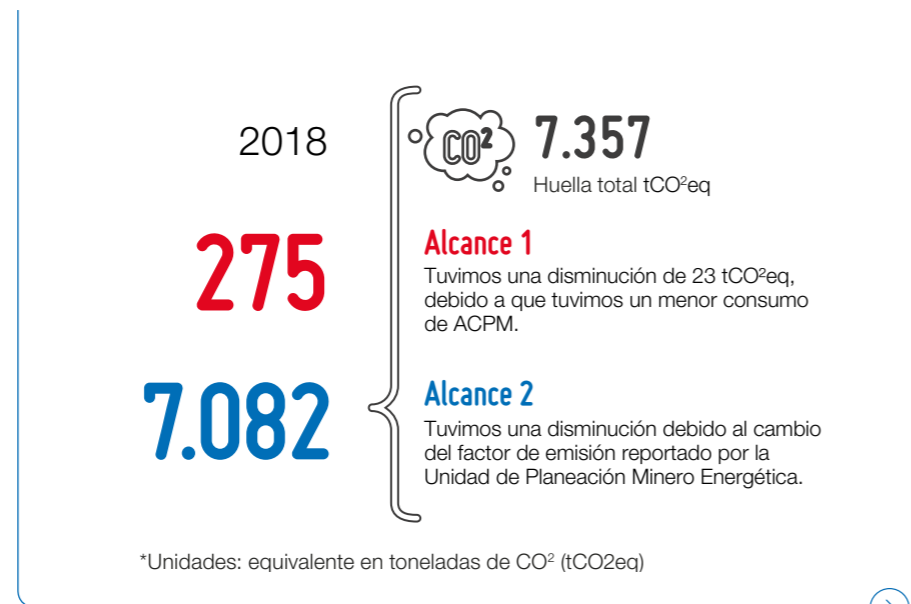
Dentro de las acciones que hemos llevado a cabo durante 2018 se encuentra el proyecto de eficiencia energética en tiendas, donde logramos la conversión del 100% de la iluminación a tecnología LED.

En cuanto a la compensación de la huella de carbono, sembramos durante el 2018, un total de 4.612 árboles. En 2019 continuaremos con nuestro compromiso de contribuir a la compensación ambiental a través de la siembra de árboles.

→ Medición de la huella de carbono

Reconocemos el impacto de nuestra operación en el medioambiente. Por esta razón, desde el año 2010 medimos la huella de carbono producida por la energía, los combustibles y los gases refrigerantes que utilizamos. Realizamos el inventario de los gases efecto invernadero (en adelante GEI) desde los alcances 1 y 2:

- **Alcance 1:** emisiones directas generadas por el combustible que necesitamos para nuestra operación.
- **Alcance 2:** emisiones indirectas por la electricidad que compramos.



Somos carbono neutral en nuestra tienda de Pereira

Adicionalmente en 2018 ingresamos al programa Banco de CO₂, entidad compensadora en el Eje Cafetero. Gracias al desarrollo de esta iniciativa estamos protegiendo y conservando 6 hectáreas de bosque nativo, a través de la compensación económica a familias vinculadas, por medio del pago por servicios ambientales. Es por esto, que desde el 2018 la tienda Homecenter Pereira es Carbono Neutral.

La medición fue realizada implementando una nueva metodología desarrollada en 2017, por la empresa Logyca. En la que se diseñó una matriz para cuantificar, verificar y hacer seguimiento a las emisiones de GEI, generadas por el transporte terrestre.

