



# SODIMAC Reporte de sostenibilidad 2016

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

[www.homecenter.com.co](http://www.homecenter.com.co)

## Redes sociales

 Facebook  
Homecenter Colombia

 Twitter  
@Homecenter\_co

 Youtube  
Homecenter Colombia

## SODIMAC COLOMBIA S.A.

### Comité de Gerencia

Miguel Pardo Brigard  
Gerente General

Diego Hernández Arizabaleta  
Gerente de Desarrollo

Erasmó Moreno Aguilera  
Gerente de Tecnología

Pedro José Gallón Tamayo  
Gerente de Operaciones

Paola Andrea Quintero  
Gerente de Logística  
Encargada

Karym Cecilia Grijalba Mármol  
Gerente de Gestión Humana Integral

Luis Prieto Archidona  
Gerente Comercial

Ricardo Rafael Briceño Briceño  
Gerente Financiero y Administrativo

### Redacción

Paola Ximena Hernández  
María Paula Gómez  
Claudia Bayona

### Edición de contenidos

María Paula Gómez  
Claudia Bayona

### 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  
Ext. 22283 phernandezs@homecenter.co  
María Paula Gómez  
Analista de Responsabilidad Social  
Ext. 22920 mgomezp@homecenter.co



Mensaje del Gerente General 4

Nuestro perfil 7

Nuestro compromiso con la sostenibilidad 18

Gobierno corporativo y ética empresarial 35

Mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores 41

Contribuyendo a nuestra comunidad 84

Marketing y comercio responsable: nuestros clientes 71

Gestión ambiental 80

Desarrollo de proveedores comerciales 88

# CONTENIDO



# MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

El año que finalizamos estuvo lleno de hitos y retos que logramos superar gracias a un equipo de trabajo comprometido y perseverante, el cual llevo a cabo acciones enfocadas en cumplir nuestra promesa de mejorar los hogares de los colombianos y generar crecimiento para los profesionales de la construcción.

El año que finalizamos estuvo lleno de hitos y retos que logramos superar gracias a un equipo de trabajo comprometido y perseverante, el cual llevo a cabo acciones enfocadas en cumplir nuestra promesa de mejorar los hogares de los colombianos y generar crecimiento para los profesionales de la construcción.

A través de este cuarto Reporte de Sostenibilidad, primero en su versión estándar de conformidad core de la metodología del Global Reporting initiative (GRI), comunicamos a todos ustedes los programas, resultados y logros a nivel económico, social y ambiental alcanzados durante el año 2016. El documento contó con la verificación externa, realizada por Deloitte & Touche Ltda firma especializada en auditorías e informes de sostenibilidad.

Aún en un entorno de desaceleración económica, el balance del año es positivo. Tuvimos ventas por valor de 3.46 billones de pesos, un crecimiento del 6,1% en comparación con el año 2015; consolidamos la presencia a nivel nacional, gracias a la apertura de tres nuevas tiendas físicas e implementamos el Centro de Distribución de Venta a Distancia, el cual apalanca los canales de venta virtual.

A su vez, entró en operación el nuevo sistema de cajas el cual tiene por objetivo fortalecer la estrategia de integración de canales y mejorar la experiencia de compra de nuestros clientes. Adicionalmente, el índice de recomendación de la compañía, medido por medio del Programa

Promotor fue de 58%, incrementando en un 3% con relación al periodo inmediatamente anterior.

Por otro lado, continuamos implementando acciones que han permitido mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, por lo cual destacamos la implementación del 96% del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo (SSST) y nos sentimos orgullosos de ser la única empresa del retail, en alianza con el Ministerio de Trabajo, en crear la primera Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial (UVAE). Así mismo, a través de la Escuela de Excelencia Sodimac, formamos a más de 900 mil empleados Sodimac, 11% más que en 2015, en temas asociados al fortalecimiento de sus habilidades para llevar a cabo su labor, dentro de las cuales se encuentra liderazgo, atención al cliente, resolución de conflictos, operación logística, estrategias de negociación, entre otras.

Otra de las medidas adoptadas, en materia de respeto y cumplimiento de los estándares internacionales en materia de sostenibilidad y equidad, fue la construcción del Protocolo de Equidad de Género, el cual hace explícito el compromiso que asumimos para promover entornos inclusivos, en los cuales rechazamos cualquier tipo de violencia y fomentamos relaciones sanas e igualitarias.

En esta misma línea, buscando promover y articular nuestros programas en pro del desarrollo de las mujeres, creamos el programa de Conexión Mamas Sodimac, con el propósito de

generar bienestar a las colaboradoras y esposas de colaboradores en la etapa de gestación y lactancia; destacamos en este punto la inauguración de salas de lactancia en todos los centros de trabajo, pensando en la reincorporación de las mamás y sus bebés.

En el relacionamiento con las comunidades, trabajamos en la implementación de acciones enfocadas en mejorar las condiciones de las poblaciones menos favorecidas, realizando una inversión de COP\$2.13 mil millones un 13% más que en el año 2015. Reconocemos las acciones realizadas a través del programa "Soy Voluntario Sodimac", por medio del cual donamos más de 5.400 horas y movilizamos 764 voluntarios, en la ejecución de jornadas enfocadas a la capacitación en oficios de madres cabeza de hogar, reparaciones locativas de Instituciones Educativas Públicas, construcciones temporales de vivienda, para erradicar la pobreza extrema y mitigamos el impacto generado en el medio ambiente por la operación por medio de siembra de árboles.

En materia de aprovisionamiento responsable, trabajamos en afianzar las relaciones a largo plazo con los socios comerciales, por lo cual realizamos una herramienta para identificar, caracterizar y segmentar a nuestros proveedores, con el propósito de establecer planes esenciales para generar una cadena de suministro cada día más sostenible. Adicionalmente, una de las acciones que implementamos fue el trabajo en conjunto con Sedex (Supplier Ethical Data Exchange), organización sin ánimo de lucro que tiene como objetivo buscar mejorar las prácticas comerciales y hacerlas más éticas y responsables, por medio de la cual evaluamos 65

proveedores para un total de 134 desde el año 2015. Por otra parte, el 52,41% de las pequeñas y medianas empresas que trabajan con nosotros, recibieron su pago en un tiempo igual y/o inferior a 30 días, lo cual nos permite consolidar relaciones competitivas de largo plazo y seguir apostándole al desarrollo del país.

Respecto al cuidado del medioambiente y el compromiso que tenemos por la conservación de un entorno amigable con el planeta, durante 2016 avanzamos en el diagnóstico de los impactos ambientales derivados de la operación logística con el propósito de implementar planes que permitan minimizar y mitigar los gases efecto invernadero (GEI) producidos por el transporte de los productos. Además, destacamos la disminución del 7% de las emisiones generadas en comparación al 2015, gracias a los programas de compensación de la Huella de Carbono, dentro de los cuales se encuentra la siembra de 3.850 árboles durante 2016, para un total de 19.741 en los últimos tres años.

Finalmente, nos medimos con los más altos estándares en materia ambiental, por lo cual recibimos el certificado del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) con base en los requisitos de la norma ISO 14001:2015 en siete tiendas de la cadena a nivel nacional.

Para 2017, nos esperan grandes desafíos, pero desde ya nos comprometemos por seguir alineados con las expectativas de nuestros grupos de interés y pondremos toda la pasión y compromiso que nos caracterizan para llegar a las metas que hemos trazado. Dentro de los retos que asumiremos será continuar posicionándonos en el mercado como una empresa sostenible,

generando valor a cada uno de los públicos con los cuales interactuamos. A su vez, seguiremos promoviendo buenas prácticas empresariales en toda la cadena de suministro, por lo cual trabajaremos en las oportunidades de mejora del mapa de riesgos de la compañía y aquellas identificadas en la evaluación corporativa del Index de Sostenibilidad.

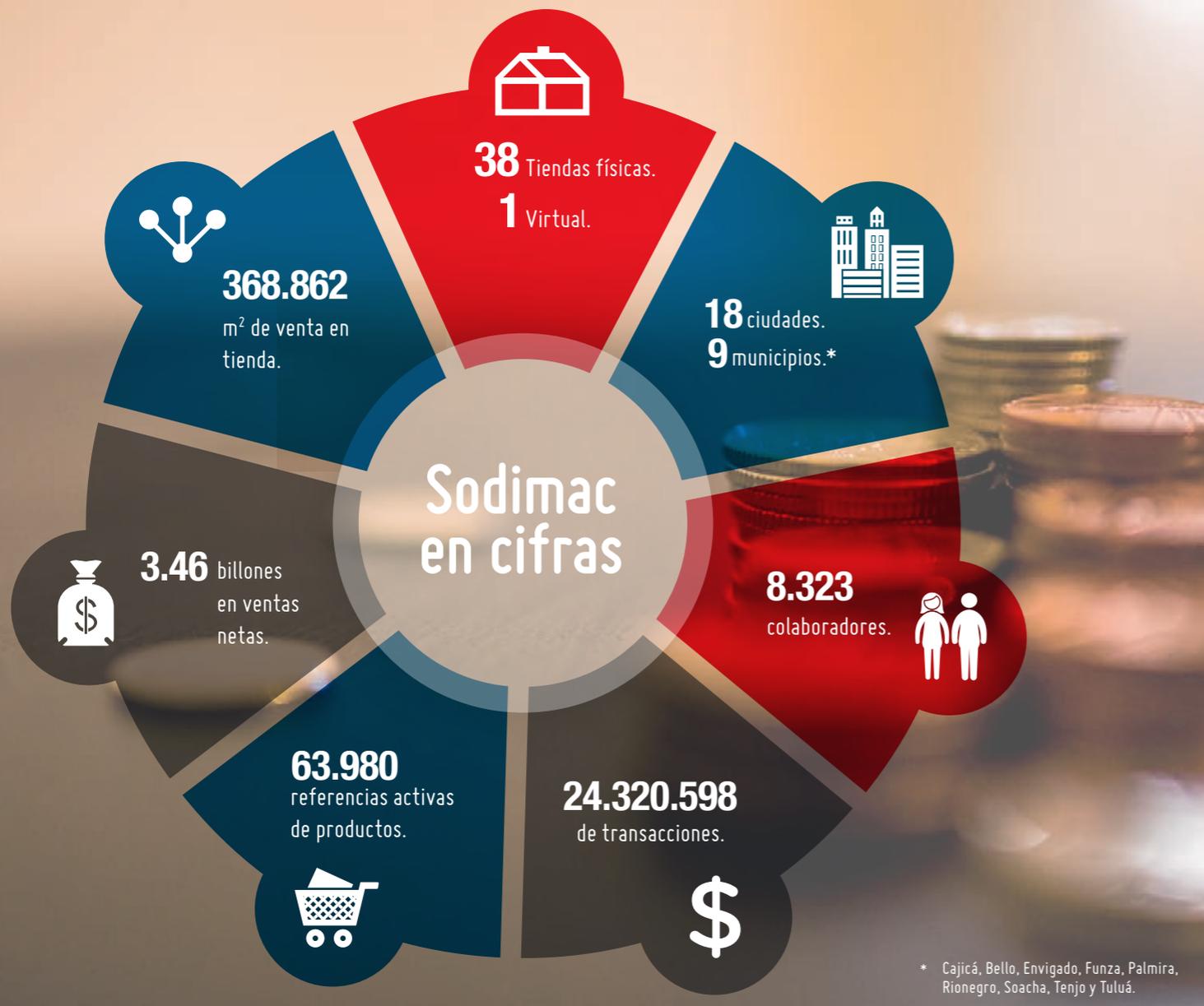
Con el equipo Sodimac, continuaremos trabajando en mantener un clima laboral sobresaliente y avanzaremos en las iniciativas para posicionarnos como una de las compañías más atractivas para trabajar en Colombia.

Por último, en materia ambiental iniciaremos el proceso de cierre de brechas identificadas en el diagnóstico de impactos ambientales en la operación logística; gestionaremos el ciclo de vida de los productos; seguiremos en la implementación de diferentes alternativas de energía, incluyendo la energía solar; y certificaremos en la norma ISO14001 a cinco tiendas más de la cadena a nivel nacional.

Los invitamos a conocer la gestión e impacto de Sodimac Colombia durante 2016 y les aseguramos que durante 2017, continuaremos trabajando en el compromiso que tenemos con el país y la sostenibilidad con la misma seriedad, calidad e integridad que se nos reconoce.

**Miguel Pardo Brigard**  
Gerente General  
Sodimac Colombia S.A.





## NUESTRO PERFIL

Somos una compañía líder en el mercado del mejoramiento del hogar. Desarrollamos y damos solución a los proyectos de remodelación y construcción pensados por los clientes, además de satisfacer las necesidades de mejoramiento y decoración de sus hogares.



Para cumplir con los objetivos, contamos con múltiples puntos de contacto y canales de venta (tiendas, internet y teléfono), ofreciendo excelencia en el servicio y experiencia de compra memorable. A su vez, trabajamos día a día en la ejecución de acciones guiadas al crecimiento sostenible, transparente y responsable con cada una de las partes interesadas.

