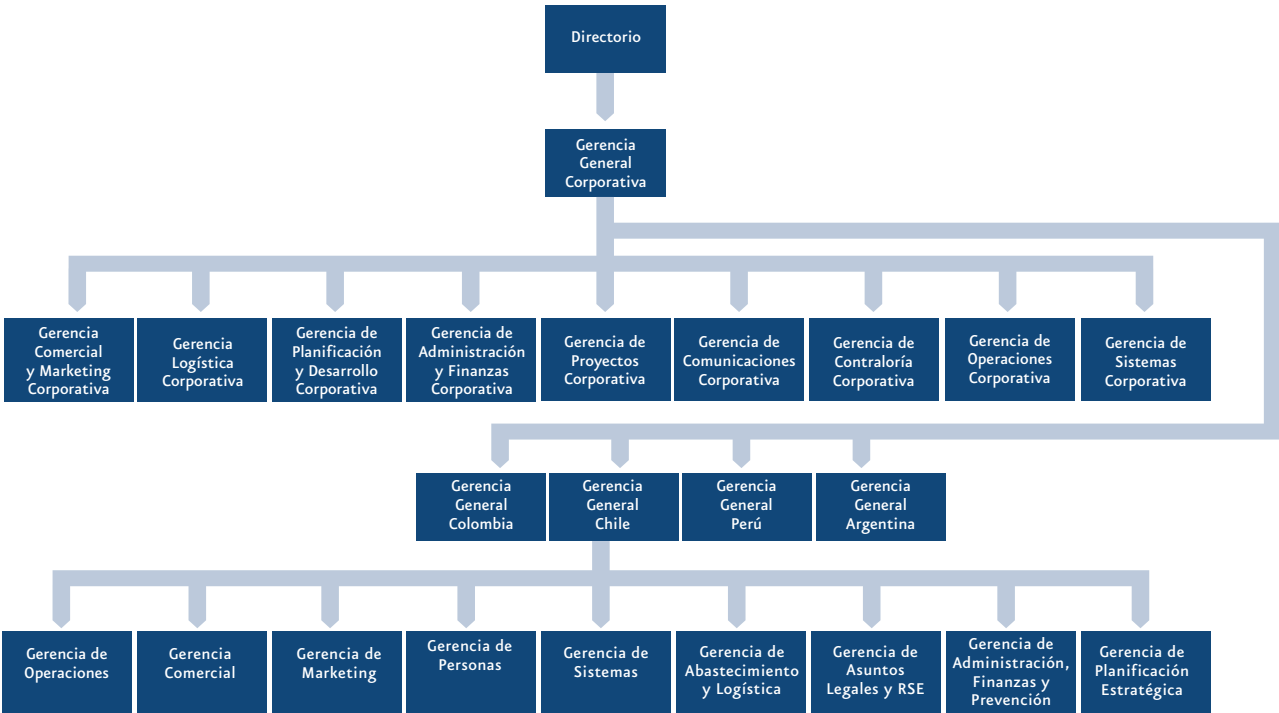


Gobierno Corporativo

La estructura de gobierno corporativo de Sodimac está encabezada por un directorio de nueve miembros, que establece los lineamientos generales que guían la conducción de la empresa, vela por su cumplimiento y responde de cara a los accionistas. También existe un Comité Ejecutivo Corporativo, a cargo de la expansión y supervisión del negocio a nivel internacional, y un Comité Ejecutivo de Sodimac Chile, que controla y gestiona el desarrollo económico, social y medioambiental de la compañía en el país.

Por otro lado, la Junta de Accionistas de la empresa tiene facultades, mecanismos y procedimientos técnicos y legales para nominar a los integrantes del directorio, que respondan a su confianza y cumplan con el nivel de exigencia, experiencia profesional y capacidad de gestión necesarias para orientar la estrategia de crecimiento de Sodimac. Con igual foco, evalúa anualmente la gestión y el desempeño del directorio, tomando en consideración las metas fijadas para el período en materia económica, social y medioambiental.



GRI
4.1
4.2
4.3
4.4
4.5
4.6
4.7
4.9
4.10
HR1
HR2
HR3
HR4
HR6
HR7
HR8
SO2
SO3
SO4
PG
1
2
6
10
ISO
6.2
6.3
6.4
6.6

Directorio

Es el máximo órgano ejecutivo de la empresa. Está constituido por destacados profesionales y emprendedores designados por los accionistas. Tres de sus integrantes conforman a su vez un comité de directores. Éste está integrado por Juan Carlos Cortés Solari, Jaime García Rioseco y Nicolás Majluf Sapag.



