



PILAR ESTRATÉGICO

OBJETIVO

META 2015



**Gobierno Corporativo y Ética Empresarial**

Promover la conducta ética en todos los niveles de la organización, a través del Programa de Probidad Corporativa de Sodimac.

100% de los trabajadores capacitados en el Programa de Probidad Corporativa, aplicando los valores de responsabilidad, excelencia, integridad y respeto.

# GOBIERNO

---

# CORPORATIVO

---

# Y ÉTICA

---

# EMPRESARIAL

---



*“Sodimac ha hecho esfuerzos sostenidos por avanzar en el desarrollo de un sistema de gestión de probidad y transparencia corporativa. En ese sentido, ha sido una empresa bastante visionaria, puesto que lleva varios años trabajando en el tema. Ha comprendido que las compañías sanas éticamente generan mayores deseos de trabajar en ellas y los consumidores se sienten con la tranquilidad de que no están siendo abusados. Sin embargo, me gustaría ver más compromiso por llevar este mensaje fuera de la organización e impulsar cambios positivos en toda la industria. Se produce un efecto multiplicador cuando una empresa como Sodimac transmite un tema como este en diferentes foros. Creo que ahí existe una tremenda oportunidad”.*

SEBASTIÁN ERRÁZURIZ, DIRECTOR EJECUTIVO DE CHILE TRANSPARENTE

# Gobierno Corporativo

## GRI

4.1

4.3

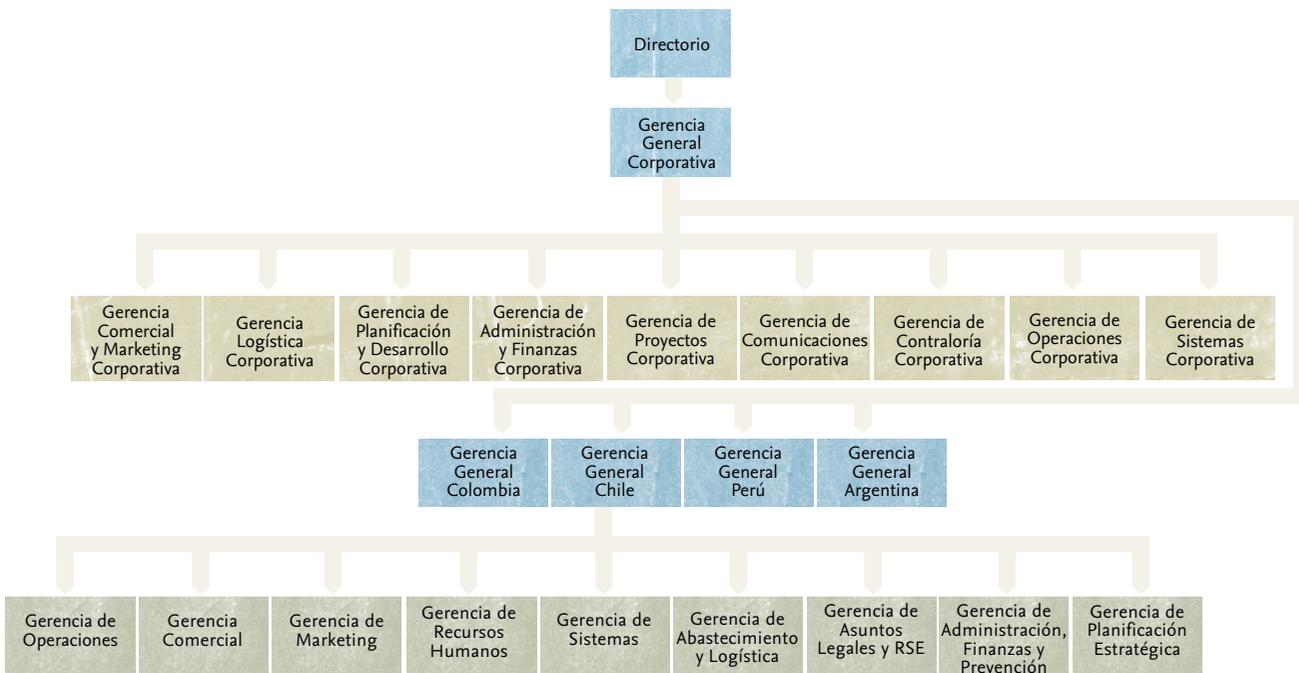
4.7

ISO

6.2

La estructura de gobierno corporativo de Sodimac está encabezada por su 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, el que se encuentra a cargo de la expansión y supervisión del negocio a nivel regional y, asimismo, hay un Comité Ejecutivo de Sodimac Chile, el que controla y gestiona el desarrollo económico, social y medioambiental de la compañía en nuestro 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, la junta de accionistas evalúa anualmente la gestión y desempeño del directorio, tomando en consideración las metas fijadas para el período en materia económica, social y medioambiental.





**DIRECTORIO**

Es el máximo órgano ejecutivo de la empresa. Está constituido por destacados profesionales y emprendedores designados por los accionistas. Entre ellos, Juan Carlos Cortés Solari, Nicolás Majluf Sapag y Jaime García Rioseco son nominados por los accionistas mayoritarios de la sociedad.

DE PIE:

**Carlo Solari Donaggio**  
Ingeniero Civil Industrial  
Universidad Católica de Chile

**Carlos Heller Solari**  
Empresario

**Nicolás Majluf Sapag**  
Ingeniero Civil Industrial  
Universidad Católica de Chile

**Jaime García Rioseco**  
Economista  
Universidad Católica de Chile

**José Luis Del Río Goudie**  
Ingeniero Civil Industrial  
Universidad Católica de Chile

