

Nuestros Trabajadores



Nuestros trabajadores

Sodimac busca ser un buen lugar para trabajar, en el marco de un proceso de mejoramiento continuo, para atraer, formar y retener talentos, promoviendo su desarrollo laboral y calidad de vida, con relaciones laborales fluidas y transparentes.



Temas estratégicos

- Calidad de vida
- Clima laboral
- Diversidad e inclusión
- Formación y desarrollo profesional
- Diálogo social
- Salud y seguridad laboral
- Remuneraciones, beneficios y compensaciones

Hitos

- Sodimac se posicionó en el 8º lugar entre las mejores empresas para trabajar en Chile con más de 1.000 empleados, según GPTW.
- En el marco de la crisis social, la empresa buscó profundizar la capacidad de escucha y diálogo, para lo cual realizó 95 conversatorios con la participación de 1.116 trabajadores a lo largo de Chile.
- Procesos de negociación colectiva con cinco sindicatos, involucrando a más de 8.000 trabajadores.
- Sodimac superó porcentaje de trabajadores exigido en Ley de Inclusión Laboral.
- Se empezó a aplicar la herramienta eNPS para profundizar la capacidad de escucha de los colaboradores y seguir mejorando la experiencia interna.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Gestión del talento y desarrollo integral

Formación y Capacitación

(404-1)

Sodimac fomenta programas de capacitación y promoción alineados a los proyectos de vida, intereses, conocimientos y competencias, para que sus trabajadores estén en posición de asumir nuevos roles.

En esta línea, durante 2019 se realizaron cursos destinados a estandarizar el método de evaluación presencial y vincularlo a los estándares internacionales de selección. Además, se realizaron 9 ferias de capacitación para vendedores con un incremento de 25% en los cupos de asistencia y cobertura, permitiendo al 50% de la fuerza comercial de Sodimac elevar sus conocimientos respecto a productos, venta de proyectos, herramientas tecnológicas y diferentes servicios de omnicanalidad.

En total, se impartieron 494.633 horas de capacitación, beneficiando a 17.276 trabajadores, con un indicador promedio de 28 horas de formación per cápita.

Horas de capacitación compañía

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2017	21.054	617.398
2018	19.571	511.617
2019	17.276	494.633

Horas de capacitación Sence

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2017	12.504	323.168
2018	11.995	263.911
2019	11.079	321.305

Fuente: Sodimac.

Horas de Capacitación por cargo	2017			2018			2019		
	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres
Gerentes y subgerentes	12.860	2.868	9.992	12.152	2.990	9.162	14.464	3.873	10.591
Profesionales y técnicos	109.714	46.468	63.247	83.049	34.213	48.836	74.460	34.004	40.456
Otros colaboradores	494.824	163.327	331.496	416.416	125.091	291.324	405.709	129.671	276.038
Total	617.398	212.663	404.735	511.617	162.295	349.322	494.633	167.548	327.085

Fuente: Sodimac.

Capacitación por género y cargo	2017			2018			2019		
	Nº Trabajadores	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Trabajadores	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Trabajadores	Nº Mujeres	Nº Hombres
Gerentes y subgerentes	529	118	411	499	115	384	503	119	384
Profesionales y técnicos	3.668	1.604	2.064	3.376	1.515	1.861	3.469	1.556	1.913
Otros colaboradores	16.857	6.136	10.721	15.696	5.512	10.184	13.304	5.008	8.296
Total	21.054	7.858	13.196	19.571	7.142	12.429	17.276	6.683	10.593

Fuente: Sodimac.



Escuela de Excelencia Sodimac

(404-2)

La Escuela de Excelencia Sodimac, dependiente de la Gerencia de Personas, se enfoca en una formación integral de profesionales en retail, mediante mallas curriculares que permiten identificar los talleres más adecuados para capacitarse en el largo plazo y progresar laboralmente. Entre sus programas destacan: gestión de proyectos, atención a clientes, venta de proyectos, gestión comercial en el piso de venta, productos, trabajo en equipo y legislación laboral.

La mayoría de los cursos son desarrollados por Traineemac, organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) certificado bajo las normas ISO 9001 y NCH 2778:2015, filial de Sodimac.

En el marco de esta instancia, durante 2019 se destinaron 494.633 horas de formación, beneficiando a 17.276 trabajadores (10.593 hombres y 6.683 mujeres).

Becas

Para complementar la formación que brinda la Escuela de Excelencia, en 2019 se otorgaron 119 becas para estudios superiores, 115 de idiomas y 2 para becas de maestría.



Cursos de transformación digital

con el fin de brindar un mejor servicio a los clientes, Sodimac continuó impulsando iniciativas para nivelar y capacitar a su dotación en el uso y manejo de herramientas digitales, y fomentar la usabilidad de todas las aplicaciones que la empresa ha implementado para facilitar la gestión interna.

Durante 2019 este enfoque se concentró en la implementación de SAP Learning, una herramienta de gestión para modernizar la entrega de reportes, gestión y difusión de los programas de formación presencial con los que cuenta la empresa. Este nuevo sistema permite a las jefaturas y a los propios trabajadores autogestionar su aprendizaje y visualizar sus mallas, cursos realizados y planificación anual y mensual, además de la oferta disponible.