Juan Pablo Del Río Goudie

PRESIDENTE

ARQUITECTO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT: 5.898.685-2



Juan Cuneo Solari

VICEPRESIDENTE

INGENIERO COMERCIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT: 3.066.418-3



Juan Carlos Cortés Solari

INGENIERO COMERCIAL

UNIVERSIDAD DE NEVADA, EE.UU.

RUT: 7.017.522-3



José Luis Del Río Goudie

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT: 4.773.832-6



Jaime García Rioseco

ECONOMISTA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT: 5.894.661-3



Carlos Heller Solari

EMPRESARIO

RUT: 8.717.000-4



Cecilia Karlezi Solari

EMPRESARIA

RUT: 7.005.097-8



Nicolás Majluf Sapag

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT: 4.940.618-5



Carlo Solari Donaggio

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT: 9.585.749-3



Procedimientos y regulaciones del directorio

Por política interna, ningún director desempeña cargos ejecutivos en la empresa, permitiendo la independencia en las decisiones del equipo ejecutivo en materia de gestión económica, social y medioambiental.

Los mecanismos de comunicación para hacer llegar indicaciones o propuestas se encuentran regulados por la Ley de Sociedades Anónimas. Esto admite que cualquier accionista pueda enviar una carta con sus inquietudes o solicitud de entrevista al máximo órgano de gobierno corporativo.

Los trabajadores, en tanto, mantienen canales de diálogo abiertos a través de sus representantes, quienes se encuentran en permanente contacto con los miembros del Comité Ejecutivo de Sodimac Chile, mediante el cual se canalizan las inquietudes o recomendaciones al directorio.

Cada uno de los directores percibió una dieta mensual de UF 30 líquidas por cada sesión a la que asistió y UF 300 líquidas en el caso del presidente. Esta asignación es informada en la memoria financiera de la empresa, cumpliendo con la normativa legal dispuesta por la Superintendencia de Valores y Seguros.

El directorio también supervisa el desempeño y la gestión de la compañía en los diferentes ámbitos por medio de los reportes entregados regularmente por el gerente general y los máximos ejecutivos en cada sesión del organismo.

A lo largo de su historia, Sodimac se ha caracterizado por ceñirse a estrictos lineamientos éticos y regirse por una gestión responsable. La empresa ha profundizado esta línea de acción con la adopción por parte del directorio y los comités Ejecutivo y Corporativo de Sodimac Chile, del modelo de Responsabilidad Social como una herramienta estratégica y transversal. Lo anterior se manifiesta formalmente en una política de compromiso con la sostenibilidad, que considera prestar atención y responder de manera oportuna a todos los públicos de interés de la empresa. Esta visión de negocios también se ve formalizada con la adhesión institucional a estándares internacionales de relevancia, entre ellos, el Pacto Global de las Naciones Unidas y la norma ISO 26000.

Remuneraciones principales ejecutivos

La plana gerencial de Sodimac -compuesta por gerentes del Comité Ejecutivo, gerentes y subgerentes de área y gerentes de negocios- percibieron durante el año 2012 remuneraciones e incentivos por un total de M\$ 13.007.292.

En lo que respecta a las indemnizaciones pagadas a los ejecutivos, la cifra ascendió a M\$74.918 en el ejercicio.

El sistema de incentivos implementado por la compañía constituye una herramienta de administración de la Gerencia General que busca alinear a los gerentes y ejecutivos en torno a los objetivos estratégicos definidos para el período considerado. Cabe destacar que los máximos ejecutivos de Sodimac reciben bonos de retribución de acuerdo al logro de metas económicas con vinculación a metas ambientales y sociales específicas.

Comité Ejecutivo Corporativo



La plana ejecutiva de Sodimac está encabezada por un gerente general corporativo, del cual dependen los gerentes generales de Sodimac Argentina, Sodimac Chile, Sodimac Colombia y Sodimac Perú.

A su vez, éste lidera un Comité Ejecutivo Corporativo, cuya misión es lograr en estos cuatro países un crecimiento balanceado con buenas prácticas, aplicando las sinergias de una operación a escala internacional, respetando la cultura y las especificidades propias de cada uno. Esta estructura permite una dirección del negocio ágil y eficiente en apoyo a la política de internacionalización que desarrolla Sodimac.