**Juan Carlos Cortés Solari**  
Ingeniero Comercial  
Universidad de Nevada, EE.UU.

SENTADOS:

**Cecilia Karlezi Solari**  
Empresaria

**Juan Pablo Del Río Goudie**  
Presidente  
Arquitecto  
Universidad Católica de Chile

**Juan Cuneo Solari**  
Vicepresidente  
Ingeniero Comercial  
Universidad Católica de Chile



GRI  
4.2  
4.4  
4.5  
4.6  
4.9  
4.10  
ISO  
6.2

## Procedimientos y regulaciones del directorio

Por política interna, ningún director ocupa 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 puede enviar una carta con sus inquietudes o solicitud de entrevista al máximo órgano de gobierno corporativo.

Los trabajadores de la empresa, 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 de los asociados al directorio.

En materia de beneficios y retribuciones, cada uno de los directores percibieron una dieta mensual de 30 UF líquidas por cada sesión que asistieron y en el caso del Presidente una dieta de UF 300 líquidas. 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 gestión de la compañía en los diferentes ámbitos por medio de los reportes entregados en forma regular 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. Esta orientación se ha profundizado desde 2007, cuando el directorio de la compañía y los comités ejecutivo y corporativo de Sodimac Chile adoptaron el modelo de Responsabilidad Social como una herramienta estratégica y transversal, que amplía este enfoque hacia la gestión de las dimensiones medioambiental y social. Esta visión se manifiesta formalmente en la política o compromiso con la sostenibilidad, que considera la escucha atenta y oportuna respuesta a todos nuestros públicos de interés. Al mismo tiempo, Sodimac formaliza esta visión de negocios adhiriendo a estándares internacionales, entre ellos, el Pacto Global de las Naciones Unidas y, desde fines de 2010, la nueva norma ISO 26000, con lo que se transformó en una de las primeras empresas de América Latina en suscribir a estos lineamientos que buscan alcanzar un desarrollo sostenible.



### COMITÉ EJECUTIVO CORPORATIVO

La política de internacionalización de Sodimac hace necesario contar con una estructura ágil y eficiente en la dirección del negocio en los cuatro países en los cuales tenemos presencia.

Es por ello que la misión de este comité -liderado por el gerente general corporativo, Sandro Solari- es lograr un crecimiento balanceado con buenas prácticas, usando las sinergias de una operación a escala internacional, respetando la cultura y las especificidades propias de cada país.

Del gerente general corporativo, dependen los gerentes generales de Sodimac Argentina, Sodimac Chile, Sodimac Colombia y Sodimac Perú.