Certificación por Competencias Laborales

En 2019 se realizaron 563 certificaciones por Competencias Laborales a trabajadores de Sodimac que se desempeñan en cargos de vendedor, cajero o reponedor. De este total, 288 desempeñan en la Región Metropolitana, 105 en la Región del Bío Bío, 99 en la región de Valparaíso, 41 en la Región del Maule y 30 en la Región de Antofagasta. Todos los evaluados del proceso fueron competentes en sus cargos, lo que permite potenciar su desarrollo en la compañía al motivar su crecimiento personal y laboral.

Desarrollo Profesional

(404-2)

Planes de sucesión

Sodimac posee un sistema de identificación, medición y ampliación de competencias laborales. El modelo se orienta a potenciar el desarrollo de carrera de los trabajadores, detectando perfiles internos con potencial para considerarlos cuando se produzcan procesos de búsqueda para cargos clave.

También existe un plan de sucesión en todos los locales, utilizado al momento de definir los ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de tienda. También es una herramienta en la selección de los trabajadores que participan en diplomados especiales destinados a fortalecer habilidades directivas y de gestión del retail. En este sentido, durante 2019 hubo 9 ascensos: 6 Jefes de Departamento a Subgerentes y 3 Subgerentes a Gerentes (6 hombres, 3 mujeres).

Adicionalmente, Sodimac aplica un “Plan Semillero”, que busca cubrir las vacantes de Jefes de Departamento de Ventas en Tiendas con trabajadores que no desempeñen una posición de liderazgo. Este programa busca acompañar a los trabajadores en su proceso de desarrollo, definiendo diferentes etapas de evaluación, formación y práctica, de modo que, al ocupar el cargo de Jefe Departamento de Ventas, ya cuenten con las habilidades necesarias, facilitando su adaptación al cargo. En el año, se recibieron 371 postulaciones y actualmente se encuentran 66 semillas en la última etapa de selección y formación.

Concursos internos

La empresa brinda la oportunidad de que empleados puedan ascender dentro de la organización mediante concursos internos como también la posibilidad de postular a otra tienda que permita que su calidad de vida mejore según cercanía a su lugar de residencia. Toda vacante que no cae dentro de Plan de Sucesión o Programa Semillero y que signifique algún crecimiento para los colaboradores en cargo o jornada, es concursable. En 2019 se realizaron 403 concursos internos a nivel nacional, con 1.928 postulantes. Hubo 186 seleccionados internos que tomaron nuevas posiciones en la compañía correspondiente al 46% de los concursos igualando el porcentaje logrado en 2018. En cuanto a los concursos externos, en el año 2019 se superaron los 44 mil postulantes entre las publicaciones realizadas en el sitio web para tiendas, centros de distribución, oficina de apoyo y call center.

Año	Concursos internos
2017	936
2018	686
2019	403

Fuente: Sodimac.



Programa de pasantías

En 2019, Sodimac participó en Talentum, un programa de pasantías del grupo Falabella, mediante el cual profesionales con un desempeño destacado se trasladan a otra empresa del holding para trabajar durante ocho semanas en el desarrollo de un proyecto de interés para el negocio. Esta iniciativa busca promover el desarrollo y la movilidad interna, incentivar el intercambio de buenas prácticas y culturas entre empresas, generar redes internas y aportar velocidad a proyectos estratégicos del grupo.

Academia de Liderazgo Sodimac

El Modelo del Líder Sodimac y sus cuatro pilares: Personas y Procesos, Gestión de Resultados, Experiencia de Clientes, y Motor de Cambio, son la base y fundamento de la Academia de Liderazgo.

Se decidió que la metodología para transmitir y transferir los lineamientos a todos los líderes de la organización sería a través de los ejecutivos de primeras y segundas líneas, quienes a su vez se convierten en referentes y embajadores de este modelo. Ellos participaron de un Train the Trainers, inicialmente como receptores de los contenidos y luego siendo formados como relatores.

Esta iniciativa tiene como objetivo alinear a los ejecutivos, reforzando un sentido y propósito común en el ejercicio de su liderazgo y profundizando la colaboración y el compromiso de todos los participantes. Los talleres son en sí mismos una actividad de formación y desarrollo de habilidades de liderazgo, constituyendo espacios de reflexión, intercambio, en que se modelan conductas y valores, que luego serán transmitidos y permearán a toda la organización. Durante 2019, se capacitó a 1.602 líderes, alcanzando un 70% de cobertura total.

Actualmente se ofrecen diversas iniciativas para formar y reforzar las competencias definidas. En esta línea, se sumaron al plan de entrenamiento de líderes cursos específicos, charlas, talleres y seminarios, para que puedan potenciar y desarrollar sus habilidades en la gestión de personas, del negocio y de sus procesos. Un total de 186 líderes formaron parte de este programa compuesto por tres cursos: Técnicas de Gestión del

Desempeño, Gestión de Equipos, y Liderazgo para la Gestión de Equipos de Trabajo.

La Academia de Liderazgo Sodimac también continuó activa a través de la implementación de un programa de Liderazgo 3.0, bajo cuyos parámetros se entregan herramientas de gestión que potencian el desarrollo de líderes en la empresa.

Evaluaciones de desempeño

(404-3)

La Evaluación de Desempeño es un proceso formal llevado a cabo cada año, donde participa todo empleado que haya trabajado durante al menos tres meses en Sodimac. En 2019, se evaluó bajo este mecanismo al 99% de los trabajadores que cumplen con los criterios para ser evaluados, equivalente a 15.623 personas (60% hombres y 40% mujeres).