### NUESTROS PRINCIPALES LOGROS EN 2016

#### Económicos

- Inauguramos tres nuevas tiendas en Barranquilla, Cartagena y Tuluá.
- Iniciamos operación en el Centro de Distribución de Venta a Distancia en Tenjo, para atender las entregas de nuestros clientes del Call Center y página web.
- Cerramos el año con 25 Car Centers operando en el país.
- Lanzamos la línea de herramientas Uberman, para satisfacer todas las necesidades de los profesionales de la construcción.
- Implementamos el nuevo sistema de cajas, el cual nos permite fortalecer el vínculo el cliente a través de una facturación integrada y de gran flexibilidad.

## Sociales

- Realizamos 39 jornadas de voluntariado a nivel nacional, para completar así un total de 5.459 horas laborales donadas.
- Vinculamos en total 77 personas en el programa de inclusión laboral.
- Contamos con 122 colaboradores en condición de discapacidad cognitiva en el programa Manos Capacitadas.
- Impartimos más 900 mil horas de formación a nuestros colaboradores.
- Implementamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Inauguramos la primera Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial (UVAE), como única empresa de retail, en alianza con el Ministerio de Trabajo.
- Llevamos a cabo el lanzamiento de salas de lactancia en todos nuestros centros de trabajo.
- Entregamos a 500 especialistas de la construcción beca para el Diplomado de Gestión Comercial y Mercadeo en la Universidad EAN.

## Ambientales

- Realizamos el primer diagnóstico ambiental para identificar el impacto de nuestra logística y distribución en el entorno.
- Sembramos 3.850 árboles como parte de la compensación de la Huella de Carbono.
- Certificamos siete tiendas en la norma ISO14001:2015. –Calle 80, Cali Norte, Cali Sur, Cedritos, Envigado, Manizales, y Norte- .
- Contamos con 20 Plantas de Tratamiento de Agua Residual.

## NUESTRA RAZÓN DE SER

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.

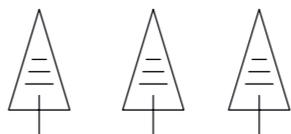
## NUESTRA VISIÓN

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 con nuestros grupos de interés prácticas ejemplares, por lo cual los valores corporativos son el resumen de lo que somos, creemos y nos identifica para generar valor a la operación.

Existe una actitud simple y profunda en SODIMAC: **REIR**.

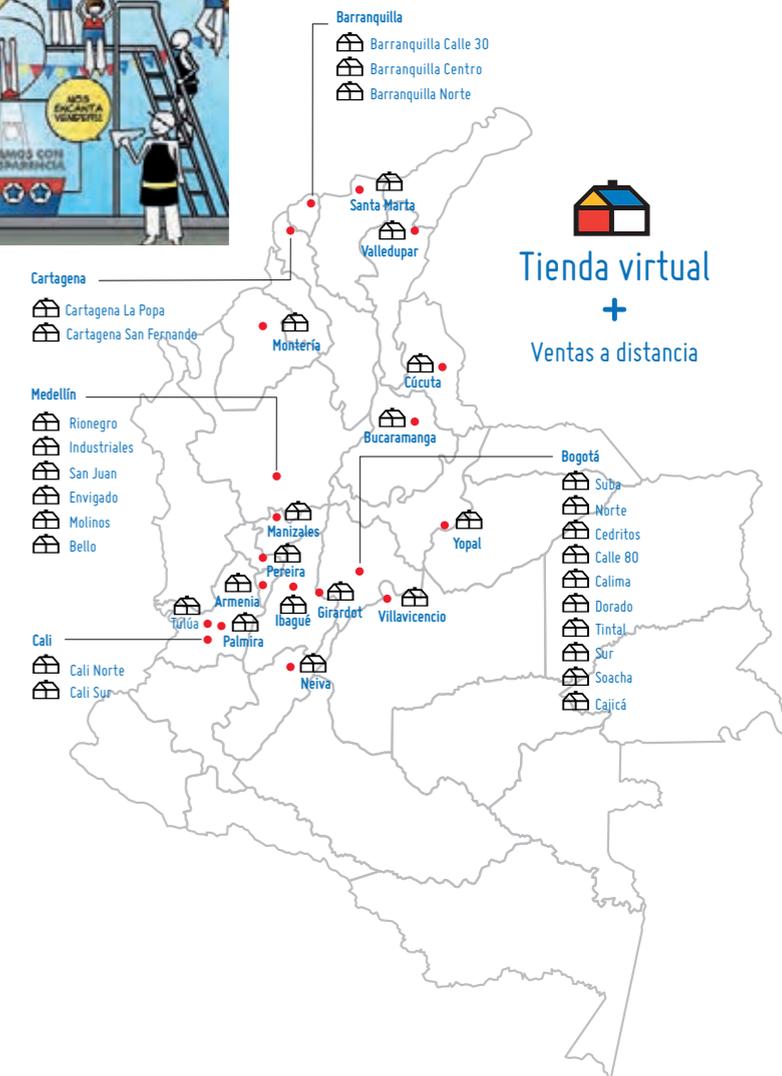


## ELEMENTOS CULTURARES QUE NOS CARACTERIZAN

Cultura Sodimac es una forma de vivir, hacer y sentir las cosas que nos caracterizan: por eso somos alegres, felices, creativos, líderes, constructores de sueños, auténticos, dinámicos, prácticos, diversos, verracos, comprometidos y solidarios. Construimos juntos, corremos riesgos, aprendemos de nuestros errores, creemos en nuestra gente y la reconocemos, actuamos con transparencia, nos encanta vender, tenemos espíritu de servicio y estamos orgullosos de pertenecer a nuestra compañía.

## ¿DÓNDE ESTAMOS?

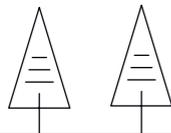
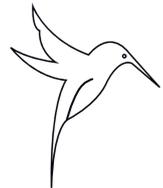
Consolidamos nuestra operación en 18 ciudades y nueve municipios con un total de 38 almacenes, un centro de distribución, dos bodegas alternas y la oficina de apoyo a tiendas.



## INNOVACIÓN EN LA OPERACIÓN

Uno de los criterios de la gestión empresarial en Sodimac Colombia es la innovación, por ello la hemos definido como la capacidad que nos permite generar cambios con o para nuestros clientes, a través de la generación de valor. Dentro de lo que contemplamos se encuentran productos, servicios, proyectos, experiencias, soluciones, modelos de negocio, procesos, prácticas organizacionales, temas ambientales y sociales.

Para lograr el propósito desarrollamos colaborativamente nuevas y mejores ideas con base en el aporte del entorno, lo que nos hace más eficientes y la sostenibilidad económica, social y ambiental.



Gestionamos una red de valor interna y externa a través de tres frentes colaborativos



### Innovación interna

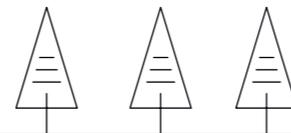
Trabamos con nuestro equipo Sodimac y sus familias, para que a través de sus ideas podamos generar propuestas innovadoras generen valor a los procesos y gestión de la compañía.

### Innovación en nuestra cadena de valor

Generamos espacios de comunicación y trabajo articulado con los proveedores y los clientes.

### Innovación con aliados y comunidades

Participamos en redes de trabajo con universidades, emprendedores, start ups, entre otras; aportando al desarrollo comunitario.



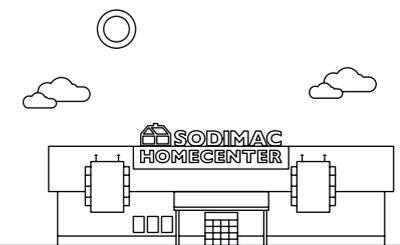
## NUEVO CENTRO DE DISTRIBUCIÓN VENTA A DISTANCIA

El Centro de Distribución Venta a Distancia (VAD) está ubicado en Tenjo Cundinamarca. Su implementación responde a la necesidad de apalancar el canal de venta a distancia, ofreciendo una mayor variedad de productos a nuestros clientes que visitan la página web y el Call Center, así como mejorar el servicio en las entregas a tiempo y completas, factores que promueven experiencias memorables para nuestros clientes.

El direccionamiento estratégico y la innovación implementada en el centro de VAD, nos permiten contar con un diseño operacional y sistémico que genera integración de transferencia entre centros de distribución y tiendas, donde nuestros clientes pueden llegar a decidir si quieren recoger sus productos en tienda o ser entregados en sus hogares. De esta manera el centro de distribución de VAD es un referente a nivel logístico en el canal online al servicio de los clientes.



Contamos con las mejores instalaciones en el Centro de VAD36





## INTEGRACIÓN DE CANALES HUB OMNICANAL

Trabajamos en entregarle a los clientes los mejores productos y servicios del mercado, por ello estamos innovando constantemente en la forma de hacer las cosas.

Hub Omnicanal es un conjunto de aplicaciones creadas para fortalecer el vínculo que tenemos con nuestros clientes a través de todos los canales de venta, ofreciendo promociones flexibles, novedosas y dirigidas a las necesidades de cada tipo de consumidor, con el propósito de continuar ofreciendo la mejor experiencia de compra.

Durante 2016, iniciamos el proceso de modificación al sistema de cajas de la compañía, el cual tiene beneficios asociados a la integración de canales, registro de clientes, trazabilidad de las operaciones realizada, flexibilidad para la creación de medios de pago, posibilidad de acumular puntos y que estos sean redimidos en línea, principalmente.

En el 2017, se llevará a cabo el proceso de implementación y socialización del nuevo sistema a nivel nacional; y continuaremos trabajando en la formación del equipo de cajas para que la experiencia que vivan nuestros clientes al momento de la facturación sea memorable.

## NUESTROS CANALES DE VENTA



## NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Ofrecemos un amplio portafolio de productos y servicios, a través de nuestras tiendas físicas y virtual, con el propósito de que nuestros clientes puedan encontrar en ellas todo lo necesario para cumplir sus sueños de construcción, remodelación y decoración.



Contamos con **53** proveedores a nivel nacional en el portafolio de servicios.

## Instalaciones

A través de los Centros de Proyectos, construimos en conjunto con nuestros clientes propuestas funcionales, estéticas y dentro del presupuesto planeado para la ejecución de sus proyectos, siempre pensando en que tengan una experiencia memorable.



## Car Center

Los Car Center son un espacio diseñado para el cuidado y mantenimiento de los vehículos. Al final de 2016, sumamos un total de 25 Car Centers en 14 ciudades y 2 municipios del país.



### Los servicios que ofrecemos son:

- Alineación.
- Balanceo.
- Cambio de aceite.
- Lavado y polichado.
- Montaje de llantas.
- Instalación de baterías.
- Instalación plumillas.
- Seguridad.

### Hacemos la diferencia con nuevos productos

Llevamos a cabo el lanzamiento de Ubermann, marca innovadora y de alto rendimiento que nace para satisfacer todas las necesidades de los profesionales de la construcción con los más altos estándares de rendimiento. Desde elementos de seguridad pasando por herramientas manuales hasta llegar al potente mix de productos en herramientas eléctricas.

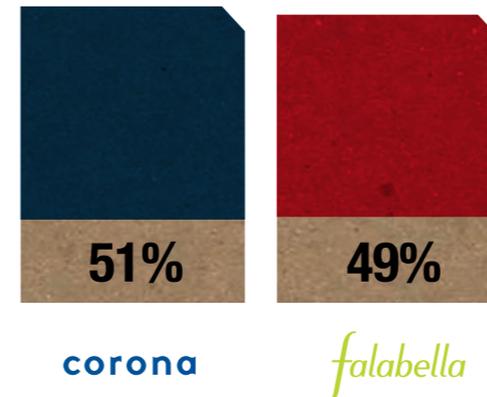


En línea con nuestro objetivo de innovación, durante 2016 continuamos con el posicionamiento de Ozom, marca propia de productos que hace realidad el concepto de casas inteligentes, permitiéndoles a nuestros clientes controlar sus hogares desde la distancia con total tranquilidad y comodidad. Cuenta con componentes tecno-

lógicos inalámbricos, como ampolletas LED dimerizables, enchufes, cámaras, sensores de temperatura, humedad, presencia y movimiento, y cerraduras, los cuales operan a través de redes WiFi.

### NATURALEZA DE LA PROPIEDAD Y FORMA JURIDICA

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



### TIENDAS SODIMAC EN EL CONTINENTE



### NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

Logramos como compañía tener un año positivo en el cumplimiento de objetivos que contribuyeron a la sostenibilidad y la generación de valor en la cadena.

El trabajo en equipo, compromiso y pasión por conseguir las metas que nos propusimos al comienzo del año, nos permitieron hacer posible que cada día más colombianos mejoren sus hogares y nuestros clientes profesionales se desarrollen y crezcan. Durante 2016, alcanzamos un ingreso total por ventas de COP\$3.46 billones que se ve reflejado en un incremento del 6,1%, con relación al año 2015.