DE IZQUIERDA A DERECHA:

Francisco Cerda Pe  
Gerente de Planificación y Desarrollo Corporativo

Rubén Escudero Pinto  
Gerente de Logística Corporativo

Eduardo Isaacson Plaza  
Gerente de Proyectos Corporativo

Sandro Solari Donaggio  
Gerente General Corporativo

Nicolás Cerda Moreno  
Contralor General Corporativo

Alejandro Natho Gamboa  
Gerente de Operaciones Corporativo

Daniel Lazo Varas  
Gerente de Administración y Finanzas Corporativo

Octavio Donoso Alarcón  
Gerente de Sistemas Corporativo

Francisco Torres Larrain  
Gerente Comercial y de Marketing Corporativo

Alejandro Hörmann Orezolli  
Gerente de Comunicaciones Corporativo



## COMITÉ EJECUTIVO DE SODIMAC CHILE

Se trata de la instancia encargada de dirigir el desempeño económico, social y medioambiental de Sodimac en Chile. Está encabezada por su gerente general, Eduardo Mizón, y la integran las gerencias de Operaciones, Comercial, de Marketing, de Recursos Humanos, de Sistemas, de Logística, de Asuntos Legales y RS, de Administración, Finanzas y Prevención, y de Planificación Estratégica.

Cada semana, este comité lleva a cabo una reunión de seguimiento y trimestralmente realiza un track de planificación estratégica, informan-

do 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

Sergio Brito Peñaloza  
Gerente de Sistemas

María Teresa Herrera Azócar  
Gerente de Marketing

Felipe Pesce Suárez  
Gerente de Abastecimiento y Logística

Eduardo Mizón Friedemann  
Gerente General

Danny Szántó Narea  
Gerente Comercial

Claudia Castro Hruska  
Gerente de Planificación Estratégica

Juan Carlos Corvalán Reyes  
Gerente de Asuntos Legales y RSE

### ATRÁS DE IZQUIERDA A DERECHA

Sergio Dittborn Barros  
Gerente de Recursos Humanos

Oswaldo García Dans  
Gerente de Operaciones

Fernando Valenzuela del Río  
Gerente de Administración, Finanzas y Prevención

### Remuneraciones principales ejecutivos

La plana gerencial de Sodimac -compuesta por gerentes de comité ejecutivo, gerentes y subgerentes de área y gerentes de negocios- percibieron durante el año 2011 remuneraciones e incentivos por un total de M\$12.869.495 y en el año 2010 la cifra alcanzó M\$11.459.359.

En lo que respecta a las indemnizaciones pagadas a los ejecutivos durante el año 2011 la cifra ascendió a M\$354.428 y M\$37.785 para el ejercicio 2010.

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 de la empresa en torno a los objetivos estratégicos definidos por la administración para el período considerado. Cabe destacar que los máximos ejecutivos de la empresa reciben bonos de retribución de acuerdo al logro de metas económicas con vinculación a metas ambientales y sociales específicas.



## Ética empresarial

---

**En Sodimac damos especial importancia al cumplimiento de los derechos civiles, laborales y políticos de las personas y procuramos actuar y desarrollar nuestro negocio de acuerdo a estrictos parámetros éticos.**



**E**stamos convencidos de que la sostenibilidad de nuestra empresa pasa por instalar y fortalecer los mecanismos que salvaguarden el respeto de los derechos humanos en toda su expresión, los valores, los principios éticos y el rechazo a las prácticas de corrupción.

En la totalidad de nuestros acuerdos de inversión se respetan las normativas legales vigentes en nuestro país, se consideran los principios éticos como clave de la transparencia en los negocios y se tienen en consideración y respetan los derechos humanos. Por lo mismo, hemos desarrollado la política de Transparencia Comercial Sodimac (TCS). Esta constituye el marco regulatorio basado en principios éticos que guía la relación con el cien por ciento 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, hemos adherido y participamos en iniciativas nacionales e internacionales que promueven, estandarizan y fomentan la comunicación de los principios y valores de la sostenibilidad. Estos son el Pacto Global de las Naciones Unidas, Chile Transparente, ISO 26000, Acción RSE, PROhumana, Generación Empresarial y la iniciativa para reportar del Global Reporting Initiative (GRI). Para lograr la promoción de estos principios éticos entre nuestros trabajadores, proveedores y clientes, hemos construido un conjunto de instrumentos específicos que sirven de base y orientación para las buenas prácticas y conductas a lo largo de nuestra cadena de valor.