Para la plana ejecutiva la empresa aplica procesos de Evaluación 360, lo que abarcó a 162 personas en el año (125 hombres y 37 mujeres).

El año 2019 Sodimac implementó importantes cambios y mejoras en su evaluación de desempeño, que se aplicarán en el próximo proceso. Se cuenta con una evaluación más simple y con nuevas competencias, compartidas para todos los negocios y países del grupo Falabella. Además, se migró a una nueva plataforma de evaluación, más flexible, intuitiva y con nuevas funcionalidades. Se realizó una gran campaña comunicacional para toda la organización, impartiendo charlas, talleres explicativos

en vivo y online, y disponibilizando material, dando cobertura de esta forma a evaluadores y evaluados de todas las instalaciones.

Evaluación de desempeño Trabajadores evaluados

Año	Mujeres	Hombres	Total
2017	5.727	8.472	14.199
2018	5.783	8.642	14.705
2019	6.214	9.409	15.623

Fuente: Sodimac.

Selección: Privilegiando la mano de obra local

(202-2)

Sodimac recluta en todo Chile a sus futuros empleados privilegiando a quienes residan en zonas cercanas a las tiendas o centros de distribución. Este criterio busca

contribuir a la calidad de vida de los trabajadores y al desarrollo de las comunidades vecinas. Para cargos gerenciales, no obstante, se emplean principalmente promociones y concursos internos, por el tipo de funciones y la experiencia exigida.

La empresa también mantiene alianzas con diversas organizaciones relacionadas a las comunidades colindantes a las tiendas (municipios, organizaciones sociales, universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica que brindan formación gratuita), con el objetivo de entregar oportunidades laborales y de desarrollo, y generar impactos positivos, entre jóvenes de escasos recursos.





Nuevas Contrataciones

Año	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerentes y subgerentes	19	1	20	8	23	12
Profesionales y técnicos	184	122	262	184	165	103
Otros colaboradores	4.187	1.723	3.490	1.391	2.354	1.047
Total por género	4.390	1.846	3.772	1.583	2.542	1.162
Total	6.236		5.355		3.704	

Fuente: Sodimac.

Compensaciones

(202-1)

Sodimac privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, con una política salarial que contempla un sueldo de entrada igual o superior al mínimo legal establecido a nivel país. Trabajador con ingreso de entrada es aquel recién incorporado a la empresa, menor de 30 años, sin capacitación ni estudios superiores, y que en un alto porcentaje acaba de egresar de la educación media, siendo esta su primera experiencia laboral.

Esta política fomenta la empleabilidad de los jóvenes y la formación de profesionales del retail.

Año	Salario mínimo país (\$)	Salario inicial Sodimac (\$)	Relación Sodimac vs país
2017	271.620	405.697	1,49
2018	288.000	430.800	1,50
2019	301.000	450.246	1,50

Sueldos brutos. Salario inicial Sodimac considera gratificación.

Fuente: Sodimac.

Cultura, clima laboral y calidad de vida

Bajo el modelo de Great Place to Work, Sodimac realiza mediciones de seguimiento a los indicadores de clima laboral en todos sus formatos. La Gerencia de Personas presenta los resultados a cada área con el objetivo de entender y analizar los indicadores y así, en conjunto con los equipos, generar planes de acción que los mejoren o potencien año a año.

Para las áreas con resultados bajo el estándar de la compañía se implementa un proceso de consultoría y acompañamiento que incluye espacios de conversación uno a uno con la gerencia y jefaturas del equipo, junto a sesiones dinámicas de focus groups con los trabajadores para entender los resultados desde distintas ópticas.



Resultado histórico en GPTW

En 2019, los responsables del ranking GPTW por primera vez decidieron realizar su evaluación diferenciando en el país a las compañías según su número de trabajadores.

De esta manera, Sodimac se posicionó en el 8º lugar entre las mejores empresas para trabajar en Chile con más de 1.000 empleados, con 81 puntos, siendo esta la mejor ubicación obtenida en su historia.

Un total de 15.033 trabajadores participaron en la encuesta, lo que llevó a una tasa de respuesta del 86%, un punto sobre lo alcanzado en 2018. Además, se registró un Índice de Satisfacción (Trust Index) de 81 puntos.



Tasa de respuesta del GPTW (Nº de trabajadores)

2017		2018		2019	
13.915		15.902		15.033	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
5.248	8.253	5.905	9.540	5.553	9.074

Nota: La diferencia en el total de respuestas GPTW se debe a que no todos los trabajadores se auto segmentan por género.

Fuente: Sodimac.

Tasa de respuesta por cargo

Cargos	Gerente o subgerente	Supervisor o jefe	Profesional o técnico	Administrativo /Operativo
2017	480	1.492	755	11.009
2018	508	1.639	868	12.887
2019	462	1.543	1.166	11.018

Nota: La diferencia en el total de respuestas GPTW se debe a que no todos los trabajadores se auto segmentan por tipo de cargo.

Fuente: Sodimac.

Índice	2017	2018	2019
Trust Index	77	81	81
Gestalt	81	86	85

Trust Index: Corresponde al promedio de todas las dimensiones de la encuesta.

Gestalt: Corresponde a la pregunta de si ésta es una buena empresa para trabajar.

Fuente: Sodimac.