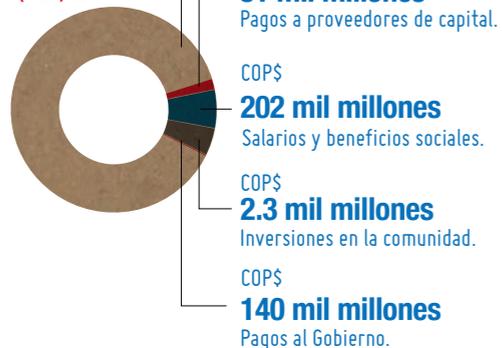
Para 2017, tenemos el compromiso de continuar generando progreso en las ciudades y municipios donde operamos, a la vez que promovemos la responsabilidad corporativa con todos los grupos de interés y trabajamos día a día en un crecimiento sostenible a nivel económico, social y ambiental.

### VALOR ECONÓMICO CREADO Y DISTRIBUIDO

#### Valor económico directo creado (VEC)



#### Valor económico distribuido (VED)



### Compromiso Tributario

En Sodimac Colombia somos transparentes en la gestión pública que desarrollamos, por ello aseguramos el cumplimiento de los lineamientos tributarios y las obligaciones formales y sustanciales, dentro del marco de la legalidad y la creación de valor para la compañía.

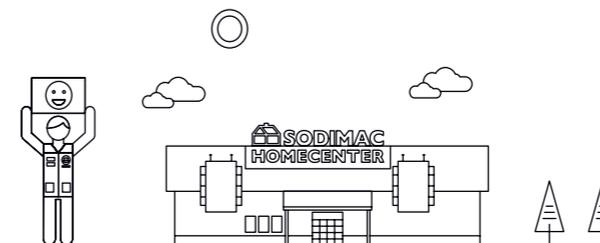
Consideramos el análisis de la normativa tributaria para la ejecución de los negocios, identificando los lineamientos a los cuales como compañía debemos responder y evaluando los impactos desde el momento en el cual se analiza la posibilidad de ejecutar nuevos proyectos.

Adicionalmente, velamos por la actualización permanente del conocimiento de la nueva normatividad, capacitando al equipo Sodimac y contando con 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 2016, las cuales asciende a los 140 mil millones de pesos.

#### PAGOS AL GOBIERNO Por departamento del país (cifras en COP \$ millones)

DEPARTAMENTO	VALOR PAGADO
Bogotá	\$ 112.345
Antioquia	\$ 6.515
Valle	\$ 4.172
Cundinamarca	\$ 2.588
Atlántico	\$ 2.576
Santander	\$ 1.652
Risaralda	\$ 1.601
Bolívar	\$ 1.432
Norte de Santander	\$ 1.361
Magdalena	\$ 1.226
Cordoba	\$ 1.217
Cesar	\$ 889
Casanare	\$ 813
Caldas	\$ 709
Tolima	\$ 616
Meta	\$ 426
Huila*	\$ 337
Quindío	\$ 229
<b>Total</b>	<b>\$ 140.029</b>

\*El valor reportado es un saldo favor de la compañía.



### Premios y reconocimientos 2016

- ✓ Fuimos reconocidos con el premio Andesco a la Responsabilidad Social Empresarial, como la mejor compañía en la categoría de Mejor Entorno.
- ✓ Somos la empresa número 22 con mejor Talento Humano, subiendo 7 posiciones en relación al año inmediatamente anterior, según informó el estudio realizado por Merco Talento (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa).
- ✓ Ocupamos la posición número 16 en el ranking de las 100 empresas con mejor reputación y liderazgo en Colombia, realizado por Merco Empresa, ascendiendo 15 posiciones frente al año anterior.
- ✓ Siete tiendas de la cadena fueron certificadas por la norma ISO 14001:2015 con el ICONTEC.
- ✓ Obtuvimos la posición número 13 en las mejores empresas para trabajar en Colombia según la encuesta del Instituto Great Place To Work.
- ✓ Estamos en el puesto número 15 de las empresas más responsables del país, subiendo 6 posiciones en comparación con el año 2015, de acuerdo al ranking de Merco Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo.

# NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

Somos una compañía comprometida con la gestión responsable a nivel económico, social y medioambiental, por lo cual desarrollamos e implementamos programas de alto impacto que dan respuesta a las expectativas y necesidades de los grupos de interés con los cuales interactuamos, a la vez que respondemos a los riesgos e impactos en nuestra cadena.



Promovemos nuestro compromiso con los más altos estándares internacionales en materia de sostenibilidad, los cuales guían nuestro actuar en relación al respeto y cumplimiento de las normas laborales, los derechos humanos, la protección del medio ambiente, el relacionamiento con las comunidades y los principios éticos y de transparencia.

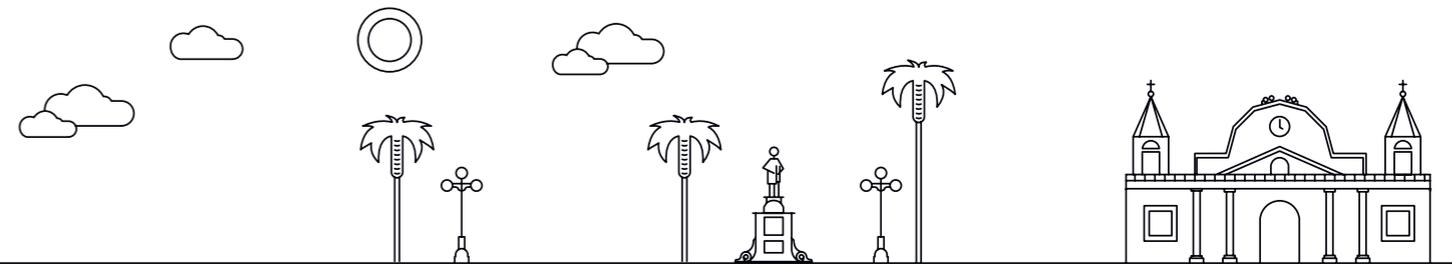
Por lo anterior, estamos alineados con la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU); Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU); los Principios del Pacto Global, ONU; las Directrices para Empresas Multinacionales de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); la Norma de Responsabilidad Social de la ISO 26000 y el Global Reporting Initiative (GRI).

Integramos a la planeación estratégica el compromiso que hemos adquirido con la sostenibilidad, respondiendo de este modo a los lineamientos internacionales que promovemos. Por ello, alineamos los principios que declara-

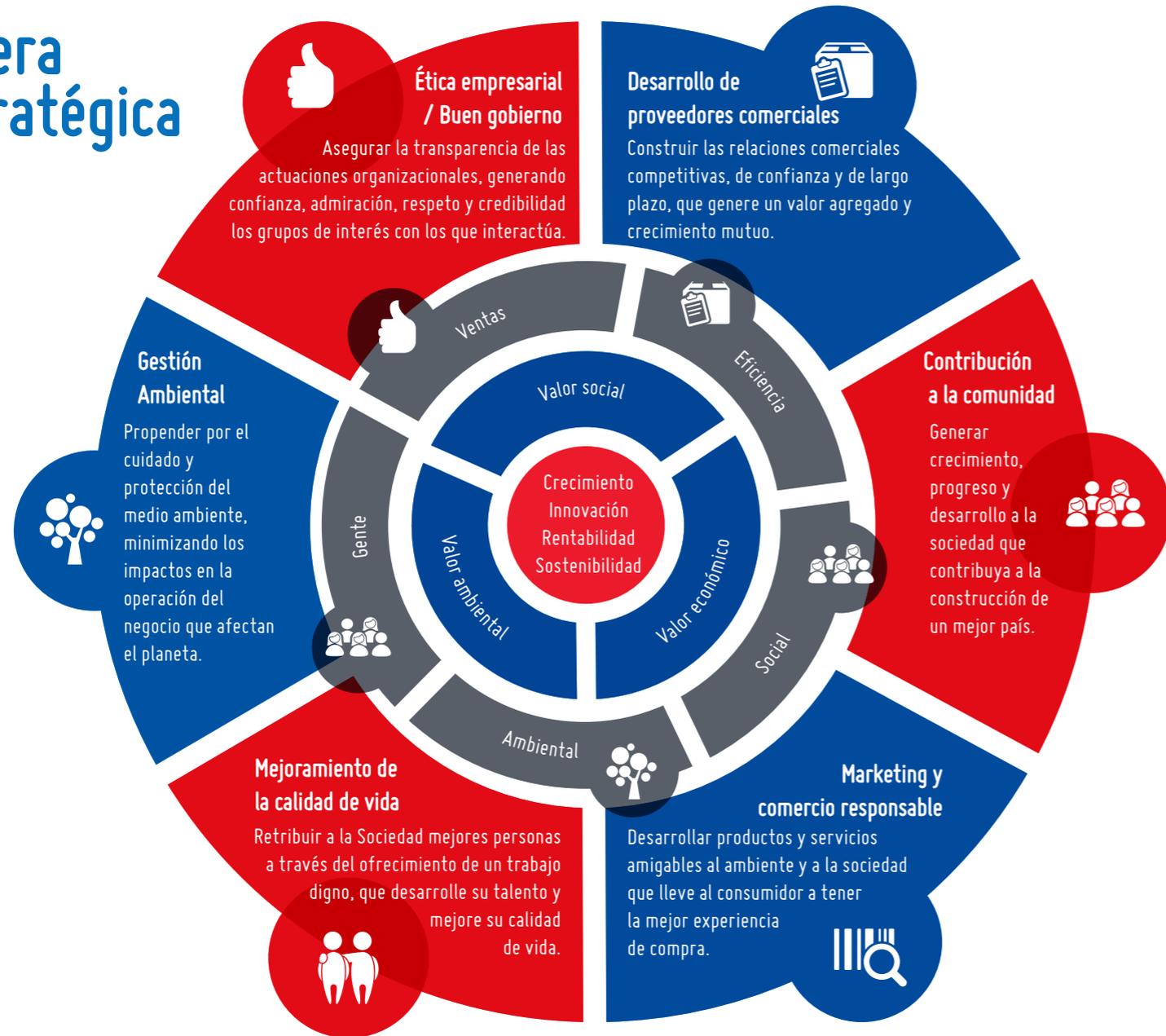


mos esenciales para la generación de valor, con las grandes promesas de la compañía –ventas, eficiencia, gente, ambiental y social a 2020 – y las responsabilidades que asumimos con cada grupo de interés que impactamos a través de nuestras operaciones.

Para cumplir con los objetivos y metas propuestas, contamos con un modelo de gestión sostenible, el cual está sustentado por seis pilares, los cuales desarrollan programas, iniciativas y actividades que responden a los propósitos establecidos con cada parte interesada.



# Esfera estratégica



## GOBIERNO DE LA SOSTENIBILIDAD

La gestión sostenible en Sodimac Colombia parte del compromiso del máximo órgano de Gobierno Corporativo, por ello durante 2016 la Junta Directiva designó al Comité de Auditoría de la Junta para supervisar y hacer seguimiento a los temas de sostenibilidad, acompañando la toma de decisiones económicas, sociales y ambientales que se requieran; permitiendo de esta manera contar con una visión integral de la compañía para aplancar sus propósitos

A su vez, contamos con un Comité de Sostenibilidad, conformado por diferentes directivos y liderado por la Gerencia General, el cual tiene como objetivo fortalecer la estrategia sostenible de la compañía, a la vez que da los lineamientos, directrices y apoyo a las diferentes áreas para el cumplimiento de la Política de Responsabilidad Social.