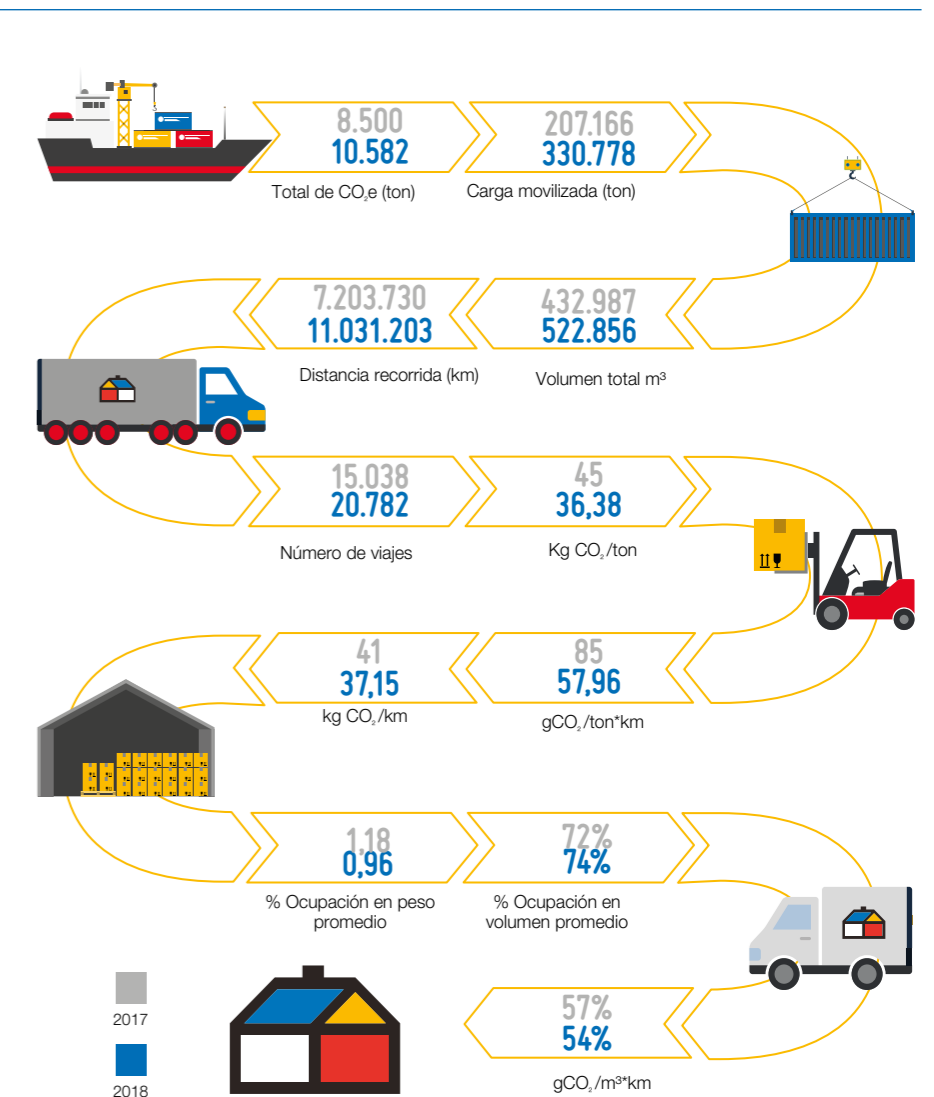
Gracias a esta nueva metodología pudimos identificar de manera más clara como minimizar y mitigar la huella de carbono. Logramos y superamos el objetivo propuesto en 2018, de disminución de los gramos de CO₂ por metro cúbico por km recorrido en 9%.