Tanto Sodimac Chile como su filial Imperial tienen, además, sus respectivos comités ejecutivos, que controlan y gestionan el desarrollo económico, social y medioambiental de la compañía.



Enrique Gundermann Wylie
Gerente General Corporativo
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 9.900.567-K

Francisco Cerda Pe
Gerente de Planificación
y Desarrollo Corporativo
Ingeniero Comercial
Rut: 9.679.634-K

Nicolás Cerda Moreno
Contralor General Corporativo
Ingeniero Comercial
Rut: 5.894.587-0

Octavio Donoso Alarcón
Gerente de Sistemas
Corporativo
Ingeniero Civil
Rut: 9.808.402-9

Francisco Errázuriz López
Gerente de Logística
Corporativo
Ingeniero Civil
Rut: 12.032.587-6

Alejandro Hörmann Orezolli
Gerente de Comunicaciones
Corporativo
Publicista
Rut: 8.596.614-6

Eduardo Isaacson Plaza
Gerente de Proyectos Corporativo
Arquitecto
Rut: 21.448.467-6

Daniel Lazo Varas
Gerente de Administración
y Finanzas Corporativo
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 7.018.340-4

Alejandro Natho Gamboa
Gerente de Operaciones Corporativo
Ingeniero Naval Mecánico
Rut: 7.528.609-0

Francisco Torres Larraín
Gerente Comercial
y de Marketing Corporativo
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 7.006.016-7

Comité Ejecutivo Sodimac Chile



Se trata de la instancia encargada de dirigir el desempeño económico, social y medioambiental de Sodimac en Chile. Este comité lleva a cabo una reunión semanal de seguimiento y realiza trimestralmente un track de planificación estratégica, informando los resultados de las diferentes gerencias, los que finalmente son comunicados al directorio por el gerente general.

La selección de los profesionales de cada área responde a una descripción de cargo y manejo de competencias específicas, entre las que se incluye experiencia en las áreas social y medioambiental, según la necesidad de la posición.

Adelante de izquierda a derecha:

Fernando Valenzuela del Río
Gerente de Administración, Finanzas y Prevención
Ingeniero comercial
Rut: 9.571.294-0

Felipe Pesce Suárez
Gerente de Abastecimiento y Logística
Ingeniero civil en transporte
Rut: 7.211.322-5

Eduardo Mizón Friedemann
Gerente General
Ingeniero civil industrial
Rut: 9.586.083-4

Claudia Castro Hruska
Gerente de Planificación Estratégica
Ingeniero comercial
Rut: 9.122.599-9

Danny Szántó Narea
Gerente Comercial
Ingeniero civil industrial
Rut: 7.979.722-7

María Teresa Herrera Azócar
Gerente de Marketing
Publicista
Rut: 8.002.863-6

Atrás de izquierda a derecha:

Sergio Brito Peñaloza
Gerente de Sistemas
Ingeniero Civil
Rut: 11.626.284-3

Juan Carlos Corvalán Reyes
Gerente de Asuntos Legales y RSE
Abogado
Rut: 8.662.785-K

Sergio Dittborn Barros
Gerente de Personas
Ingeniero civil industrial
Rut: 5.892.111-4

Osvaldo García Dans
Gerente de Operaciones
Abogado
Rut: 14.711.089-8

Ética empresarial

Sodimac da especial importancia al cumplimiento de los derechos civiles, laborales y políticos de las personas, y procura actuar y desarrollar su negocio de acuerdo a estrictos parámetros éticos.

La empresa estima que la sostenibilidad de sus actividades pasa por instalar y fortalecer los mecanismos que salvaguarden el respeto de los derechos humanos en toda su expresión, de los valores y los principios éticos, y el rechazo a las prácticas de corrupción. Por lo mismo, ha desarrollado la política de Transparencia Comercial Sodimac (TCS). Ésta constituye el marco regulatorio basado en principios éticos que guían la relación con el 100% de los proveedores, procurando proyectarla en el largo plazo y potenciando el intercambio de buenas prácticas y conocimientos de producción responsables (más Información en el capítulo Nuestros Proveedores).

Adicionalmente, la compañía adhiere y participa en iniciativas nacionales e internacionales que promueven, estandarizan y fomentan la comunicación de los principios y valores de la sostenibilidad: Pacto Global de las Naciones Unidas, Chile Transparente, ISO 26000, Acción RSE, PROhumana, Generación Empresarial y Global Reporting Initiative (GRI). Para lograr la promoción de estos principios éticos entre sus trabajadores, proveedores y clientes, Sodimac ha instituido un conjunto de instrumentos que sirven de base y orientación para las buenas prácticas y conductas a lo largo de su cadena de valor.