A través de las reuniones bimensuales que realiza, el comité propone planes, programas

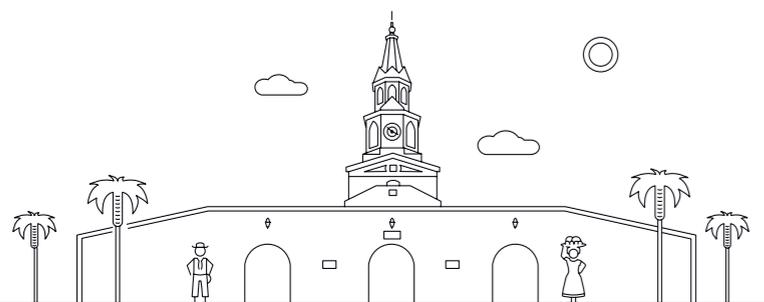
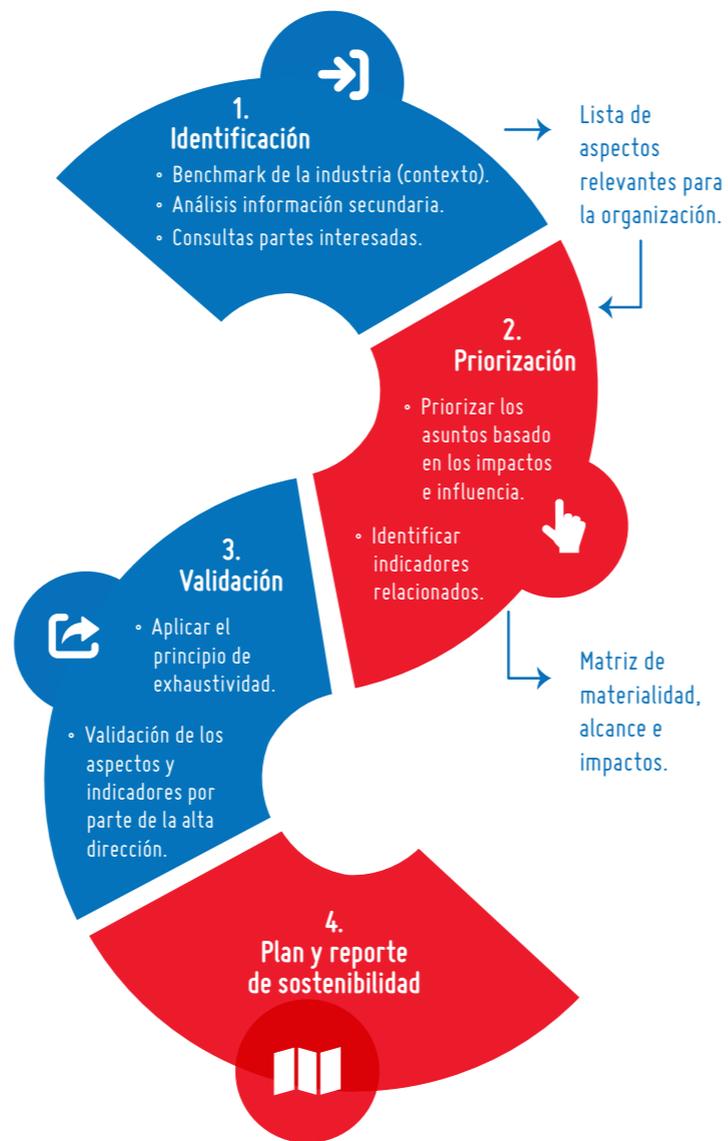
o iniciativas que impulsan los temas relacionados con la sostenibilidad; garantiza la movilización de los proyectos propuestos en cada una de las áreas para asegurar el cumplimiento de los objetivos; hace seguimiento al plan de sostenibilidad propuesto anualmente y a los compromisos adquiridos con cada una de las partes interesadas. Además, revisa la alineación de la compañía con los estándares internacionales, los proyectos corporativos y los indicadores de inversión social.

## MATERIALIDAD

En Sodimac Colombia identificamos y priorizamos los asuntos relevantes a nivel económico, social y ambiental, de acuerdo a los riesgos e impactos que como compañía podemos llegar a tener por nuestra operación y la gestión con las partes interesadas.

A través de un proceso formal, basado en la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), se analizaron las expectativas de los grupos de interés, las tendencias del sector retail y los resultados de las entrevistas realizadas a los colaboradores, clientes, proveedores y Equipo de Gerencia.

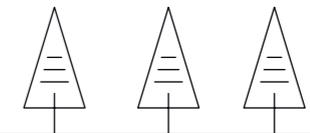
Adicionalmente, anualmente se llevan a cabo reuniones con todos los países donde tenemos presencia para evaluar temas emergentes en el sector y la compañía, con el propósito de actualizar y monitorear los temas estratégicos de Sodimac. Durante 2016, compartimos la postura corporativa en gestión sostenible y trabajamos en los asuntos relevantes identificados en las revisiones corporativas.



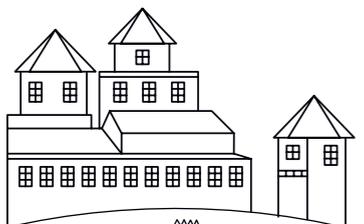
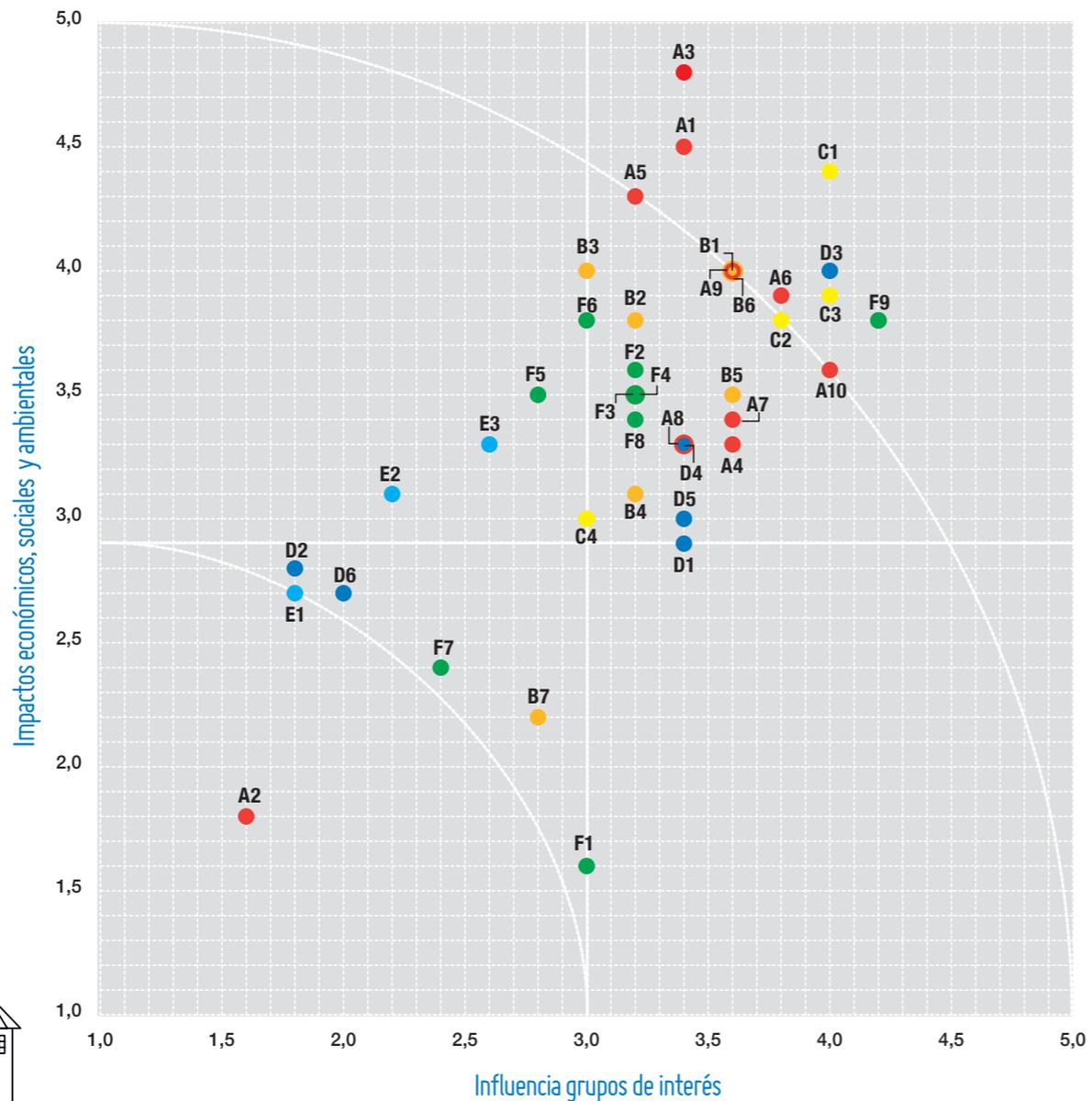
## Asuntos materiales

PILARES SODIMAC COLOMBIA	ÁMBITOS DESAGREGADOS
<b>Gobierno Corporativo y Ética Empresarial</b>	A1 Lineamientos estratégicos y gestión 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.
	A9 Innovación y desarrollo.
	A10 Desempeño económico.
<b>Colaboradores</b>	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.
<b>Marketing y Comercio Responsable</b>	C1 Experiencia de compra (satisfacción del cliente, canales de atención y reclamos).
	C2 Ética publicitaria / Marketing responsable.
	C3 Salud y seguridad del cliente.
	C4 Consumo responsable.

PILARES SODIMAC COLOMBIA	ÁMBITOS DESAGREGADOS
<b>Desarrollo de proveedores comerciales</b>	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).
	D4 Calidad de productos y servicios (ciclo de vida producto).
	D5 Gestión de Proveedores (selección y contratación, encuestas de satisfacción al proveedor, evaluación).
	D6 Proveeduría social.
<b>Contribución a la Comunidad</b>	E1 Inversión social (donación de vueltas y productos).
	E2 Gestión de la comunidad (nuevas tiendas y remodelaciones).
	E3 Impacto en la comunidad local - Voluntariado corporativo y SOS solidario.
<b>Medioambiente</b>	F1 Agua.
	F2 Huella de carbono (emisiones GEI).
	F3 Eficiencia energética.
	F4 Productos sostenibles (Casa Eco-consumo responsable).
	F5 Ciclo de vida del producto (embalaje)
	F6 Gestión de residuos (reciclaje, posconsumo).
	F7 Construcciones sostenibles.
	F8 Compras verdes.
	F9 Transporte y logística.



- A** Gobierno Corporativo y Ética empresarial.
- B** Colaboradores.
- C** Marketing y Comercio Responsable.
- D** Desarrollo de proveedores comerciales.
- E** Contribución a la comunidad.
- F** Medio ambiente.



## NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La sostenibilidad es parte integral de nuestra estrategia de negocio, por ello este compromiso trasciende a la generación de valor hacia todos los públicos de interés con los cuales nos relacionamos. Como compañía, buscamos construir y fortalecer relaciones sostenibles en el tiempo, responsables y transparentes; a la vez que queremos anticiparnos y responder a las consecuencias probables de las decisiones y actividades que desarrollamos y generan impactos tanto positivos como negativos en las partes interesadas.

Para poder cumplir con nuestros objetivos, el Equipo de Gerencia y el Comité de Sostenibilidad realizaron un ejercicio de definición e identificación de los grupos de interés con base en los siguientes criterios: grupos con los cuales la compañía tiene responsabilidades legales, financieras u operativas; probabilidad de influencia al desempeño de la compañía; y afectación por la operación de Sodimac.

Adicionalmente, posterior a la identificación de las partes interesadas, se procedió con una priorización de los mismos, con base en el grado de influencia y dependencia que tenga cada uno de estos con la compañía; agrupándolos de este modo en cuatro grupos: facultativos, influyentes, inactivos y vigilantes

## GRUPOS DE INTERÉS



### Facultativos

Son grupos de interés que adquieren una alta posibilidad de impactar a la compañía, sin embargo, su nivel de influencia es bajo.

### Influyentes

Son grupos de interés que pueden fijar los términos de un acuerdo. Su influencia tiene alto impacto para la compañía.

### Inactivos

La carencia de acción en estos grupos de interés los condiciona a observadores. Poseen un bajo nivel de influencia e impacto.

### Vigilantes

Presentan alto nivel de influencia. Su movilidad dependerá del impacto que pueda tener su acción.

## Grupos de interés

- Clientes.
- Colaboradores.
- Proveedores.
- Gobierno Corporativo.
- Comunidad.
- Sindicato.
- Contratistas.
- Concesiones.
- Empresas de la competencia.
- Entes del Gobierno.
- Entidades académicas.
- Entidades expertas.
- Entidades financieras.
- Medios de comunicación.
- Entidades gremiales.

## MAPEO DE RELACIONAMIENTO

Una vez identificadas las partes interesadas, se realizó un mapeo de relacionamiento que permite tener un dialogo permanente y fluido con cada uno de los grupos de interés. La comunicación directa nos permite determinar de mejor manera los riesgos e impactos generados por la operación, contribuir al crecimiento de las organizaciones y generar alianzas de crecimiento mutuo.