Huella de Carbono Transporte

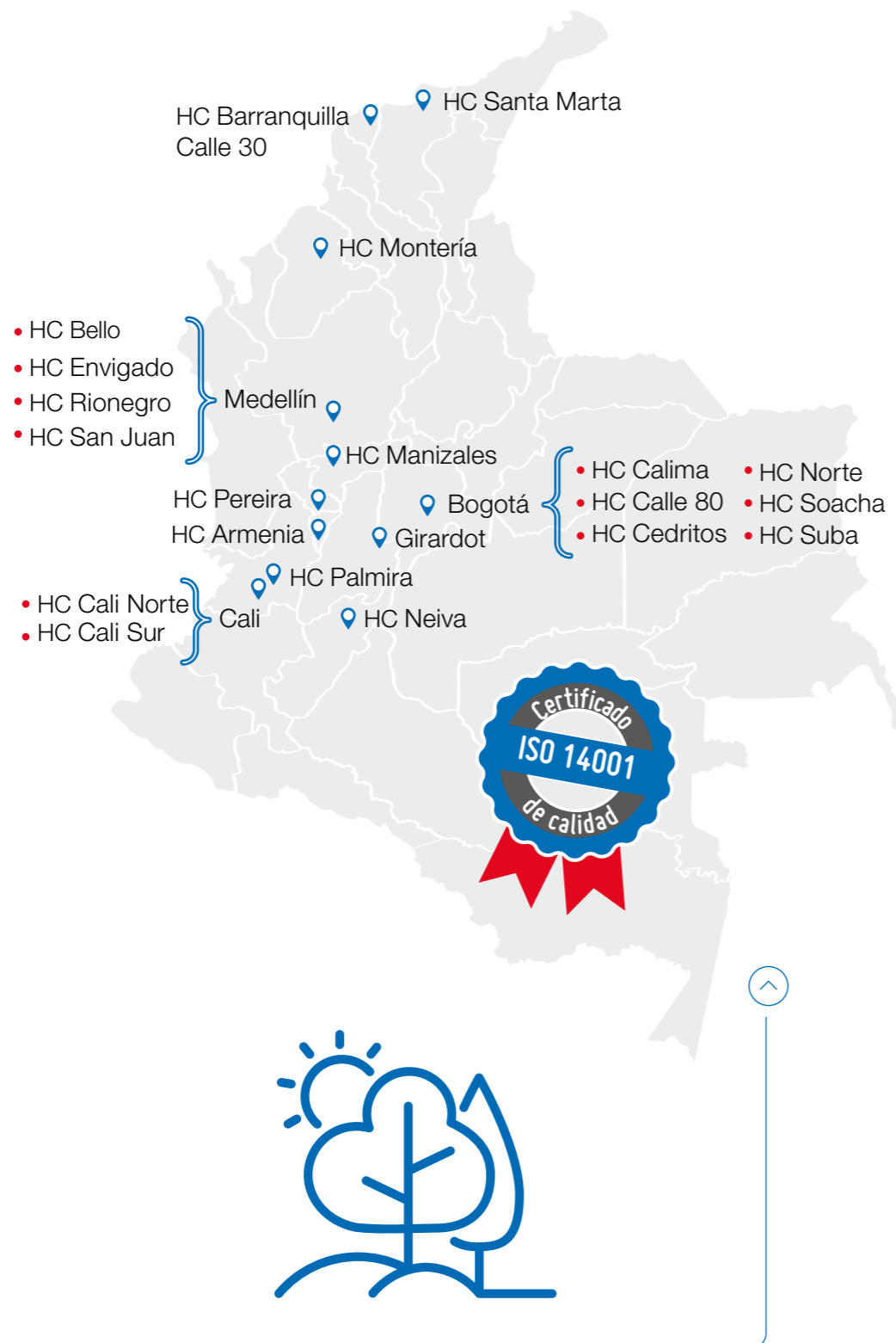
Conscientes del impacto del transporte de nuestra compañía en el medioambiente, el cual se expresa en consumo de recursos (combustibles fósiles), emisiones de carbono (responsable del 23% de total de las emisiones mundiales), consumo energético, ruido y vibración, realizamos en 2018 acciones para su medición y mitigación.

Utilizando una metodología más estructurada y completa, para la medición de la huella de carbono de transporte (emisiones de GEI y causas de la emisión) en los trayectos de mayor impacto de la compañía. Específicamente en las rutas que van desde los puertos colombianos hacia los centros de distribución y las zonas francas ubicadas en todo el país y desde las zonas francas hacia los centros de distribución y tiendas a nivel nacional.



➔ Certificación ISO 14001

Nos medimos con los más altos estándares en materia ambiental. Durante 2018, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC realizó la auditoría de certificación al Sistema de Gestión Ambiental – SGA de la compañía, con base en los requisitos de la Norma ISO 14001:2015, en 21 tiendas de la compañía (nueve más que el año anterior).



➔ El cuidado del medioambiente en nuestra cadena de suministro

Compartimos las buenas prácticas en materia ambiental con toda nuestra cadena de suministro, por lo que trabajamos permanentemente en la implementación y socialización de acciones que contribuyan a una operación ambientalmente sostenible.