Trabajadores y crisis social

Resguardar la seguridad trabajadores y clientes ha sido prioridad en el marco de la crisis social iniciada el 18 de octubre. La empresa ajustó sus horarios de trabajo, dio facilidades en traslados, hizo cambios en los incentivos e incrementó el teletrabajo, entre otros.

Asimismo, los colaboradores de las tiendas que sufrieron incendios (Homecenter Los Carreras en el centro de Concepción y el Constructor ubicado en Conchalí) fueron reubicados en otros locales. Lo mismo hizo la filial Imperial en el caso de su tienda de San Bernardo.

Gradualmente hacia el cierre del año se fueron retomando las operaciones normales, pero se definió mantener un horario de operación reducido hasta las 20:30 horas en la mayoría de las tiendas de lunes a sábado y hasta las 20:00 hrs en domingo. En retail no siempre es fácil reducir los horarios dado que se establecen en respuesta a necesidades y hábitos de los clientes, pero esta medida contribuirá a una mejor calidad de vida de los trabajadores.

Conversando en el contexto de la crisis

Con el objetivo de intentar profundizar en la capacidad de escucha y diálogo de quienes trabajan en la organización, se llevaron a cabo 95 conversatorios en los que participaron 1.116 empleados de todas las tiendas y centros de distribución a lo largo de Chile.

Estos encuentros tuvieron lugar durante noviembre y diciembre, y se estima que a partir de sus resultados Sodimac contará con una retroalimentación de gran valor para luego poder plantear propuestas de mejoras tanto para la empresa como para el país.

NPS del colaborador

Con el fin de escuchar mejor a los colaboradores e identificar las oportunidades de mejora y los momentos destacables en sus experiencias, en 2019 se empezó a aplicar el eNPS (employee Net Promoter Score), que es una encuesta que se responde muy ágilmente y es administrada de forma semestral, con participación voluntaria y confidencial.

Tener un equipo comprometido y satisfecho es fundamental para la empresa y resulta clave para entregar una buena experiencia a los clientes y cumplir con las expectativas de los distintos públicos de interés.

Calidad de vida

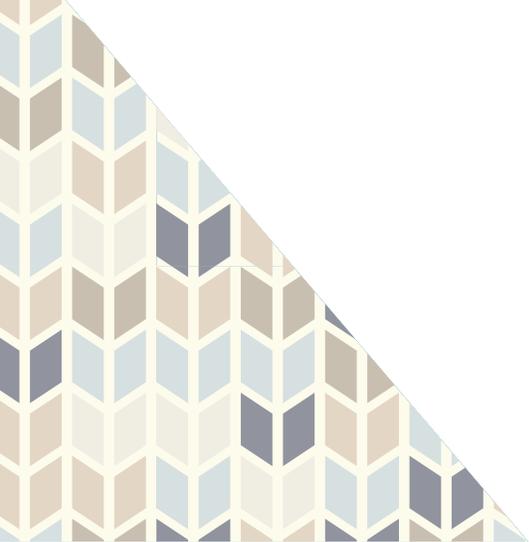
(401-2)

Sodimac cuenta con programas destinados a potenciar la satisfacción laboral y la conciliación entre vida personal y laboral, y así mejorar el bienestar de trabajadores y sus familias. En tal sentido, existen sobre 70 beneficios relacionados con familia, vivienda, educación, salud, seguros, ayudas especiales, bonos, asignaciones y reconocimientos.

Principales Beneficios (M\$)

	2017	2018	2019
Bono de vacaciones	4.592.905	4.747.299	5.293.345
Antigüedad y permanencia	865.067	957.172	965.003
Bono de asistencia	3.267.621	3.775.295	4.028.035
Aguinaldos	1.728.921	1.910.306	1.974.039
Sala cuna	1.111.276	972.138	1.007.340
Beneficios por traslados	2.984.352	3.187.954	3.406.169
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.393.242	1.575.790	1.329.032
Eventos corporativos	2.364.257	2.579.293	2.022.267
Casino y colación	11.742.090	13.233.166	12.872.973

Fuente: Sodimac.



Principales programas

Orientación y apoyo social

Sodimac cuenta con 65 asistentes sociales, quienes se desempeñan en todas las tiendas, bodegas, centros de distribución y oficinas de la empresa en Chile, atendiendo las necesidades de trabajadores y sus familias de forma personalizada y confidencial.

Adicionalmente, se realiza un trabajo sistemático de apoyo y contención a los trabajadores con problemas de alcohol y drogas, brindando asesoría, derivación y seguimiento y, en algunos casos, ayudas económicas para tratamientos de rehabilitación a través de un convenio con la Fundación Paréntesis. Durante el 2019 esta iniciativa benefició a cuatro trabajadores.

Programa de Vivienda

La empresa busca respaldar los esfuerzos de los trabajadores que buscan materializar el sueño de la casa propia, brindando información sobre los beneficios estatales para obtener una vivienda (asesoría y orientación en las postulaciones a subsidios habitacionales) y respecto a las ayudas que Sodimac otorga en este sentido. Concretamente, en 2019 la empresa concedió préstamos para facilitar este proceso a 45 trabajadores, por un monto de \$19 millones aproximadamente.



Igualmente, se dio continuidad al programa “Nuestra Casa Contigo”, que apoya proyectos de mejoramiento de viviendas de trabajadores en situación de vulnerabilidad, aportando como organización recursos económicos, en tanto que trabajadores inscritos en programas de voluntariado corporativo concurren con mano de obra. Durante 2019 el programa benefició a 84 trabajadores que cumplieron con los requisitos de postulación, concretándose 120 proyectos en sus hogares.