### Canales de comunicación y diálogo con los grupos de interés

Frecuencia de relacionamiento

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

CLIENTES	FRECUENCIA
• Encuesta <i>online</i> (programa 'Promotor')	(DI)
• Llamadas personalizadas de verificación de la encuesta <i>online</i>	(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)

COLABORADORES Y SINDICATO	FRECUENCIA
• Encuesta de clima organizacional	(AN)
• Reuniones con el sindicato	(ST)
• Cartelera de actualidad Sodimac	(DI)
• Intranet	(DI)
• Emisora Sodimac al aire	(ST)
• Sodimac TV	(ST)
• Charlas con el Gerente	(TR)
• Comités de participación en tiendas	(SE)
• 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)

COMUNIDAD	FRECUENCIA
• 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)



EMPRESAS DE LA COMPETENCIA	FRECUENCIA
• Mesas de trabajo con entidades gremiales	(TR)
• Reuniones del sector <i>retail</i>	(TR)
• Página web	(DI)
• Redes sociales	(DI)
• Defensoría de la competencia	(DI)

ENTES DE GOBIERNO	FRECUENCIA
• 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 ACADÉMICAS Y EXPERTAS	FRECUENCIA
• Atención directa con áreas específicas de la compañía	(DI)
• Página web	(DI)
• Redes sociales	(DI)

ENTIDADES FINANCIERAS	FRECUENCIA
• Página web	(DI)
• Redes sociales	(DI)
• Atención directa con Tesorería	(DI)

ENTIDADES GREMIALES	FRECUENCIA
• 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)

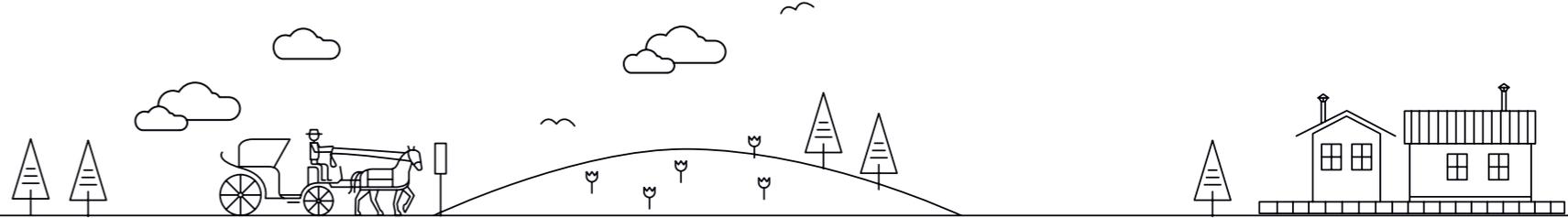
GOBIERNO CORPORATIVO	FRECUENCIA
• Junta Directiva	(ME)
• Informe anual de accionistas	(AN)
• Página web	(DI)
• Atención directa de la Gerencia General y del equipo de gerencia (presencial, telefónica y vía correo electrónico)	(DI)

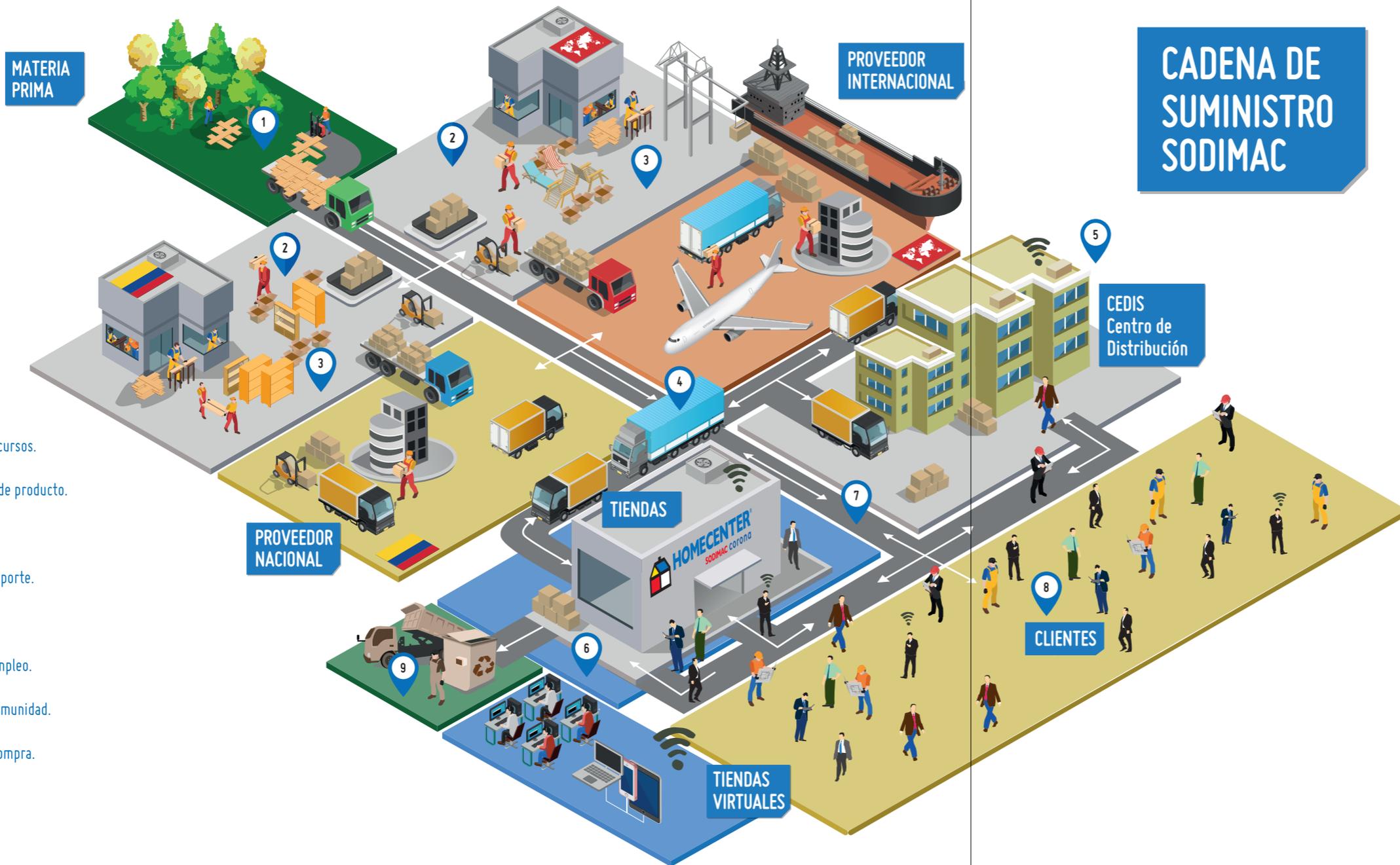
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA
• Atención directa con Gerencia y jefes de Mercadeo	(DI)
• Página web	(DI)
• Redes sociales	(DI)
• Ruedas de prensa	(DI)
• Comunicados de prensa	(DI)

PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y CONCESIONES	FRECUENCIA
• Atención directa de la Gerencia Comercial	(DI)
• Comunicación directa con los jefes de línea y gerentes de negocio	(DI)
• Encuentro 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)



- 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 IMPACTOS EN NUESTRA OPERACIÓN

En Sodimac Colombia, realizamos un proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos reales y potenciales de nuestra operación a nivel económico, social y ambiental, incluyendo las decisiones y actividades de la compañía a lo largo de todos sus procesos, con el objetivo de prevenir y mitigar acciones que lleguen a afectar a los públicos de interés.

A su vez, fueron identificados 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.

## GESTIÓN DE RIESGOS

En Sodimac Colombia reconocemos la importancia de asegurar cada vez más un negocio sostenible, responsable y transparente, por ello sabemos que la gestión de riesgos es fundamental para cumplir estos y los demás objetivos que como compañía nos hemos trazado para la operación y la relación con los grupos de interés.

Teniendo en cuenta un entorno cambiante, durante 2016 en alianza con la organización SURA, se llevaron a cabo dos talleres para la identificación del contexto actual de Sodimac: uno revisando las tendencias y el segundo, para los riesgos estratégicos. Los talleres tuvieron como propósito entregar visibilidad sobre los factores que pueden incidir en el logro de los objetivos, así como manejar efectivamente las tendencias que pueden llegar a generar incertidumbre y potenciar oportunidades para el desarrollo de mejores resultados.

Los ejercicios realizados y la reunión con el Equipo de Gerencia permitieron tener una matriz de 41 riesgos, los cuales están alineados a las promesas de la compañía y son gestionados por todas las áreas involucradas. Así mismos, la Gerencia de Riesgos y Cumplimiento, asegura el mapeo y monitoreo de los riesgos identificados, establecer un control integral en relación a la transparencia con proveedores, el cumplimiento regulatorio y el mantenimiento del sistema de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo; además de garantizar el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría y hacer seguimiento a la implementación de las recomendaciones de todos los entes de control externos e internos para la gestión estratégica sostenible.

## PRINCIPALES RIESGOS POR PROMESAS ESTRATÉGICAS

### VENTAS

- Seguridad en los puntos de venta.
- Relacionamiento con clientes, proveedores y/o contratistas.
- Publicidad engañosa.
- Sanciones por licencias para operar.
- Contexto país e internacional.



### EFICIENCIA

- Afectación a los sistemas informáticos de la compañía.
- Seguridad de la información.
- Afectaciones a los compromisos legales adquiridos.
- Acciones de corrupción.



### GENTE

- Salud y Seguridad en el trabajo.
- Inadecuado manejo de las relaciones laborales.
- Transgresiones al código de ética.



### AMBIENTAL

- Afectación al medio ambiente.
- Incumplimiento a la normativa.



### SOCIAL

- Gestión de las comunidades
- Vulneraciones a los principios de sostenibilidad por parte de los grupos de interés.

## COMPROMETIDOS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Alineamos nuestra gestión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por Naciones Unidas (ONU). Para definir el compromiso de Sodimac, llevamos a cabo el proceso de definición y priorización con base en 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.

Entendida la agenda 2030, asociamos los ODS con los seis pilares de gestión sostenible de la compañía, reconociendo el compromiso y grado de incidencia de cada uno de estos a los programas, actividades e iniciativas que desarrollamos.

Una vez identificamos nuestro compromiso con los ODS, llevamos a cabo un proceso de priorización de los mismos teniendo en cuenta los asuntos materiales, la cadena de suministro y el impacto generado a través de la operación. Finalizado el proceso, fueron seleccionados cuatro objetivos y 18 las metas asociadas, los cuales están siendo trabajados de manera integral con los temas estratégicos de la compañía.



## Compromiso con los ODS

## ALINEACIÓN ODS

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.

## Proceso ODS

1. Entendimiento de los ODS.
2. Definición de prioridades.
3. Establecimiento de Objetivos.
4. Integración.
5. Reporte y Comunicación.

## RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS

En Sodimac respetamos, cumplimos y promovemos los derechos humanos en cada una de las actividades que llevamos a cabo y transmitimos esta cultura a toda la cadena de valor. Nos adherimos a las normas y principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionada a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y seguimos las recomendaciones específicas para empresas del Marco de Naciones Unidas y de los Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH.

Una vez declarado nuestro compromiso, a través de la política y declaración de derechos humanos, durante el 2016 llevamos a cabo un



proceso de debida diligencia donde identificamos los impactos positivos y negativos, reales y potenciales de cada uno de los grupos de interés con los cuales interactuamos. Así mismo, establecimos las acciones para prevenir, mitigar y remediar las posibles vulneraciones a los derechos humanos, asignamos las gerencias responsables de la resolución de inquietudes, quejas y solicitudes de cada parte interesada y establecimos indicadores de medición.

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. Cada caso será evaluado y se tomarán las acciones correspondientes dependiendo el grado

de vulneración y afectación. Pondremos a disposición de los afectados los mecanismos judiciales, extrajudiciales y no estatales, además del acompañamiento de cada uno de los comités dispuestos para atender y resolver los incumplimientos presentados. En el año 2016, 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.

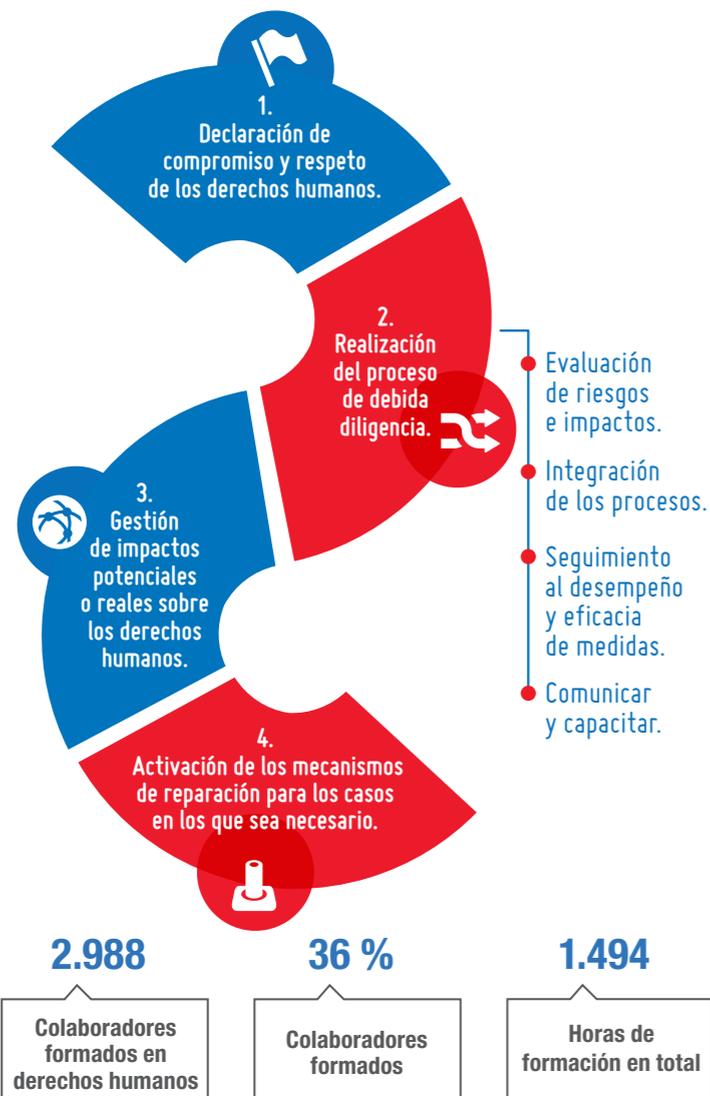
Finalizado el proceso de debida diligencia, fueron identificados tres grupos – clientes, co-

laboradores, proveedores y contratistas - con mayor probabilidad de ser afectados en materia de derechos humanos por la gestión de la compañía, sin embargo como organización trabajamos constantemente en desarrollar programas que permitan prevenir la generación de vulneraciones en todas nuestras operaciones.