En materia de gestión ética e integridad corporativa, en 2012 se operó bajo el Sistema de Gestión Ética lanzado en 2010, que contempla un mecanismo con representación y estructura formal en los distintos niveles de la empresa, incluido el directorio.



Normativa ética en Sodimac

Código de Ética

Sodimac se rige por los parámetros de su Código de Ética, sintetizado y explicado de manera simple en la guía práctica denominada EticAcción, en la cual se consagran claramente los derechos que amparan a cada uno de los miembros de la compañía y las obligaciones que deben observar, independientemente de la función que cumplan dentro de la empresa. Su redacción permite una rápida comprensión por parte de todos los trabajadores, con ejemplos ilustrativos que sirven como orientación frente a dilemas éticos que pudieran enfrentar.

Este código es entregado a cada trabajador por su jefe directo, para su lectura y posterior firma, la que acredita que está en conocimiento de las normas éticas de la organización y se compromete a su total cumplimiento.

Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad

Además de EticAcción, Sodimac cuenta con un Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, válido para el personal interno y externo, donde figuran los principios que rigen en términos de conducta ética, derechos y obligaciones, confidencialidad, seguridad laboral, probidad, relaciones con las autoridades y con la comunidad, entre otros. Este reglamento es entregado a cada trabajador al momento de incorporarse a la empresa.

En este contexto, la empresa cuenta con un mecanismo interno claro y objetivo -cuyos detalles se encuentran disponibles en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad- para canalizar las denuncias e investigación de presuntos casos de acoso sexual. Cabe destacar que en 2012, se recibieron 12 denuncias internas en tal sentido (9 en 2011), las cuales terminaron con 8 causas absueltas y en 4 casos con el término del contrato. Es importante destacar que todas las causas son informadas y entregados los antecedentes analizados por la Comisión Investigadora a la Inspección de Trabajo que corresponda, quien, en todos los casos, ha señalado que la investigación interna de Sodimac cumplió con los requisitos establecidos en la ley, sin reparos de parte de dicho organismo.

Transparencia Comercial Sodimac - proveedores

Sodimac ha definido que sus relaciones comerciales con los proveedores deben desarrollarse en un marco de ética y transparencia. Para este fin, se elaboró un documento público denominado Transparencia Comercial Sodimac (TCS), que norma estos principios y puntualiza que la Contraloría de Sodimac es la entidad interna a cargo de garantizar el cumplimiento de este esquema normativo. Durante 2012, dicha gerencia recibió 6 casos de proveedores, los cuales fueron acogidos, analizados y resueltos.



Programa Probidad Corporativa Sodimac

Como fruto de una labor que viene desarrollándose desde fines de 2008, la empresa tiene en marcha un Programa de Probidad Corporativa, que ha contado con la asesoría de Chile Transparente, la Universidad Alberto Hurtado y Gestión Social, cuyo objetivo ha sido identificar, prevenir y abordar eventuales casos que puedan dañar la seguridad, imagen y sostenibilidad de Sodimac, y la confianza que en ella depositan trabajadores, clientes, inversionistas, proveedores y la comunidad en general.

Durante 2012, el Sistema de Gestión Ética de Sodimac, lanzado en diciembre de 2010, siguió consolidándose, otorgando un mecanismo que asegura formalmente una adecuada investigación de cada hecho denunciado, su registro y la información de sus resultados, con representación y estructura formal en los distintos niveles de la compañía, incluyendo al directorio. Cabe señalar que el Sistema de Gestión Ética, además de prevenir fraudes, conflictos de intereses y abusos de poder, entre otras conductas, también incorpora los elementos del sistema voluntario propuesto por la Ley 20.393 para evitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas en caso de ciertos delitos (soborno nacional e internacional, lavado de dinero y financiamiento del terrorismo).

Desde 2011, además, los empleados disponen de una plataforma web de Transparencia Corporativa, la que está habilitada para recoger denuncias y consultas garantizando la confidencialidad del emisor, la investigación y una adecuada solución. Esta herramienta recibió en 2012 148 denuncias y 47 consultas. El 62% de los casos se registró de forma anónima y el 38% con reserva de la identidad. Estas denuncias correspondieron a acoso laboral, situaciones de conflicto de interés, acoso sexual y actitudes no éticas, entre otras. El 87% de los casos registrados en la plataforma fue analizado y cerrado, y el 13% de éstos se encuentra en investigación.