En el Manual de Proveedores hacemos explícito el compromiso que deben asumir nuestros aliados de bienes y servicios en la protección del ecosistema, entendiéndose que estos deben ajustarse a todas las leyes y disposiciones aplicables relativas al medio ambiente, procurando implementar cada día mejores prácticas y estándares en

el cuidado del mismo. A su vez, en los contratos ratificamos la importancia de que nuestros proveedores preserven los recursos naturales y la obligación que estos tienen de responder por las afectaciones generadas al entorno.

Para asegurar el respeto por el medioambiente, desde hace 3 años incluimos criterios ambientales, en la política interna de compras desde el proceso de selección de proveedores, los cuales son revisados cada año mediante una evaluación de sostenibilidad que posibilita al aliado comercial su participación en el proceso de contratación de la compañía.



 Evaluaciones a proveedores



70

 Proveedores nuevos con criterios ambientales en 2018

315

 Evaluaciones a proveedores de 2015 a 2018



→ Casa Eco

“Lo que hagas en casa lo agradece el planeta”

Promovemos acciones dirigidas a la conservación del medio ambiente con cada una de los grupos de interés con los cuales interactuamos. Nuestra responsabilidad es fomentar una cultura de cuidado del planeta, por lo cual tenemos como objetivo educar y generar conciencia sobre la protección y preservación de los recursos naturales.

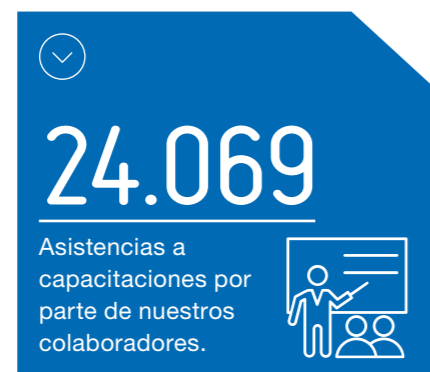
Para cumplir con nuestro objetivo, hemos creado el programa Casa Eco, el cual está enfocado en entregar soluciones a nuestros clientes para el uso eficiente del agua, la energía, el aire, ahorro de gas, reciclaje, productos eco amigables, entre otras.

Durante 2018 nos enfocamos en otorgar capacitaciones ambientales, para concientizar a nuestros colaboradores en la prevención, control y mitigación de los impactos ambientales más significa-

tivos generados en la operación de las tiendas. Los temas de las capacitaciones se enfocaron en: política ambiental, programa cero bolsas, manejo de residuos; aspectos, impactos y riesgos ambientales; ahorro y uso eficiente de agua y energía y huella de carbono.

El objetivo a 2019 será continuar fortale-

ciendo prácticas y estrategias alineadas a la cultura del cuidado por el planeta, a la formación a trabajar para que la información que entregamos a nuestros clientes responda a las necesidades del entorno.



→ Construcciones Sostenibles

Nos integramos a las construcciones sostenibles que minimizan los impactos negativos al medio ambiente, logrando reducciones en el consumo de energía, agua y materiales de construcción. Así mismo, presentan una reducción de las emisiones de CO2 y una mejoría en la calidad del ambiente interior.

Cinco de nuestras tiendas cuentan con certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design, por sus siglas en inglés) Manizales, Cajicá, Montería, Bucaramanga y Cedritos, lo cual ratifica el compromiso que tenemos con la sociedad en materia ambiental.

Adicionalmente, con la apertura de la tienda de Mosquera, logramos:

- **Ahorrar el 66%** del consumo de agua por medio de la recolección de aguas lluvias para el lavado de carros y riego del 100% de las zonas verdes e implementación de dispositivos de bajo consumo de agua.
- **Ahorrar el 42%** del consumo energético por medio de la ventilación e iluminación natural en el 100% del edificio, implementación de paneles para el aprovechamiento de la energía solar que suple 30% del consumo total de la tienda, iluminación LED de alta eficiencia y sistema de control de consumos.

Además, el 40% de materiales de construcción contienen material reciclado y superficies que minimizan el efecto Isla de Calor.

Por esta razón, nuestra construcción está postulada a la certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design, por sus siglas en inglés) y a la certificación EDGE (Excellence in Design For Greater Efficiencies, por sus siglas en inglés).