En materia de gestión ética e integridad corporativa, en 2011 se operó bajo el Sistema de Gestión Ética lanzado el año anterior, que contempla un mecanismo con representación y estructura formal en los distintos niveles de la compañía, incluido el directorio.

## NORMATIVA ÉTICA EN SODIMAC

### Código de Ética

Nuestro código de ética, denominado EticAcción consagra claramente los derechos que amparan a cada uno de los miembros de la compañía y las obligaciones que deben ser observadas por todos, independientemente de la función que cumplan dentro de la empresa.

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 del EticAcción, la compañía cuenta con un Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, tanto para personal interno como externo, que contiene los principios 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, Sodimac cuenta con un mecanismo interno claro y objetivo para canalizar las denuncias e investigación de casos identificados como acoso sexual. Los detalles de este procedimiento se encuentran disponibles para todos los trabajadores en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Es importante destacar que en 2010 se recibieron siete denuncias y en 2011 nueve denuncias. De estas últimas, se terminó el proceso con siete causas absueltas, una con amonestación escrita y en un caso con término de contrato.

### Transparencia Comercial Sodimac - proveedores

Sodimac ha definido como objetivo que sus relaciones comerciales con los proveedores se desarrollen 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 de la compañía encargada de garantizar el cumplimiento de este esquema normativo. Durante el 2011, la gerencia de contraloría recibió seis casos de proveedores, los cuales fueron acogidos, analizados y resueltos.



#### PREMIO RICARDO CLARO VALDÉS

En 2011 Sodimac Chile fue distinguida por Generación Empresarial (GE) con el premio Ricardo Claro Valdés. Este reconocimiento fue instituido por la entidad para destacar a aquellas compañías activamente comprometidas con la promoción e integración de los valores y la ética empresarial en el ADN de su cultura organizacional.

GE resaltó especialmente el apego de Sodimac con la difusión y gestión de valores éticos en su entorno empresarial, tanto a nivel interno como externo, así como sus esfuerzos para constituirse en una organización responsable, donde los colaboradores tienen una calidad de vida digna, un trabajo estable y posibilidades de desarrollo personal, profesional y familiar. También destacó la constancia de la empresa para mantener un medioambiente sano e incrementar el patrimonio social, cultural y económico del país.

Asimismo, tomó en cuenta el hecho de que Sodimac mantiene relaciones de mutuo beneficio, de lealtad, con altos estándares y transparencia.

## GRI

HR 3

HR 4

SO 3

ISO

6.3.5

6.3.6

6.3.7

6.3.10

6.4.3

6.6.3

PG 1

PG 2

PG 6

PG 10

## 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 este período, se siguió consolidando el Sistema de Gestión Ética de Sodimac, lanzado en diciembre de 2010, que contempla un nuevo mecanismo con representación y estructura formal en los distintos niveles de la compañía, incluyendo al directorio, que asegura formalmente una adecuada investigación de cada hecho denunciado, su registro y la información de sus resultados. Cabe destacar en el Sistema de Gestión Ética que además de prevenir fraudes, conflictos de intereses, 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).

Con el objetivo de explicar de manera simple esta nueva estructura, así como los principios y valores que deben orientar la conducta diaria de todos quienes conformamos la empresa, Sodimac desarrolló la guía práctica *EticAcción*, que se distribuyó a todos los trabajadores. Está redactada de manera simple, con ejemplos ilustrativos que sirven como orientación frente a dilemas éticos que pudieran enfrentar las personas.

En 2011 se puso a disposición de los trabajadores una plataforma Web de Transparencia Corporativa para reci-

### En 2011 Sodimac capacitó a 8.396 trabajadores en temas de probidad.



bir denuncias y consultas donde se garantiza la confidencialidad, la investigación y una adecuada solución. Esta herramienta recibió en su primer año de funcionamiento 137 casos y 117 consultas. El 72% de los casos se registró de forma anónima y el 28% con reserva de la identidad. Del total de estos casos, el 59% de las denuncias corresponde a abuso de poder, acoso laboral, conflicto de interés y mal uso de recursos, en tanto el 41% de los casos restantes corresponde a situaciones de discriminación, acoso sexual, actitudes no éticas, entre otras. De esta manera, el 82% de los casos registrados en la plataforma fueron analizados y cerrados, y el 18% de éstos se encuentran en investigación.