Asimismo, en 2012 Sodimac capacitó a un 59% de sus trabajadores (es decir, a 12.081 personas) en temas de probidad (de manera presencial y e-learning), alcanzando un total de 62.320 horas. Los diferentes cursos ayudan a conocer el sistema de gestión, su estructura, la guía EticAcción y el apoyo ético con que cuentan los trabajadores a través de los consejeros de integridad.

Estructura de apoyo y funcionamiento

La estructura de apoyo a la integridad contempla dos tipos de recursos:

Físicos

Corresponden a canales de comunicación que los trabajadores pueden utilizar para hacer consultas y, si lo desean, mantener el anonimato:

- Portal de Integridad: sitio en internet que permite formular consultas o presentar casos de integridad las 24 horas del día, en forma anónima o pública.
- Contacto directo: canal a través del cual se puede conversar directamente con un consejero de integridad, ya sea en sus oficinas, por teléfono o enviando un e-mail.

Humanos

- Comité de Integridad: formado por un equipo de representantes del directorio, la plana ejecutiva y el coordinador general de integridad. Éstos revisan semestralmente los reportes de integridad elaborados por el comité. Con absoluta reserva, los datos se utilizan para generar nuevas políticas de integridad y sugerir temas en los que se requieren acciones preventivas o una mayor capacitación interna.
- Coordinador general de integridad: el cargo recae en el contralor general de Sodimac, quien lidera la estructura de apoyo a la integridad. Entre sus funciones, está la de recibir las denuncias enviadas por el consejo intermedio de integridad y, de ser necesario, dar inicio a la investigación de los casos.
- Consejo Intermedio de Integridad: lo forman representantes de las gerencias de operaciones y recursos humanos, quienes evalúan las denuncias que les entregan los consejeros de integridad y envían al coordinador general los casos que requieran ser investigados. El resto se resuelve en esta instancia y se envía un reporte al coordinador general. El Consejo Intermedio de Integridad mantiene informados a los sindicatos respecto de las temáticas que surjan y, a la vez, los sindicatos pueden entregar información de casos que ellos reciben directamente a esta instancia.
- Consejeros de integridad: son trabajadores de la empresa cuya función es asesorar a sus pares en temas de integridad y canalizar sus inquietudes y denuncias. Este rol lo ejercen las asistentes sociales, quienes fueron capacitadas para desarrollar este papel, entregándoseles información sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión Ética y los elementos que lo componen.



RECURSOS FISICOS



Portal de Integridad



Contacto Directo

RECURSOS HUMANOS



Comité de Integridad



Coordinador General
de Integridad



Consejo Intermedio
de Integridad



Consejeros de Integridad



Certificación del Sistema de Probidad

Durante 2012, la empresa siguió consolidando el Sistema de Gestión Ética de Sodimac. En un hito que fortalece el compromiso de la compañía en este ámbito, en 2012 la consultora Prelafit Compliance certificó la implementación, por parte de Sodimac, de modelos de organización, administración y supervisión destinados a prevenir las infracciones señaladas por la citada Ley 20.393.

Esta certificación acredita que la organización cumple con los deberes de supervigilancia y dirección, y proporciona a los propietarios, directores y ejecutivos los elementos indispensables para enfrentar de mejor manera los riesgos legales y reputacionales asociados a los delitos que eventualmente se cometan en la compañía.

Prevención y medidas de control en tiendas

La Gerencia de Contraloría desarrolla un plan de auditoría que considera todos los riesgos del negocio y prioriza aquellos procesos que tienen mayor vulnerabilidad, entregando los resultados a la alta dirección por medio de un informe con las conclusiones y recomendaciones para cada caso.

Cada año, el sistema arroja un número determinado de casos relacionados con riesgos de corrupción en tiendas, bodegas, filiales y oficinas de apoyo. Durante 2012, se realizaron 261 auditorías en estos recintos.

Adicionalmente, Sodimac imparte un entrenamiento especial a los trabajadores de áreas expuestas a mayores riesgos de casos de corrupción, entregando pautas, procedimientos y normativas éticas para el desarrollo de sus funciones. En 2012, estas capacitaciones alcanzaron un 70%, de acuerdo al total de la dotación de la compañía.