Desarrollo de proveedores comerciales



Generamos relaciones comerciales competitivas, de confianza y de largo plazo con nuestros proveedores, pues entendemos que son los aliados esenciales, para llevar a cabo la operación. Es por esta razón, que trabajamos día a día por mantener una comunicación directa basada en el respeto, la integridad, la ética y la transparencia.



Compartimos y transmitimos de igual manera, los más altos estándares internacionales y las buenas prácticas en materia de sostenibilidad con nuestros proveedores, así como los lineamientos y principios que guían el actuar de Sodimac. Los cuales están dispuestos en el Código de Ética, y responden al respeto, promoción y protección de los derechos humanos, el cumplimiento por las normas laborales, el cuidado del medioambiente, la ejecución de acciones transparentes y el rechazo a cualquier actividad de soborno o corrupción en su gestión.

Trabajamos guiados por el Manual de Proveedores, el cual establece las prácticas esperadas a nivel comercial, ético, de medio ambiente y de derechos humanos, conscientes de que el éxito empresarial se genera a partir de la articulación de las partes y el cumplimiento de prácticas responsables y respetuosas en toda la cadena de suministro.



Generamos alianzas para el crecimiento

Creamos relaciones constructivas con nuestros grupos de interés generando alianzas que nos permiten cumplir con los objetivos trazados en temas de desarrollo sostenible.

Guiados por esta premisa, desde el año 2016, hacemos parte de la Red de Suministro Responsable, una iniciativa de la Universidad Externado de Colombia en convenio con el Pacto Global de las Naciones Unidas. La cual promueve el desarrollo inclusivo y sostenible en el país, fortaleciendo tanto las microempresas, como las pequeñas y medianas empresas, de la cadena de suministro de las organizaciones aliadas.

A través de esta alianza, trabajamos para ir más allá de nuestra operación diaria, al compartir y promover con nuestros proveedores estándares éticos en materia económica, social y ambiental. Invitándolos a participar en diferentes programas de consultoría – Plan Padrinos y Primeros Pasos – donde se realizan diagnósticos, análisis y planes de acción, en temas asociados a la gestión empresarial y a los fundamentos de la responsabilidad social.

Durante 2018, logramos nuestro objetivo de fortalecer la alianza e invitar a un número mayor de aliados comerciales (en comparación al año anterior), a unirse a los programas que desarrollamos en conjunto.

Para el 2019, el objetivo es invitar a aquellos proveedores que hacen parte del programa, para que continúen desarrollando actividades y estrategias orientadas a la sostenibilidad; y motivar a otros de ellos, que aún no hacen parte del programa, para que vean en la gestión sostenible una oportunidad para hacer de sus empresas, negocios rentables, productivos y eficientes, generando impactos positivos a nivel económico, social y ambiental.



Contribuimos al crecimiento de las pequeñas y medianas empresas

Contribuimos al crecimiento de las pequeñas y medianas empresas del país aliadas a la compañía, con el compromiso de apoyar el desarrollo sostenible de nuestros proveedores. Implementando diferentes programas e iniciativas dirigidas al fortalecimiento económico, social y medioambiental de este tipo de organizaciones.

Ahora bien, la iniciativa más importante en la que venimos trabajando desde hace 3 años, en la disminución del plazo de pago a pymes a un máximo de 30 días. Lo que nos permite promover planes de inversión para las compañías.

Durante 2018, fueron beneficiadas 662 empresas, las cuales representan el 65.68% del total de pequeñas y medianas empresas con las cuales trabaja Sodimac.

Para 2019 continuaremos fortaleciendo la relación con las pymes y gestionaremos programas de formación esenciales para el buen desempeño económico, social y medioambiental de las mismas. Nuestra meta, sigue siendo continuar entregándole herramientas esenciales a los pequeños proveedores, con el propósito de tener una cadena de suministro sostenible.



➔ Evaluamos a nuestros proveedores

Contamos desde el 2016 con un proceso de identificación, caracterización y segmentación de nuestros proveedores, por medio del cual establecemos planes de acción esenciales para el relacionamiento con cada uno de ellos.

Durante 2018, evaluamos a 50 proveedores, con base en criterios estratégicos, dentro de los cuales se contem-

plaron temas asociados a las compras, ventas, margen, rotación, cumplimiento, entre otros; además, complementamos el análisis con un diagnóstico de nuestros socios comerciales en ámbitos de sostenibilidad.