Programa de Salud

Sodimac cuenta con un programa que fomenta y resguarda la salud física de sus trabajadores, brindando orientación a través de los asistentes sociales de la empresa sobre una correcta utilización de planes de salud y beneficios asociados. Existen dos convenios colectivos con las Isapres Colmena y Consalud, a través de los cuales los trabajadores pueden optar a planes exclusivos u optar a planes con precios preferenciales en relación con el valor en el mercado. Se mantiene un seguro complementario de salud, dental y catastrófico con la Compañía de Seguros Chilena Consolidada, el cual es financiado entre la empresa y el trabajador, dónde se otorgan diferentes coberturas de salud para el trabajador y sus cargas. Actualmente pertenecen a este seguro 8.921 trabajadores y 6.333 cargas.

Programa de Deportes

Considerando la importancia que tiene la salud física y mental para las personas, y su aporte a una sana convivencia laboral y el clima interno, la empresa impulsa un programa deportivo por el cual durante 2019 se realizaron 311 actividades deportivas. Las principales actividades fueron campeonatos regionales, programas de pausa saludable, acondicionamiento físico, encuentros de fútbol, tenis de mesa, clases de pilates, yoga, zumba, baile entretenido, corridas, gimnasios entre otras.

Participantes en actividades deportivas

2017	12.224
2018	14.619
2019	24.928

Fuente: Sodimac.

Programa de Calidad de Vida

Sodimac busca generar una cultura que promueva la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores mediante la prevención y la asistencia. Entre las principales acciones realizadas en 2019 en este ámbito, destacan actividades tendientes a fomentar el autocuidado, manejo del estrés, alimentación saludable, charlas de prevención de consumo de alcohol y otras drogas entre



otras, Durante 2019 se realizaron 501 actividades con una participación de 26.553 personas en las diferentes instalaciones de la empresa de todo el país.

Programa de Cultura

Cada año, Sodimac diseña una agenda cultural para aportar al desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, lo que incluye conciertos, exposiciones, obras de teatro, danza, salidas culturales, bailes de salón, concursos de pintura y fotografías. Además, en cada uno de los lugares de trabajo se generan diferentes iniciativas artísticas, potenciando la cultura de la región.

En 2019, 8.671 trabajadores y sus familias participaron en actividades culturales a nivel nacional.

Participantes en actividades culturales

2017	7.496
2018	9.033
2019	8.671

Fuente: Sodimac.

Programa de Flexibilidad Laboral

Bajo el eslogan “+ Tiempo para Ti”, la compañía ofrece oportunidades a sus trabajadores para compatibilizar la vida personal con la laboral a través de tres grandes pilares. Durante 2019, 1.329 trabajadores se acogieron a alguna de estas alternativas:

- **Flexibilidad horaria:** El trabajador que no está en la operación de tiendas y centros de distribución opta, dentro de tres alternativas, por el horario que más le acomode, siempre que sea compatible con sus funciones.
- **Lugar de trabajo:** Permite optar al sistema de trabajo a distancia, siempre que el cargo y herramientas de trabajo lo permitan.
- **Tiempo libre:** Da la posibilidad de solicitar permisos sin goce de sueldo, para utilizarlos según necesidad mediante las siguientes modalidades: dos bloques de cinco días hábiles, o hasta tres meses.

Biblioteca Sodimac

La empresa cuenta para sus trabajadores con una biblioteca que incluye desde ediciones de lectura complementaria para los hijos en edad escolar, hasta grandes clásicos de la literatura y todo tipo de novelas. Con más de 2.967 títulos, los trabajadores de Arica a Punta Arenas pueden solicitarlos a través de los respectivos jefes de recursos humanos.

Inclusión y diversidad

Desde 2015, Sodimac cuenta con una Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, desarrollando un proceso de gestión planificado, sistemático, y comprensivo, que tiene como principal objetivo desarrollar un lugar de trabajo donde nadie sea excluido por un factor distinto al de su aporte profesional.

Para que todos los procesos internos sean efectivos, se incorporó durante 2019 en la inducción de todos los trabajadores un módulo de diversidad e inclusión, para que todos quienes comienzan a ser parte de Sodimac estén en línea con los principios de la empresa e incorporen la diversidad en su gestión.

También el equipo de Gestión de Personas fue capacitado de forma online sobre Diversidad e Inclusión, para alcanzar mayor cobertura. En este curso, se abordaron todas las diversidades (equidad de género, personas senior, con discapacidad, diversidad sexual, personas migrantes y de pueblos originarios).

Otra iniciativa son las prácticas laborales inclusivas, donde en conjunto con el Estado y en particular con Sence, se entrega una opción para poner en práctica los conocimientos en cursos de venta, e-commerce y reposición. Participan personas en reinserción social, mujeres jefas de hogar y personas en situación de discapacidad, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y desarrollo de habilidades transversales.

Para que todos puedan contribuir desde lo que los hace únicos, Sodimac desarrolla una serie de iniciativas:



Personas en situación de discapacidad

El compromiso con la inclusión laboral y el desarrollo laboral-profesional de personas en situación de discapacidad (PeSD), se traduce, desde 2018, en un programa especial de ingreso que tiene por objetivo generar condiciones para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en igualdad de condiciones y considerando los ajustes necesarios. Para ello, Sodimac participa de forma activa en distintos espacios colaborativos público-privados, que le permiten incorporar y compartir las mejores prácticas.