Asimismo en 2011, Sodimac capacitó un 48,7% de sus trabajadores, es decir a 8.396 personas en temas de probidad (de manera presencial y e-learning), alcanzando un total de 17.189 horas. Los diferentes cursos han ayudado a conocer el sistema de gestión, su estructura, la guía *EticAcción* y el apoyo ético con el que cuentan los trabajadores a través de los Consejeros de Integridad.

## Estructura de apoyo a la integridad



### El sistema de integridad contempla:

- Comité de Integridad: conformado por un equipo de representantes del directorio, la plana ejecutiva y el coordinador general de integridad, quienes revisan de manera semestral los reportes de integridad elaborados por este último. Con absoluta reserva, estos datos se utilizan para generar nuevas políticas de integridad y sugerir temas en los que se requiere acciones preventivas o una mayor capacitación interna.
- Coordinador general de integridad: este 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 entreguen 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 debidamente capacitadas para desarrollar esta función, entregándoseles información sobre el funcionamiento del sistema de gestión ética y los elementos que lo componen.

### Canales de comunicación

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

- Portal de Integridad: es un sitio en Internet que permite formular consultas o presentar casos de integridad las 24 horas del día, de forma anónima o pública.
- Contacto directo: es un 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.



## GRI

HR 8

SO 2

ISO

6.3.5

6.4.3

6.6.3

6.6.6

PG 1

PG 2

PG 10

### Prevención 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 2011 se realizaron 238 auditorías en estos recintos.

Nº de auditorías	2009	2010	2011
Tiendas	65	70	70
Bodegas	25	28	30
Filiales (*)	3	3	3
Oficinas de Apoyo	142	146	135
Total	235	247	238

Filiales: empresas en sociedad relacionada con Sodimac.

Fuente: Sodimac.

Sodimac imparte procesos de entrenamiento especiales para trabajadores de áreas expuestas a mayores riesgos de casos de corrupción, entregando pautas, procedimientos

y normativas éticas para el desarrollo de sus funciones. En 2011, estas capacitaciones alcanzaron un 72% del total de la dotación de la compañía.

Adicionalmente, en 2011 se realizaron inducciones de una hora a 4.273 trabajadores nuevos (misión, visión y valores de Sodimac), y capacitaciones en temas de libertad sindical, donde participaron 1.315 trabajadores, alcanzando un total de 12.286 horas de formación.

Cursos de entrenamiento	Nº de empleados 2009	Nº de empleados 2010	Nº de empleados 2011
Programa de probidad corporativa	-	-	10.773
Prevención y pérdidas	370	450	485
Personal de seguridad externa (*)	1.144	1.102	1.211
Auditoría interna	16	16	17
Total	1.530	1.568	12.486

(\*) 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.



GRI  
SO 4  
ISO  
6.3.3  
PG 10

### Medidas de Control y Gestión en Tiendas

Durante 2011, la Gerencia de Contraloría continuó desarrollando el sistema computacional denominado “Panel de Control Remoto”, cuyo objetivo es detectar tempranamente cualquier desviación relacionada con procedimientos contables y financieros preestablecidos.

Dentro de las medidas más usadas frente a incidentes de corrupción detectados en Sodimac destacan los inventarios generales, selectivos y diarios. Las situaciones detectadas en los informes permiten adoptar medidas como capacitación y despido, entre otras.

Actualmente 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.

### Medidas para enfrentar la corrupción

Situaciones detectadas	Medidas adoptadas	2009	2010	2011
Mermas				
(robos detectados)	Inventarios generales	65	69	84
	Inventarios selectivos	88	-	36
	Inventarios diarios	22.907	21.623	26.639
	Panel de control	664	832	556
Fallas de procedimientos	Capacitación	26	34	20
Abuso de poder	Despido	-	-	-
Apropiación indebida	Despido	-	-	-
Comportamiento inadecuado	Despido	-	-	-

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