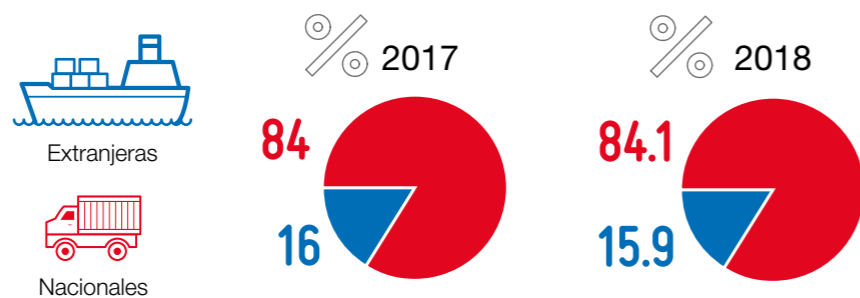
La meta para 2018 es continuar creando planes a la medida que permitan cada año cerrar las brechas de sostenibilidad

identificadas, a través de espacios de capacitación e invitándolos a participar en los programas de consultoría que tenemos disponibles para nuestros proveedores, con el objetivo de compartir buenas prácticas y desarrollar una cadena de suministro responsable y ética.

➔ Desarrollando a nuestros proveedores nacionales

Trabajamos en diferentes programas e iniciativas que permiten el fortalecimiento de las empresas y las regiones donde operamos. Destacamos el aporte al crecimiento económico de las comunidades cercanas a la operación. Por ello durante 2018, el 84% de las compras realizadas por la compañía fueron realizadas a proveedores locales.

Compras nacionales y extranjeras



Fortalecemos a nuestros proveedores en temas de sostenibilidad

Conscientes de la importancia de fortalecer la relación con nuestros proveedores para crear una economía y un mundo más sostenible, realizamos un curso en 2018 para pymes junto con el Consejo Empresarial Colombiano para el Desa-

rollo Sostenible CECODES con 15 proveedores. Y por quinto año consecutivo 3 proveedores participaron en el curso de Primeros Pasos en Responsabilidad Social de la Universidad Externado de Colombia.



➔ Declaración de compromisos

Nuestra política de promoción y respeto por los fundamentos de sostenibilidad, trasciende a la verificación periódica de las prácticas que nuestros proveedores llevan a cabo, con el fin de revisar que los productos que comercializamos respondan a los lineamientos promovidos por los más altos estándares internacionales en responsabilidad social.

La declaración firmada por los proveedores contiene los compromisos que estos asumen en temas asociados a: ética empresarial y cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en uso de marcas; derechos humanos

y calidad de vida laboral en el cumplimiento de normas sobre trabajo infantil y trabajo forzado; cuidado de la salud de los clientes y seguridad laboral; marketing responsable y transparencia en la publicidad de los productos; identificación y aminoramiento de los impactos ambientales; aprovisionamiento responsable; y contratación de mano de obra local.

Para el 2019, continuaremos evaluando y haciendo seguimiento a las prácticas de nuestra cadena de suministro con el fin de asegurar una buena gestión en temas económicos, sociales y ambientales.



“Declaración de Responsabilidad Social”.

➔ Gestionando los riesgos en nuestra cadena de suministro

En Sodimac Colombia tenemos como objetivo identificar, gestionar y mitigar los riesgos asociados a aspectos legales, ambientales, económicos y sociales, que se pueden derivar de nuestra operación. Por ello, trabajamos en la construcción de una cadena de suministro que responda a los lineamientos que como compañía hemos establecido en materia de desarrollo sostenible y cumplimiento de la ley.

Para cumplir con nuestros propósitos llevamos a cabo un ejercicio de identificación de los riesgos asociados a cada parte fundamental de nuestra cadena de suministro, evidenciando en estas las posibles vulneraciones y afectaciones a temas asociados a los colaboradores, derechos humanos, medio ambiente, entre otras.