El Programa de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad contempla un proceso de selección con una perspectiva inclusiva, formación sobre diversidad y discapacidad al equipo de trabajo directo, seguimiento en la adaptación al puesto de trabajo y una inducción adaptada a su realidad, entre otras acciones. En este marco, se capacita a las jefaturas de recursos humanos y asistentes sociales de todas las ciudades donde Sodimac está presente con tiendas y centros de distribución, para que a su vez puedan instruir y apoyar

a los diferentes equipos acerca de una adaptación efectiva de las personas en situación de discapacidad.

Profundizando este esfuerzo, la Gerencia de Personas cuenta con el cargo de Coordinador de Diversidad e Inclusión que depende del área de Calidad de Vida.

Al cierre de 2019, en Sodimac Chile trabajaban 227 personas con discapacidad, de los cuales 188 están acogidos a la Ley de Inclusión, lo que corresponde al 1,05% del total de la dotación, con lo que la empresa superó el porcentaje exigido por la ley.

Otro de los esfuerzos, ha sido la adaptar la infraestructura de los distintos lugares de trabajo según la accesibilidad universal, con ello se han mejorado las demarcaciones, la señalética que indica los espacios accesibles, realización de rampas, implementación de huellas podotáctiles y rebaje de mesones, entre otros.



Equidad de género

(405-1; 405-2)

Desde 2019, participamos como grupo Falabella de la Encuesta Par Latinoamérica. Esta herramienta mide el desempeño en equidad de género en empresas privadas, entidades públicas y pypes. Con objetivo de evaluar las brechas de género e implementar iniciativas que promuevan en desarrollo de nuestras trabajadoras.

En concordancia con ello, la empresa cuenta con un sistema de remuneraciones que solo considera variables relacionadas con el valor profesional, de modo que no existen brechas salariales sustanciales entre hombres y mujeres en las diversas funciones.

En paralelo, existe un plan de sucesión de talento en tiendas que permite alcanzar cargos de mayor responsabilidad considerando elementos objetivos y en igualdad de condiciones.

En cuanto a la participación femenina, el 40% corresponde a trabajadoras. Donde el 18% del total de gerentes de tienda son mujeres, ocupan además el 24% de los cargos de subgerencia y el 44% de las jefaturas.

En el área de TI tenemos significativos avances, ya que 77 mujeres trabajan en esta área y 21 de ellas ocupan cargos de jefaturas en TI.

Sodimac comprende que, para fomentar el desarrollo laboral de las mujeres, es muy importante avanzar en corresponsabilidad. Debido a esto, se han implementado distintas medidas como flexibilidad laboral con posibilidad de trabajar en Home Office o variar el horario de ingreso y salida.

Además, hace más de 15 años, se otorga un beneficio de extensión del permiso postnatal que beneficia a los trabajadores hombres a un total de 8 días respecto de los cinco días que establece la ley en este sentido, otorgando la posibilidad de que quienes se han convertido en padres compartan durante más tiempo con su familia.

Brecha salarial por género

Cargo, Responsabilidad o función	Proporción del sueldo bruto promedio de ejecutivas y trabajadoras respecto de ejecutivos y trabajadores M\$
Gerentes y ejecutivos principales	86%
Profesionales y técnicos	100%
Trabajadores	102%

Interculturalidad

Sodimac forma parte de la Red de Empresas Interculturales desde 2018, instancia donde se comparten iniciativas en temas de diversidad cultural. Además, mantiene alianzas con distintas organizaciones de la sociedad civil, entre ellas el Servicio Jesuita a Migrantes, para promover la contratación de personas de otras naciones.

A diciembre de 2019, Sodimac contaba con un total de 905 trabajadores extranjeros, de 23 nacionalidades diferentes, distribuidos de

Arica a Punta Arenas en diversos cargos. Se ha abordado esta temática, desde un enfoque de respecto, donde ninguna cultura es superior a la otra y para facilitar este proceso existe un Manual de Contratación de Personas Migrantes y Comunicación Intercultural, y periódicamente se dictan talleres de certificación de competencias a través de Chile Valora para trabajadores migrantes y cursos de español especialmente dirigidos a haitianos.

Diversidad Sexual

Sodimac opera sobre la base de criterios basados en el respeto a todas las personas, sin distinción alguna por identidad de género u orientación sexual.

Esta convicción llevó a que, como organización, se decidiera incorporar el Acuerdo de Unión Civil como un equivalente al matrimonio en la política de beneficios para los trabajadores.

A su vez, existe un Protocolo de Transición de Género para facilitar el proceso de incorporación de las personas trans. En Sodimac, se respeta la expresión de la

identidad, y es por ello que se respeta el nombre social de las personas en transición y se educa sobre esta temática para acompañar el proceso de la mejor manera posible.

Un hito de 2019 fue la adhesión de la compañía a la conmemoración del Mes del Orgullo, actividad que fue difundida tanto en plataformas internas como en las redes sociales de Sodimac.

Generación senior

Sodimac promueve la interacción entre distintas generaciones al interior de la organización, valorando la contribución al clima laboral de los trabajadores de 60 años o más, quienes, con su experiencia laboral y de vida en general, ayudan a elevar los estándares de servicio de la empresa.

La compañía tenía 232 empleados senior al cierre de diciembre de 2019, muchos de los cuales se integraron a la dotación estando ya en esta etapa de sus vidas.