Complementando el proceso, la Gerencia de Riesgos y Cumplimientos realizó un taller con colaboradores de diferentes áreas de la compañía, para identificar los riesgos asociados a los derechos humanos en la cadena de suministro. Durante 2017, se generaran planes de acción para su mitigación.



## MODELO DE GESTIÓN: RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS



## MIDIENDO NUESTRA GESTIÓN SOSTENIBLE

### Index de Sostenibilidad Sodimac

En Sodimac desarrollamos un indicador estratégico que tiene como propósito identificar el grado de alineación de las diferentes prácticas a nivel económico, social y medioambiental en los países donde la compañía tiene presencia.

La evaluación de los programas, iniciativas y actividades de sostenibilidad se realiza con base en los siguientes instrumentos internacionales para su aplicación: (i) Principios del Pacto Global, de las Naciones Unidas (ii) Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (iii) ISO 26.000 (iv) Global Reporting Initiative (GRI) (v) Principios Rectores Empresas y Derechos Humanos, de Naciones Unidas (vi) Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI, por sus siglas en inglés), y (vii) Manual de *Stakeholders* UNEP + AA1000.

Una vez obtenidos los resultados de la medición realizada durante 2015, en el 2016 se llevó a cabo un plan de sostenibilidad, en el cual se trabajó en las oportunidades de mejora identificadas, avanzando en el crecimiento sostenible en materia de derechos humanos, equidad de género, relacionamiento comunitario, aprovisionamiento responsable, gestión de riesgos e impactos, desarrollo ambiental, entre otras. El seguimiento al progreso del plan se llevó a cabo en cada uno de los comités de sostenibilidad, cinco en el año 2016, alcanzando al 31 de diciembre un cumplimiento total del 98,81%, superando la meta establecida del 96%.

Los planes gestionados y el compromiso de todas las áreas de la compañía, en un trabajo articulado a los temas estratégicos, nos permitieron subir dos puntos en la segunda medición corporativa, en comparación con el año inmediatamente anterior, obteniendo como resultados un puntaje de 75 sobre 100.

Durante 2017, desarrollaremos planes de acción para las oportunidades de mejora identificadas en la segunda medición y continuaremos fortaleciendo la gestión sostenible en toda la cadena de suministro.

# GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA EMPRESARIAL

En Sodimac Colombia estamos comprometidos con la ejecución de acciones guiadas bajo los principios de honestidad e integridad, los cuales han definido nuestro actuar y la manera de relacionarnos con cada una de las partes interesadas.



En el Código de Ética hacemos explícito el compromiso para llevar a cabo la gestión empresarial con base en la ética y la integridad, manteniendo los más altos estándares de conducta, trabajando por la lucha contra la corrupción y defendiendo acciones de transparencia en toda la cadena de suministro.

Nuestro Gobierno Corporativo y la Ética Empresarial han sido construidos bajo la confianza, el respeto y la credibilidad, factores que nos permiten generar espacios de crecimiento mutuo con los grupos de interés y acciones sostenibles para nuestra casa y la sociedad.

## JUNTA DIRECTIVA

Nuestra Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno corporativo, está integrada por diez miembros con cargos no ejecutivos, de los cuales cuatro son independientes. Quienes lo conforman disponen de competencias y experiencia relacionadas con temas económicos, sociales y/o ambientales, además de una amplia trayectoria en el sector. Adicionalmente, cuentan con habilidades complementarias de liderazgo, negociación, resolución de conflictos, comunicación e imparcialidad para llevar a cabo su labor.

Como parte de la mejora continua, anualmente la Junta Directiva autoevalúa su desempeño y gestión. Los resultados de dicha evaluación hacen parte del informe que se presenta a la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria.

Dentro de los criterios de evaluación son contemplados los siguientes:

- 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.

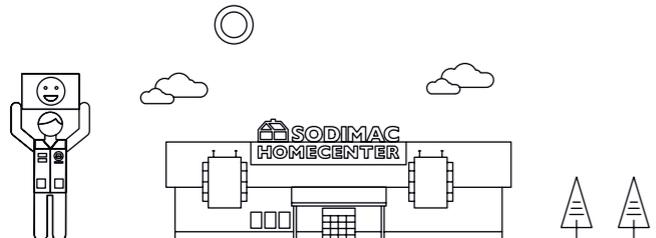
Así mismo, el trabajo realizado por la alta dirección y la Junta Directiva, permite mantener actualizada la estrategia de la compañía, por lo cual el Equipo de Gerencia, realiza sesiones periódicas de seguimiento y revisión al propósito central, la visión, los valores y los objetivos

de corto y largo plazo de la organización, para un posterior análisis y aprobación del máximo órgano de gobierno.

La Junta Directiva cuenta con tres comités de apoyo para llevar a cabo su gestión dentro de la organización:

- Comité de Directores: integrado por dos miembros. Su función es la de apoyar la revisión del desempeño de la alta gerencia.
- Comité de Gobierno Corporativo: integrado por dos miembros. Tiene la misión de velar que la información pública de la compañía sea conocida oportunamente por los accionistas y por el público en general.
- Comité de Auditoría y Sostenibilidad: integrado por cinco miembros. Se encarga de supervisar el cumplimiento de la auditoría interna, el cual debe tener en cuenta una evaluación integral del negocio y analiza sus riesgos, verifica los estados financieros, revisar las solicitudes o sugerencias emitidas por los colaboradores a través de la línea ética. A su vez, realiza la revisión y el seguimiento a la gestión sostenible de la compañía.

**Comunicaciones**  
A través de las líneas éticas mantenemos una comunicación directa, transparente y eficaz entre nuestros grupos de interés y la Junta Directiva. Los asuntos relevantes son transmitidos por medio de estos canales al Comité de Auditoría y Sostenibilidad de la Junta.



## MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA

MIEMBRO DE JUNTA	NÚMERO DE AÑOS DE PARTICIPACIÓN EN LA JUNTA DIRECTIVA	CARGO DENTRO DE LA JUNTA DIRECTIVA	COMITÉS DE LA JUNTA DIRECTIVA A LOS CUALES PERTENECE
Carlos Enrique Moreno	5	Presidente	Comité de Auditoría y Sostenibilidad. Comité de Directores. Comité de Gobierno Corporativo.
Alvaro Andrés Echavarría Olano	21	Miembro Principal	
Julio Manuel Ayerbe Muñoz	18	Miembro Principal	Comité de Auditoría y Sostenibilidad. Comité de Gobierno Corporativo.
Sandro Solarí Donnagio*	2	Miembro Principal	
Enrique Gundermann Wylie*	4	Miembro Principal	Comité de Auditoría y Sostenibilidad. Comité de Directores. Comité de Gobierno Corporativo
Daniel Echavarría Arango	5	Miembro Suplente	
Pedro Miguel Navas Sanz de Santamaría	9	Miembro Suplente	
José Eugenio Muñoz Menéndez	5	Miembro Suplente	Comité de Auditoría y Sostenibilidad.
Rodrigo Fajardo Zilleruelo*	6	Miembro Suplente	Comité de Auditoría y Sostenibilidad.
Sergio Muñoz Gómez*	3	Miembro Suplente	Comité de Auditoría y Sostenibilidad.

\*Miembros independientes.

## Selección

Todos los miembros son elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de un (1) año, y pueden ser reelegidos indefinidamente o removidos antes del vencimiento de su período por dicho órgano social.

En el proceso de selección se contempla el compromiso y alineación de los candidatos con la visión, misión y valores corporativos, misión y valores corporativos, siendo estos explí-

tos en el respeto por la diversidad, como una compañía que promueve la inclusión desde su máximo órgano de gobierno. El 20% de nuestros miembros de Junta son de nacionalidad extranjera, lo que permite fortalecer la gestión con una visión mundial.

Adicionalmente, en el reglamento de Junta Directiva son expuestos los siguientes requisitos para su selección: trayectoria profesional, formación académica y experiencia a nivel nacional e internacional.

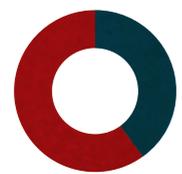
## JUNTA DIRECTIVA



De los diez miembros.



100%  
No ejecutivo.



40%  
Son independientes.

## Gestión de Conflictos de Interés

Se previenen los posibles conflictos de interés mediante el establecimiento de pautas y conductas establecidas en los Estatutos Sociales, el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética y el Reglamento de la Junta Directiva.

Si se llega a presentar un conflicto de interés asociado a algún tema en particular y que tenga incidencia en algún miembro de Junta Directiva, el procedimiento estipulado es la abstención y participación en las decisiones y discusiones asociadas, por parte del miembro implicado.



## EQUIPO DE GERENCIA



## NUESTROS PRINCIPIOS, INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS

La integridad y la ética empresarial son el eje fundamental de las relaciones que como compañía establecemos con las partes interesadas, por ello creamos herramientas que orientan a nuestra cadena hacia el cumplimiento de acciones transparentes.

- **Comité de convivencia:** Es un órgano conformado por representantes de la compañía y colaboradores elegidos democráticamente, el cual busca prevenir el acoso laboral y proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Dentro de sus funcionales se encuentra gestionar de manera confidencial los reclamos presentados, escuchar a las partes interesadas, crear espacios de dialogo que promuevan compromisos mutuos y convivencia sana, presentar recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, entre otras.

Para mantener una comunicación directa y atender las solicitudes e inquietudes de los colaboradores se ha establecido el siguiente correo electrónico: [comitedeconvivencia@homecenter.co](mailto:comitedeconvivencia@homecenter.co)

- Durante 2016, el comité recibió 22 solicitudes a nivel nacional, las cuales fueron gestionadas y cerradas al cien por ciento con base en los criterios establecidos por la ley, concluyéndose que ningún caso estaba relacionado con prácticas de acoso laboral.
- **Código de Buen Gobierno:** Establecemos los 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.

## Defensoria del proveedor

Para atender 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, hemos dispuesto la cuenta de correo electrónico: [defensoriadelproveedor@homecenter.co](mailto:defensoriadelproveedor@homecenter.co)

Durante 2016, a través de este canal de comunicación con nuestros proveedores, fueron recibidos y gestionados 14 casos, en donde se gestionaron principalmente temas asociados al ingreso de mercaderistas, pago de facturas, finalización de contratos, exhibiciones de producto, cambios de personería jurídica, entre otras.

## 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, llamando al número telefónico: (1) 3077095 y correo electrónico en: [proveedores@homecenter.co](mailto:proveedores@homecenter.co).

**12.333** Casos gestionados

## HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

- Comité de Ética.
- Comité de Auditoría y Sostenibilidad de la Junta.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité de Riesgo y Cumplimiento.
- Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Código de Ética.
- Líneas éticas:
  - [codigodeetica@homecenter.com.co](mailto:codigodeetica@homecenter.com.co)
  - [defensoriadelproveedor@homecenter.com.co](mailto:defensoriadelproveedor@homecenter.com.co)
  - [comitedeconvivencia@homecenter.co](mailto:comitedeconvivencia@homecenter.co)
- Defensor de la Competencia.
- Declaración de conflicto de interés local.

## Defensoría de la competencia

En nuestra Política de Leal y Libre Competencia hacemos explícito el compromiso que adquirimos por la promoción y respeto a la ley y a las normas de libre competencia.

El Defensor de la Competencia es un mecanismo externo creado por la compañía, para atender las denuncias respecto a posibles conductas contrarias a la Leal y Libre Competencia por parte de Sodimac o los colaboradores. Los clientes, proveedores, competidores y/o contratistas, pueden escribir sus reclamaciones a la cuenta de correo: [defensordelacompetencia@homecenter.co](mailto:defensordelacompetencia@homecenter.co).

Los asuntos que se resuelven a través de este mecanismo son:

- 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.

- Número de colaboradores formados presencialmente: 370.
- Número de colaboradores formados en cursos virtuales: 5.255.
- Horas de formación virtuales: 861.454.
- Número de casos recibidos: 5.

## Línea ética

Atendemos y gestionamos actos que afectan la integridad de los colaboradores, por lo cual hemos dispuesto dos correos electrónicos:

- [comitedeetica@homecenter.co](mailto:comitedeetica@homecenter.co)
- [seamosintegros@corona.com.co](mailto:seamosintegros@corona.com.co)

Lo anterior con el propósito de atender, apoyar y solucionar aquellas situaciones consideradas antiéticas.