Gestionamos los riesgos que se puedan derivar de la cadena de abastecimiento, a través de evaluaciones y auditorías a nuestros proveedores, a través de Sedex (Supplier Ethical Data Exchange). Una organización que impulsa las buenas prácticas empresariales con base en estándares internacionales de sostenibilidad.

Durante 2018, tuvimos como resultado un total de 75 proveedores nacionales e internacionales evaluados y auditados (2 más que en el 2017).

Resultado que nos permite continuar fortaleciendo año a año una cadena de suministro responsable en la minimización de los riesgos, el respeto por los derechos humanos, el cumplimiento de las normas laborales, la protección del medio ambiente y las prácticas justas de operación.

🔍 Proveedores evaluados y auditados





Memorando de revisión independiente



Memorando de revisión independiente

Verificación Independiente de la Memoria Anual 2018 – Sodimac

Memorando de revisión independiente

Memorando de revisión independiente

Verificación Independiente de la Memoria Anual 2018

Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos de la Memoria Anual del año 2018 de Sodimac del Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad, en adelante "Estándares GRI".

Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la norma ISAE 3000 - International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a la Administración, así como a las diversas áreas de Sodimac que han participado en la elaboración de la Memoria Anual 2018 y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con los colaboradores de Sodimac para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados para elaborar el Informe.
- Análisis de cómo, a partir del ejercicio de materialidad, se definen los contenidos, la estructura y los contenidos del reporte, de acuerdo a lo sugerido por los Estándares GRI.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el informe.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión con base en la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los contenidos GRI y propios incluidos en la Memoria Anual y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Sodimac.

Responsabilidades de la Dirección de Sodimac y de Deloitte

- La preparación de la Memoria Anual 2018 de Sodimac, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la organización la cual también es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este Informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la organización de acuerdo con los términos de nuestra propuesta de servicios. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros diferentes a la Dirección de la empresa.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC).
- El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte Integrado.



Deloitte & Touche Ltda.
Jorge Enrique Múnera D.
Socio

Memorando de revisión independiente

Se confirma que la Memoria Anual 2018 de Sodimac es elaborada de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI

Contenidos básicos generales:

Se confirmó que el informe se ajusta a los requisitos de la opción esencial "de conformidad" con los Estándares GRI en cuanto a los contenidos básicos generales.

Contenidos básicos específicos:

Revisamos el enfoque de gestión y contenidos GRI de los siguientes asuntos materiales de Sodimac y la información de sus concesiones viales y aeroportuarias:

Asuntos materiales	Contenidos GRI e indicadores ¹
Ética y Transparencia	205-1. Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
	205-3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
Derechos Humanos	412-2. Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
	404-1. Media de horas de formación al año por empleado
Clima Laboral	401-2. Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
	SOD3. Índice de calidad de vida laboral
Diversidad e Inclusión	SOD13. Número de personas del programa Manos Capacitadas vinculadas de manera directa a la compañía (discapacidad cognitiva, física y en situación de vulnerabilidad económica)
	403-2. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional
Salud y Seguridad laboral	SOD5. ILI
	SOD4. Resultados de encuestas de satisfacción al cliente: Índice programa Promotor
Ética publicitaria / Marketing responsable	417-2. Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios
	417-3. Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

¹ El alcance de la verificación de Deloitte corresponde únicamente a las cifras de Colombia.

Memorando de revisión independiente

	418-1. Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
	419-1. Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico
Salud y seguridad del cliente	416-2. Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
Gestión del riesgo con proveedores	308-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
	414-1. Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
Huella de carbono (Emisiones GEI)	305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)
	305-2. Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
	SOD8. Unidades de bolsas ahorradas
	306-2. Residuos por tipo y método de eliminación
Gestión de residuos (reciclaje, post consumo)	SOD9. Toneladas de pilas recolectadas
	SOD10. Toneladas de bombillos recolectados
	SOD11. Toneladas de llantas recolectadas
	SOD12. Toneladas de baterías de vehículos recolectadas
Transporte y logística	SOD14. Medición de la huella de carbono de transporte
Inversión social (donación de vueltas y productos)	SOD15. Número de fundaciones beneficiadas por donación de producto
	SOD16. Recaudado por donación de vueltas de clientes
Impacto en la comunidad local - Voluntariado corporativo y SOS solidario	SOD18. Horas de voluntariado donadas
	SOD19. No. de voluntarios movilizados
	SOD20. No. de intervenciones de voluntariado
Perfil de la organización	401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
Valor económico	201-1. Valor económico directo generado y distribuido

Conclusiones

Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la Memoria Anual 2018 de Sodimac contiene errores significativos o no ha sido preparado de acuerdo con del

**Memorando de revisión independiente**

Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad, de conformidad con la opción Esencial.