Reinserción Social

Desde 2019, Sodimac forma parte del Proyecto +R, el cual incentiva el proceso de inclusión al contexto laboral de jóvenes que han estado cumpliendo una sanción en el Sename. En diciembre se realizó la primera contratación, a través del apoyo de la Fundación Proyecto B, que acompaña el monitoreo y seguimiento en la adaptación al puesto de trabajo.



Prevención y Seguridad

(403-1; 403-2; 403-4; 403-9; 403-10)

Cuidado y seguridad de nuestros trabajadores

Sodimac, consciente de la importancia que tiene en su gestión diaria el cuidado de sus trabajadores, clientes y personal de empresas contratistas, definió una Política en Seguridad y Salud Ocupacional que establece como principios fundamentales el permanente fortalecimiento de una cultura preventiva y el constante mejoramiento de los estándares de seguridad.

Para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales Sodimac se sustenta en el estándar ISO 45.001 sobre sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, que garantiza la mejora continua de los procesos operacionales de control del riesgo.

En la totalidad de las instalaciones de la empresa operan comités paritarios activos, a los cuales se capacita con un enfoque en la investigación y gestión de accidentes. Adicionalmente, cada año se realizan cursos, campañas, caminatas de inspección, planes de acción y seguimiento para minimizar las condiciones y conductas de riesgo, junto con potenciar el autocuidado, y en cada instalación

se lleva a cabo un reconocimiento mensual al trabajador que destaque en prevención de riesgos, para potenciar la actitud preventiva en la operación diaria de tiendas y bodegas.

Otra línea de acción son planes de trabajo tanto transversales como personalizados para las instalaciones, en base a la casuística de accidentes, lo que permite enfocar los recursos de manera más eficiente y resolver los hallazgos que se puedan detectar por medio de un proceso de mejora continua.

Alianza estratégica ACHS-Sodimac

El Área de Prevención de Riesgos de Sodimac mantiene una alianza estratégica con la ACHS, que incluye un plan para desarrollar actividades preventivas conjuntas, entre ellas, el programa Plan Personalizado en Seguridad y Programa de Prevención de Accidentes basado en el comportamiento.

El programa Plan Personalizado fue implementado en 12 tiendas y una instalación de la cadena de abastecimiento, instalaciones con mayor desviación en sus indicadores y se focalizó en el acompañamiento a la gerencia y trabajo continuo en la casuística de accidentes, buscando las mejores prácticas de trabajo para minimizarlos. Los resultados han sido positivos, durante 2019 el programa logró una disminución de accidentes de un 33% con respecto al año anterior.

La alianza también contempla el Proceso de Prevención de Accidentes a través del Comportamiento (BAPP). Este proyecto, desarrollado en 12 instalaciones y en proceso de implementación en tres tiendas y una instalación de la cadena de abastecimiento, identifica y modifica hábitos que influyen negativamente en la exposición al riesgo.

Los resultados han sido muy satisfactorios: durante 2019 el programa logró reducciones de accidentes laborales de un 14%, demostrando los beneficios de promover y generar una cultura preventiva mucho más profunda y continua en el tiempo.



Tasa de siniestralidad y accidentabilidad

(403-2)

A lo largo de la última década Sodimac ha logrado reducir la cantidad de accidentes laborales como de la misma forma la tasa de días perdidos (ausentismo debido a licencias médicas).

- Al terminar 2019 se alcanzó una tasa de accidentabilidad histórica de 1,35 y desde el año 2011 con una tasa de 6,39 y desde ese entonces hasta la actualidad la empresa registra una baja del 77%, lo que significa 814 accidentes menos en el transcurso de 8 años.
- En lo que respecta a la tasa de siniestralidad, durante 2019 fue 22,35 y desde el año 2011 se alcanza una baja del 65%, lo que significa 7.256 días perdidos menos.
- Se abordan también los accidentes de trayecto, que generaban en promedio un accidente diario y se obtuvo una disminución de 18%.

Estos resultados se deben a una política corporativa centrada en el cuidado por las personas y en la promoción permanente de una cultura preventiva, lo que ha permitido que la tasa de siniestralidad registrada por la empresa muestre índices que figuran entre los más acotados dentro de la industria del retail. Asimismo, Sodimac exhibe una Tasa de Cotización Adicional Diferenciada de 0,00% (indicador utilizado para calcular el valor extra que cada empresa debe aportar a su organismo administrador mensualmente, siendo creciente a medida que la tasa de siniestralidad es mayor).

En 2019, se registraron 251 accidentes laborales, incluyendo las enfermedades profesionales y 3.935 días perdidos, incluyendo los días de arrastre del año anterior.

Accidentes y Tasa de Accidentabilidad



Fórmula de cálculo: $\text{N}^\circ \text{ de accidentes} / \text{Promedio de trabajadores} \times 100$.
Fuente: ACHS

Días perdidos y tasa de siniestralidad



Fórmula de cálculo: $\text{N}^\circ \text{ de días perdidos} / \text{Promedio de trabajadores} \times 100$.
Fuente: ACHS



Accidentes, Días perdidos y Víctimas Mortales

Zona o Región	2017				2018				2019			
	Días perdidos por accidentes	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	Días perdidos por accidentes	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	Días perdidos por accidentes	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales
Zona Norte	672	37	1	0	594	36	0	0	373	26	1	0
Zona Centro	288	36	0	0	298	35	1	0	522	34	0	0
Zona Sur	804	82	2	0	851	90	1	0	795	67	2	0
Región Metropolitana	3.215	171	1	0	2.964	155	2	0	1.411	124	3	0
Hombre	3.529	250	2	0	3.161	214	3	0	2.136	177	4	0
Mujeres	1.450	76	2	0	1.546	102	1	0	965	74	2	0
Total	4.979	326	4	0	4.707	316	4	0	3.935	251	6	0

Nota: Días perdidos por accidentes incluye días de arrastre de años anteriores.