N° DE UNIDADES AUDITABLES			
	2010	2011	2012
Tiendas	58	60	67
Bodegas	28	30	35
Filiales (*)	3	3	3
Oficinas de Apoyo	146	135	146
Total	247	238	259

(*) Tiendas: Se ha realizado una actualización de los datos en los tres últimos períodos que considera el desarrollo operativo de Sodimac Chile.

Filiales: empresas en sociedad relacionada con Sodimac.

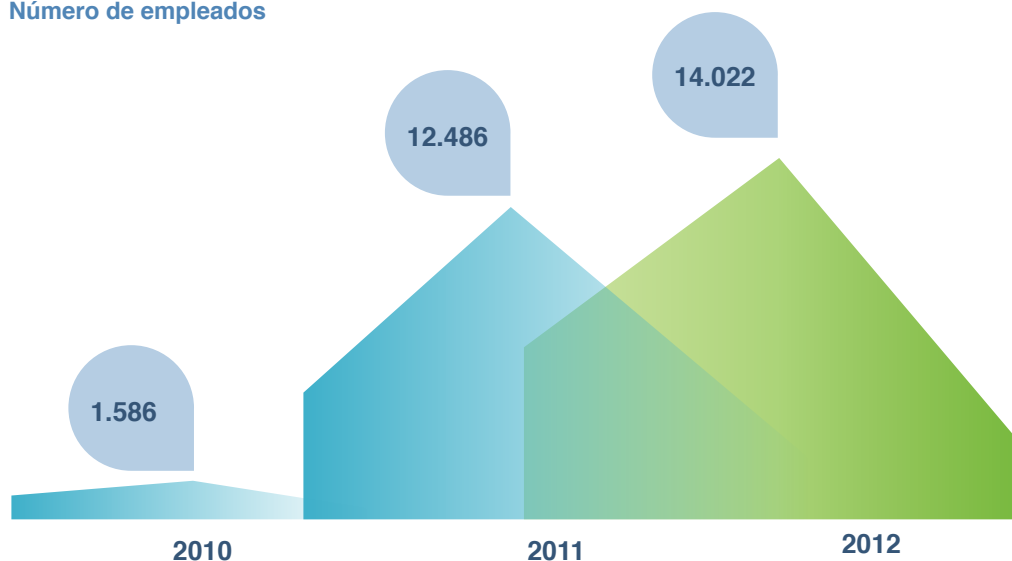
Durante 2012, la Gerencia de Contraloría continuó aplicando el sistema computacional denominado “Panel de Control Remoto”, destinado a detectar tempranamente cualquier desviación relacionada con procedimientos contables y financieros preestablecidos.

Dentro de las medidas más usuales frente a incidentes de corrupción detectados en Sodimac, destacan los inventarios generales, selectivos y diarios. Las situaciones abordadas en los informes permiten adoptar medidas como capacitaciones y despidos, entre otras.

El sistema Panel de Control funciona a nivel nacional y cuenta con la gestión de otras áreas de la empresa, tales como: venta empresas, finanzas, tesorería, prevención pérdidas y operaciones.

Cursos de entrenamiento

Número de empleados



CURSOS DE ENTRENAMIENTO	N° DE EMPLEADOS 2010	N° DE EMPLEADOS 2011	N° DE EMPLEADOS 2012
Desarrollo de Líderes de Tienda	-	-	63
Programa de probidad corporativa	-	10.773	12.081
Prevención y pérdidas	450	485	679
Personal de seguridad externa (*)	1.102	1.211	1.180
Auditoría interna	16	17	19
Total	1.568	12.486	14.022

(*) Las empresas de seguridad externa deben cumplir con el curso OS-10 de Carabineros de Chile. Adicionalmente, Sodimac capacita al personal externo de seguridad en temas de DD.HH., trato y dignidad hacia el cliente.

Fuente: Sodimac.

MEDIDAS PARA ENFRENTAR LA CORRUPCIÓN				
Situaciones detectadas	Medidas adoptadas	2010	2011	2012
Mermas (robos detectados)	Inventarios generales	69	84	86
	Inventarios selectivos	-	36	45
	Inventarios diarios	21.623	26.639	29.239
	Panel de control	832	556	900
Fallas de procedimientos	Capacitación	-	-	-
Abuso de poder	Despido	-	-	-
Apropiación indebida	Despido	34	20	7
Comportamiento inadecuado	Despido	-	-	-

Nota: en 2010, no se desarrollaron inventarios selectivos, puesto que se anticipó la ejecución de inventarios generales con el objetivo de medir tempranamente los daños tras el terremoto en la zona centro-sur del país.

Fuente: Sodimac.