Observaciones principales & recomendaciones frente a principios GRI y WBCSD²**Contexto de sostenibilidad****Observaciones generales**

Sodimac ha realizado un ejercicio riguroso de identificación y priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aplicables a la organización y la contribución a ellos por medio de sus asuntos materiales, detallando programas, procesos y herramientas que habilitan su contribución.

Recomendaciones

Se sugiere mantener esta buena práctica y establecer indicadores de medición que permitan identificar de manera contundente la contribución e impacto de dichos programas a las metas específicas de los ODS priorizados.

Así mismo, se recomienda identificar coincidencias sectoriales y a nivel país, que permitan una cohesión en los procesos de medición y comunicación de la contribución realizada.

Compromisos y metas**Observaciones generales**

Sodimac comunica las metas anuales establecidas para algunos de sus asuntos materiales.

Recomendaciones

Se sugiere ampliar el alcance de reporte, presentando las metas en el corto, medio y largo plazo alrededor de la gestión de todos sus asuntos materiales e informando el % o estado de cumplimiento de las metas planteada año a año. Informar de manera periódica sobre el avance y principales retos que enfrenta la organización, permite que el lector pueda evaluar la gestión y cumplimiento de objetivos estratégicos y complementar sus análisis para entender de manera ampliada la gestión en sostenibilidad de la compañía.

Navegación y flujo³ (Navigation and flow)**Observaciones generales**

Se resalta que la información presentada en el informe es clara y representa adecuadamente la gestión realizada por la organización.

Recomendaciones

Se sugiere incluir tags de los indicadores asociados a los asuntos materiales a lo largo del informe, para facilitar su navegabilidad. La señalización y la ayuda de referencias para vincular el contenido relevante

² Del inglés: "World Business Council for Sustainable Development" (Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible).

³ Tomado del "Sustainability Matters 2018" del WBCSD.

**Memorando de revisión independiente**

y las herramientas de navegación permiten al lector encontrar información rápidamente.

ANEXO 1 Declaración de independencia

Deloitte es líder global en Servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoramiento financiero, asesoramiento en riesgos, impuestos y servicios relacionados. Nuestra red de firmas miembro presente en más de 150 países y territorios atiende a cuatro de cada cinco compañías listadas en Fortune Global 500®. Conoce cómo aproximadamente 286.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende en www.deloitte.com.

Confirmamos nuestra independencia de Sodimac. Todos nuestros empleados realizan actualizaciones anuales a la Política de Ética donde puntualmente declaramos que no tenemos conflictos de interés con Sodimac, sus subsidiarias y sus grupos de interés.

Deloitte se refiere a una o más firmas de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), y su red global de firmas miembro y de entidades relacionadas. DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Por favor revise www.deloitte.com/about para conocer más.

Deloitte es líder global en Servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoramiento financiero, asesoramiento en riesgos, impuestos y servicios relacionados. Nuestra red de firmas miembro presente en más de 150 países y territorios atiende a cuatro de cada cinco compañías listadas en Fortune Global 500®. Conoce cómo aproximadamente 286.000 profesionales de Deloitte generan un impacto que trasciende en www.deloitte.com.

Esta comunicación contiene únicamente información general, ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte") están, por medio de la presente comunicación, prestando asesoría o servicios profesionales. Previo a la toma de cualquier decisión o ejecución de acciones que puedan afectar sus finanzas o negocios, usted deberá consultar un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte se hace responsable por pérdidas que pueda sufrir cualquier persona que tome como base el contenido de esta comunicación.

© 2019. Para información, contacte a Deloitte Touche Tohmatsu Limited.



www.homecenter.com.co

 Homecenter Colombia

 @Homecenter_co

 Homecenter Colombia

 Homecenter_Co