Fuente: ACHS

Relación con los sindicatos

(102-41; 407-1)

Al cierre de 2019 en Sodimac Chile operaban cinco sindicatos empresa, cinco sindicatos interempresa y un sindicato de establecimiento, inscritos bajo un solo RUT, los que en conjunto representaban a 14.014 trabajadores socios, lo que implica una tasa de sindicalización del 78%, cifra que supera el promedio país.

Con estas organizaciones la compañía busca mantener una fluida relación, sobre la base del diálogo, mutua colaboración y confianza. Esta visión se funda en los siguientes pilares:

- Respeto por las personas.
- Compromiso con su desarrollo personal y profesional.
- Legitimidad de las organizaciones gremiales.
- Apego a la legislación.

Trabajadores sindicalizados

Año	Nº trabajadores	Porcentaje
2017	13.153	72%
2018	13.978	78%
2019	14.014	78%

Fuente: Sodimac.

Negociaciones colectivas

En el curso de 2019, se desarrollaron negociaciones colectivas con cinco de las organizaciones sindicales de la empresa, que en total agrupan 8.052 socios, equivalentes al 45% de la dotación. Estos procesos, que se cerraron sin necesidad de llegar a una mediación, significaron la firma de cuatro acuerdos de extensión de beneficios.

Diálogo permanente

Entre marzo y diciembre de cada año, ejecutivos de la empresa se reúnen mensual o bimensualmente con las directivas de los sindicatos de empresa Sodimac, Homecenter, Sintrabos, Nocesur y Autónomo. En estas ocasiones los representantes sindicales plantean diversas inquietudes y la compañía, a su vez, provee información sobre materias relevantes.

Asimismo, los sindicatos de tiendas (interempresas) establecen reuniones con los gerentes de tienda, Business Partner (Jefe Regional de Personas) y con el correspondiente jefe de recursos humanos, en la medida que tengan materias que necesiten tratar con la empresa.

Todas las organizaciones sindicales cuentan con un canal abierto hacia el equipo de Relaciones Laborales a través de e-mail, WhatsApp y teléfono.

Formación Sindical

Sodimac busca ampliar aquellas competencias que fortalezcan las relaciones laborales y el desarrollo de los procesos de negociación colectiva, mediante un programa de formación orientado a potenciar las habilidades de los dirigentes sindicales.

En este ámbito, durante 2019 se organizó un taller de formación dirigido a los delegados y dirigentes que participaron en la Convención Anual del sindicato Nocesur. A través de un relator de la Escuela de Excelencia Sodimac, se realizó una jornada de ocho horas enfocada en "técnicas de comunicación y resolución de conflictos".

Judicialización de causas laborales

En 2019 hubo 162 denuncias de tipo laboral, canalizadas por las instancias legales de la empresa, con 149 causas resueltas y otras 13 abiertas y en etapa de investigación.

Causas Laborales

Año	Nº Denuncias
2017	426
2018	168
2019	162

Fuente: Sodimac.

Subcontratación en Sodimac

Sodimac cuenta con una Unidad de Subcontratación a cargo de diseñar e implementar políticas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleados externos y velar por un mejoramiento de sus condiciones de trabajo. También efectúa capacitaciones en todas las tiendas sobre la legislación laboral vigente, con un enfoque específico en subcontratación, con el objeto de promover la autorregulación y generar una relación equilibrada entre empleadores y trabajadores subcontratados, previniendo demandas y multas por contravención a la normativa laboral.

La Unidad de Subcontratación instruyó un total de 206 juicios y demandas interpuestos por trabajadores externos durante 2019, de las cuales 113 concluyeron en el período y el resto seguía en trámite al cierre del año.

La empresa también cuenta con un sistema de control de acceso, operativo en todas las instalaciones (tiendas, bodegas y centros de distribución). Con este mecanismo se busca validar si los trabajadores están habilitados para ingresar a dichos lugares para prestar sus servicios (personal externo, esporádicos y ruteros), en línea con la documentación exigida legalmente y la seguridad de los trabajadores subcontratados.

En el marco de la crisis social iniciada el último trimestre, se gestionó con las empresas subcontratistas de las tiendas que sufrieron incendios (Homecenter Los Carreras del centro de Concepción y Constructor de Conchalí) para reubicar a sus trabajadores.

	2017	2018	2019
Empresas externas (*)	105	118	123
Nº de trabajadores (**)	4.799	5.258	5.744
Nº de fiscalizaciones	-	-	-
Nº de multas	-	-	-

(*) Este número comprende sólo a las empresas de control centralizado. Los contratistas de operación aislada son controlados por cada tienda.
 (**) En 2019 la dotación estuvo compuesta por un promedio de 5.744 trabajadores subcontratados, de los cuales 3.534 eran hombres y 2.210 mujeres.

Fuente: Sodimac.