Durante 2016, se presentaron 135 infracciones al Código de Ética de la compañía

## PREVENCIÓN Y MEDIDAS DE CONTROL EN NUESTROS CENTROS DE TRABAJO

Realizamos autorías de verificación en los almacenes, centros de distribución, bodegas y oficina de apoyo a tiendas, como parte de las medidas de control que tenemos para asegurar la no ejecución de prácticas que puedan llegar a afectar la integridad de las partes interesadas.

## AUDITORÍAS

	NÚMERO DE AUDITORÍAS		
	2014	2015	2016*
Tiendas	25	30	31
Bodegas y Centros de distribución	12	8	3
Oficina de apoyo	23	22	1
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>35</b>

\*En el año 2014 y 2015 fueron reportados el número de procesos auditados, a partir del año 2016 se comunica el número de auditorías realizadas en centros de trabajo.

## Principales resultados Línea Ética 2016

Número de casos recibidos: **36.**

Número de procesos disciplinarios: **9.**

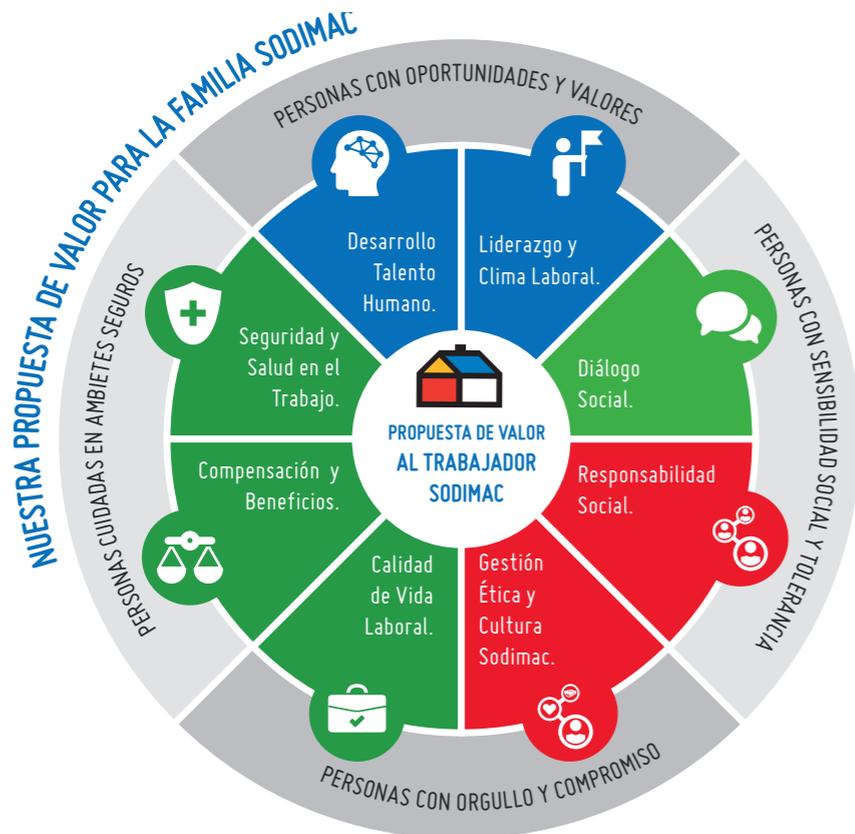
Número de retiros generados: **1.**

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 2016, fueron auditados el 83,33% de los centros de trabajo de Sodimac. Las revisiones realizadas contemplan la participación en los inventarios generales, la seguridad de la información, el cumplimiento de los contratos, la investigación de casos éticos reportados, temas asociados a los derechos humanos, entre otros.



# MEJORANDO LA CALIDAD DE VIDA DE NUESTROS COLABORADORES

Contamos con capital humano reconocido en el mercado como uno de los mejores. Sabemos que es gracias a nuestro equipo Sodimac que podemos alcanzar todos los objetivos estratégicos, por ello tenemos como propósito desarrollar y gestionar acciones que aseguren un trabajo digno, seguro y donde tanto ellos como sus familias puedan mejorar su calidad de vida



• Personas con oportunidades y valores: Trabajamos en el desarrollo profesional y personal del equipo Sodimac, por lo cual los capacitamos en competencias que permitan fortalecer su liderazgo y desarrollar habilidades esenciales para llevar a cabo su labor. Adicionalmente trabajamos por que nuestros colaboradores cuenten con un ambiente laboral armónico para que se sientan a gusto el lugar de trabajo.

• Personas con sensibilidad social y tolerancia: Promovemos la solidaridad, el respeto por los derechos humanos y el desarrollo de las comunidades menos favorecidas del país. Generamos espacios de diálogo social y comunicación directa que permiten reconocer la diversidad y la inclusión en nuestro ambiente laboral.

- Personas con orgullo y compromiso: Actuamos de manera ética y transparente en cada una de las acciones que llevamos a cabo en nuestra operación. Desarrollamos programas que permiten mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias a través de iniciativas que promueven equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Personas cuidadas en ambientes seguros: Implementamos programas enfocados a establecer espacios sanos y seguros para nuestro equipo Sodimac. Contamos con un amplio portafolio de beneficios que responden a las necesidades de cada uno de nuestros colaboradores.

### COMPROMETIDOS CON NUESTRO TALENTO HUMANO

**Vinculados Sodimac Colombia**  
Número de colaboradores

Directos

**8.323**

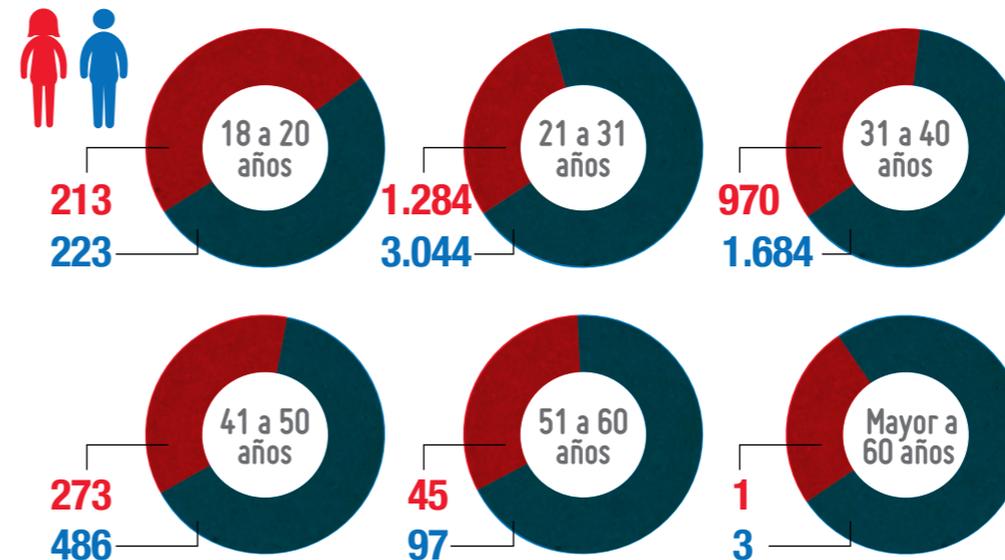
**5.537**  
Número de Hombres

**2.786**  
Número de mujeres

Indirectos

**2.457**

### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y EDADES



Salario mínimo mensual básico Sodimac → **COP\$689.500**  
Salario Mínimo Legal Mensual → **COP\$689.455**

### CONTRATACIONES

#### GENERACIÓN DE EMPLEO

Hombres nuevos	1.740
Mujeres nuevas	801
<b>Total colaboradores nuevos</b>	<b>2.541</b>

### ROTACIÓN

	%
Rotación voluntaria	18,92
Rotación involuntaria	8,26
Rotación por jubilación	0,04
Rotación por cambios organizacionales	1,13
Rotación anual	28,3

	TOTAL
Total hombres retirados	1.581
Total mujeres retiradas	672
<b>Número total de retiros en el año</b>	<b>2.253</b>

### LE APOSTAMOS A LA DIVERSIDAD Y A LA INCLUSIÓN

Con la convicción de buscar una sociedad incluyente, en Sodimac Colombia tenemos como objetivo promover la inclusión y el trabajo digno de personas en condición de discapacidad física, cognitiva y/o sensorial, de acuerdo a sus habilidades frente a las necesidades del negocio. Sentimos gran orgullo de ser líderes en esta materia en el país, teniendo como hito ser la primera compañía colombiana en contratar directamente a este grupo de personas.

Por lo anterior, hemos establecido como meta lograr la contratación de 130 personas, por medio del programa de Manos Capacitadas. Tenemos como propósito entregarles a ellos y a sus familias mejores condiciones, oportunidades y crecimiento, garantizando un trato igualitario dentro de Sodimac.

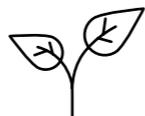
Para cumplir con nuestro objetivo, trabajamos en alianza con la Fundación Best Buddies, quienes nos apoyan en la ejecución del programa.

Durante 2015, iniciamos el proceso de promoción, contemplando cuatro fases esenciales para el cumplimiento de los objetivos – selección, contratación, formación, seguimiento y evaluación-, a través de las cuales logramos que dos colaboradores fueran promovidos de empacadores a vendedores con énfasis en operación.

En el año 2016, se trabajó en las oportunidades de mejora y las lecciones aprendidas del plan de carrera, razón por la cual se estructuraron los fases, roles y responsabilidades para poder continuar fortaleciendo el programa.



Como compañía continuaremos trabajando en el desarrollo de acciones inclusivas, por lo cual para el año 2017 nos hemos trazado como meta la promoción de cinco colaboradores más de Manos Capacitadas, como parte del compromiso que tenemos de mejorar su calidad de vida.



**122**  
Total discapacidad cognitiva

**76%**  
Hombres



**24%**  
Mujeres



**9**  
Total discapacidad física

**90%**  
Hombres



**10%**  
Mujeres

### Fortalecimiento de nuestro programa de Inclusión Laboral

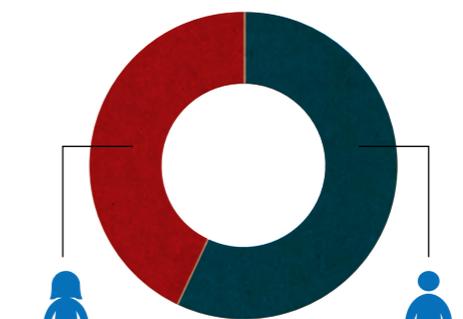
Conscientes del entorno del mercado y el aporte que la compañía realiza al crecimiento del país, a partir del año 2013 trabajamos en la vinculación de población en estado de vulnerabilidad socioeconómica, las cuales se caracterizan por estar en un contexto que les ha imposibilitado acceder a opciones laborales formales y dignas. Identificamos dentro de este grupo de personas aquellas que no cuentan 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.

Por esa razón, buscamos mejorar sus oportunidades y calidad de vida, trabajando en alianza con varias organizaciones y fundaciones como lo son Banco de Alimentos, Fundación Alvarallice, Fundación Challenger, Gente Estratégica, Grupo Desarrollo y Vida, Hogares Bambi y TECHO quienes nos refieren posibles candidatos y acompañan el proceso de vinculación. Este grupo de personas debe cumplir con los mismos procesos de selección que cualquier otro colaborador, accediendo igualmente a los beneficios y prestaciones de un trabajo digno en la familia Sodimac.

Desde la apertura a este modelo de inclusión han sido contratados 169 colaboradores con estas características y nos hemos trazado como meta para el año 2017 la vinculación de 54 personas.



**77** Total colaboradores vinculados 2016



**43%**  
Mujeres

**57%**  
Hombres

### EQUIDAD DE GENERO

Promovemos la diversidad en cada una de las acciones que llevamos a cabo, por ello durante 2016 construimos el protocolo de equidad de género y promoción de entorno inclusivos, el cual esta articulado 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.

Para cumplir con estos objetivos, respetamos la legislación nacional y nos alineamos con 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) en temas de equidad de género y los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la ONU.

Hacemos explícito y público el rechazo a todo tipo de violencia por género, raza, creencias, orientación sexual, etnia, nacionalidad, opinión política; y nos comprometemos de manera especial a prevenir la violencia contra la mujer, fomentando relaciones humanas sanas e igualitarias.

Reconocemos que como compañía tenemos un rol transcendental para contribuir al cierre de brechas (contratación, formación, promociones, salarios, entre otras) entre mujeres y hombres, por esta razón movilizamos acciones que garantizan igualdad de oportunidades en todos los procesos laborales que llevamos a cabo.



En materia de selección y contratación somos transparentes y brindamos las mismas oportunidades a los candidatos en las etapas de publicación de las convocatorias, pruebas técnicas, entrevistas y retroalimentaciones; a nivel de desarrollo profesional, capacitación y promoción garantizamos y reconocemos la importancia de que todos nuestros colaboradores, sin discriminación alguna, cuenten con un proceso de seguimiento a su desarrollo tanto profesional como personal; nuestros salarios y remuneraciones cuentan con una metodología de valoración de cargos, a través de la cual aseguramos referentes internos y externos para la definición del sistema de compensación el cual está dado por habilidades y competencias, independientemente de su género o condición.

A su vez, contribuimos a la calidad de vida del equipo Sodimac, por medio de la conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad; rechazamos cualquier acto de acoso sexual y laboral, a través de la promoción de una convivencia sana, un ambiente de trabajo respetuoso, equitativo y amable con todos; finalmente, velamos para que nuestro lenguaje en cualquier tipo de comunicación sea siempre incluyente y no sexista.

Para ampliar la información sobre los programas, actividades e iniciativas que hacemos en materia de equidad a nivel interno y externo, desarrollamos una matriz que además de lo anterior, expone los indicadores de gestión y monitoreo con cada grupo de interés.

## RELACIÓN ENTRE SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES

### Desglosado por categoría profesional

NIVEL	RELACIÓN
Alta Gerencia	1,08
Gerencias Medias	0,93
Mandos Intermedios	0,94
Administrativos	1,00
Operativos	1,01

## Promociones



## Conexión Mamás Sodimac

Buscando ofrecer nuevos programas que generen valor y evidencien la importancia del papel de la mujer en la sociedad, creamos el programa Conexión Mamás Sodimac, dirigido a las colaboradoras y esposas de colaboradores en etapa de gestación y lactancia. A través de este programa damos acompañamiento a este grupo en su nueva etapa y fomentamos el proceso vital de la lactancia.

Para cumplir con los objetivos el programa está conformado por 3 ejes:

- **Comunidad:** A través de nuestra página YUHU ([www.yuhu.com](http://www.yuhu.com)), las usuarias del programa pueden consultar información de interés para este momento de sus vidas y conectarse a través de foros con otras mamás de la comunidad Sodimac para intercambiar consejos e ideas alrededor de sus experiencias.

- **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 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 reincorporación 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: leche materna. 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

## INDICADORES MATERNIDAD\*

INDICADOR	2016
Mamás gestantes y lactantes activas.	223
Mujeres que utiliza la licencia de maternidad.	133
Mujeres que regresa al trabajo posterior a la licencia de maternidad.	106
Hombres que utilizan la licencia de paternidad.	138
Hombres que regresa al trabajo posterior a la licencia de maternidad.	138
Mujeres que se reincorporaron a su trabajo y permanecieron por 12 meses en su puesto de trabajo	77
Hombres que se reincorporaron a su trabajo y permanecieron por 12 meses en su puesto de trabajo.	100

\*El año 2016 se realizó la primera medición de indicadores asociados a la maternidad, razón por la cual hasta el reporte de sostenibilidad del año 2017 se podrán presentar resultados comparativos.





## MEJORANDO NUESTRO AMBIENTE DE TRABAJO

Garantizamos estrategias y acciones para que nuestra casa sea el mejor lugar para trabajar, fomentando un trato equitativo, amable y respetuoso entre todos.

Para medir la gestión utilizamos una encuesta de clima laboral, la cual nos permite conocer la percepción de los colaboradores y crear planes de acción a las oportunidades de mejora identificadas. La metodología utilizada es la del Great Place To Work Institute (GPTW)®, la cual mide criterios de credibilidad, respeto, imparcialidad, camarería y orgullo; factores esenciales en la consecución de un excelente ambiente laboral.

Tenemos 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 acciones en el plan de acción de clima de la compañía.

### Resultado encuesta de clima

**80,6**  
Resultado encuesta de clima.

**13**  
Posición en GPTW.

**7.453**  
Total de personas que realizaron la encuesta.

**4.960**  
Hombres encuestados.  
**78,0 IAL\***

**2.493**  
Mujeres encuestadas.  
**86,1 IAL\***

\*IAL — Índice de Ambiente Laboral

## RESULTADOS Por rango de edad

NIVEL	RESULTADO
Menor de 25 años	82.5
Entre 25 y 29 años	77.0
Entre 30 y 35 años	79.6
Entre 36 y 46 años	84.3
47 años o más	84.9

## RESULTADOS Por antigüedad

NIVEL	RESULTADO
Entre 2 meses y 2 años	84.1
Entre 3 y 6 años	74.4
Entre 7 y 13 años	79.8
Entre 14 años y más	75.3

## RESULTADOS Por prototipo de sede

TIPO DE CENTRO DE TRABAJO	RESULTADO
Tipo 0	88.2
Tipo 1	81.5
Tipo 2	73.8
Tipo 3	76.8
Centro de Distribución	68.1
Oficina de apoyo a tiendas	921.2

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

## PROMOVIENDO EL LIDERAZGO

Creemos que el liderazgo es una competencia que se desarrolla, por lo cual trabajamos en fortalecer los Atributos del Líder Sodimac. A través de la Escuela de Liderazgo, propiciamos espacios de formación enfocados en competencias encaminadas a consolidar equipos de trabajo motivados, inspirados e involucrados en el logro de metas, promoviendo la confianza y el crecimiento personal y profesional.

Dentro de la malla curricular, durante 2016 se llevaron a cabo nueve cursos enfocados a: proyecto de vida, como conversa un líder Sodimac, alcanzando mis objetivos y los de mi equipo, construyendo el mejor lugar para trabajar, equipos de alto desempeño, viviendo el reto de ser un Jefe Líder Sodimac, armonizando mi equipo, gestión de las diferencias como factor clave para el desarrollo sostenible y haciendo que las cosas pasen juntos.

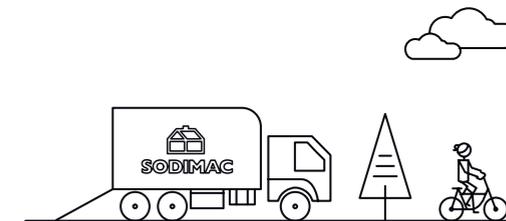
Complementamos la formación con el sistema de reconocimientos que tenemos como compañía, por ello llevamos a cabo la cuarta ceremonia de Premios Líder Sodimac, evento que busca reconocer a nuestros colaboradores y equipos en las categorías de alto impacto para la operación.

### Programas de coaching

Llevamos a cabo programas de coaching enfocados a 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.

Nuestra Escuela de Excelencia Sodimac, nos permite desarrollar a nuestros colaboradores mediante la gestión del conocimiento. Durante todo el año formamos y capacitamos al equipo Sodimac en pro de apoyar el cumplimiento de las grandes promesas, a través de temáticas esenciales para la operación.



**922**

Colaboradores formados en liderazgo

**50**

Colaboradores que participaron en el programa de coaching





## EVALUANDO NUESTRO DESEMPEÑO Y DESARROLLO

Gestión por Compromisos, es el mecanismo de evaluación y seguimiento a las actividades que realizan nuestros colaboradores en pro de la gestión organizacional y el cumplimiento de las grandes promesas u objetivos estratégicos.



### EVALUACIONES por género y nivel

NIVELES	HOMBRES			MUJERES		
	TOTAL	NÚMERO EVALUADOS	% EVALUADO	TOTAL	NÚMERO EVALUADOS	% EVALUADO
Gerente General	1	1	100	-	-	-
Alta dirección	7	7	100	1	1	100
Gerencias medias	62	61	98	30	30	100
Mandos intermedios	466	442	95	356	338	95
Administrativos	465	447	96	359	328	91
Operativos	4.537	4.098	90	2.040	1.890	93
<b>Total por género</b>	<b>5.537</b>	<b>5.055</b>	<b>91</b>	<b>2.786</b>	<b>2.587</b>	<b>93</b>

**Cada Plan de Desarrollo y Desempeño está basado en el modelo 70%, 20% y 10%**

**70 %** Corresponde a las acciones de exposición o aprender haciendo.

**20 %** Corresponde a las acciones de retroalimentación.

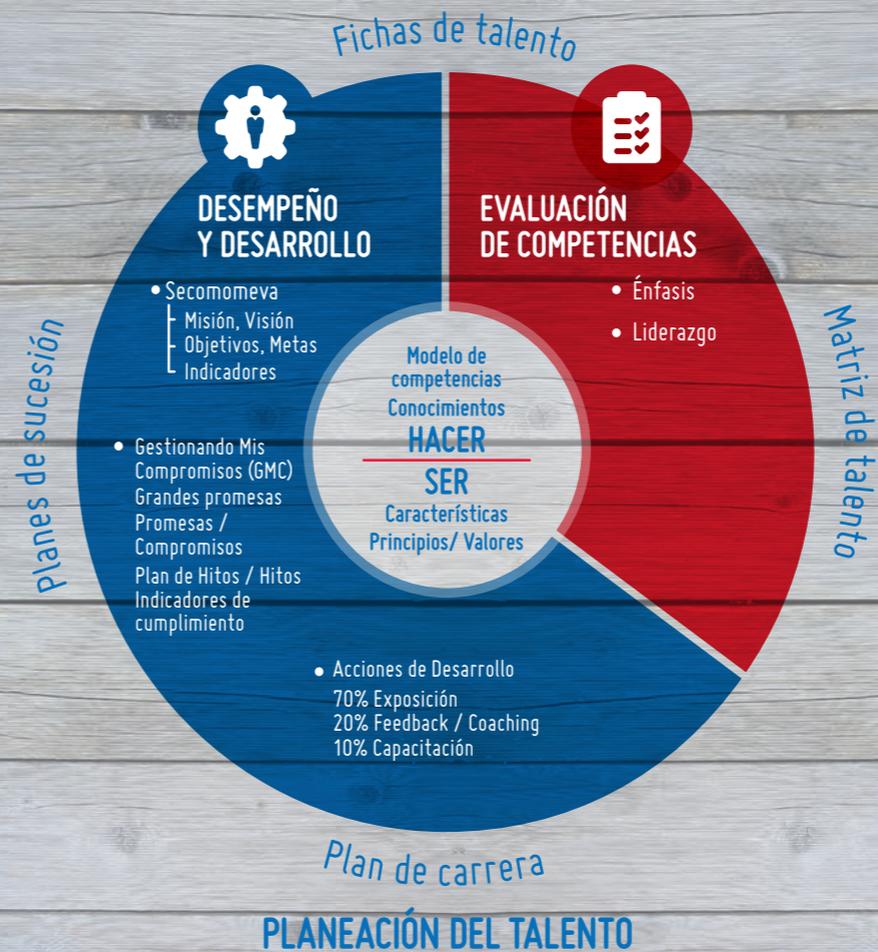
**10 %** Corresponden a las acciones de formación.

Número de colaboradores que realizaron evaluación de desempeño. **7.642**

Porcentaje de personas que realizaron evaluaciones de desempeño. **92 %**



## Gestión de Compromisos y Desarrollo



## CALIDAD DE VIDA LABORAL

Planteamos un plan de actividades a través de las cuales buscamos que los colaboradores se sientan a gusto y orgullosos de pertenecer a nuestra casa. Los diversos programas e iniciativas nos permiten fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal/familiar, promover 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.

**Meta de utilización de subsidios → 35**

**Total colaboradores que utilizaron subsidio → 62**

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

**Total colaboradores y familiares beneficiados → 50**

- **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.

Durante 2016, llevamos a cabo actividades de integración y celebración con nuestro equipo Sodimac y sus familias.

- Celebración de cumpleaños.
- Celebración de temporadas importantes Homecenter (casa y cumpleaños).
- Día de la mujer.
- Día del hombre.
- Día del niño.
- Día de la madre.
- Día del padre.
- Festival de cometas.
- Día del amor y amistad.
- Día del vendedor.
- Halloween.
- Fiestas fin de año.
- Entrega de regalos hijos colaboradores.
- Novenas de aguinaldos.

## Integración y celebración

Total actividades **1.685**

**124.178** Participantes colaboradores.

**7.494** Participantes familiares.



- **Salud y seguridad en el trabajo:** 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.

Actividades de Salud y seguridad:

- Pausas activas.
- Donación de sangre.
- Semanas del cuidado.

Deportes y actividades de mejoramiento físico:

- Ping pong.
- Voleyball.
- Rana.
- Tejo.
- Bolos.
- Clases dirigidas (aeróbicos, rumbaterapia, entre otras).
- Participación en maratones.

## Salud y seguridad

Total actividades **717**  
**80.994** Participantes.

## Deportes

Total actividades **202**  
**8.919** Participantes.

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.

## 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 un 94% de cumplimiento de la política de turnos, asegurando los siguientes criterios:

- **Vacaciones:** Verificamos y controlamos los casos de vacaciones pendientes.
- **Beneficio extralegal sábado + domingo:** Generamos espacios de descanso completos en fines de semana (sábado + domingo)
- **Compensatorios:** Controlamos que se otorguen de manera adecuada.
- **Horas Extras:** Garantizamos el cumplimiento de los límites legales y su pago oportuno.

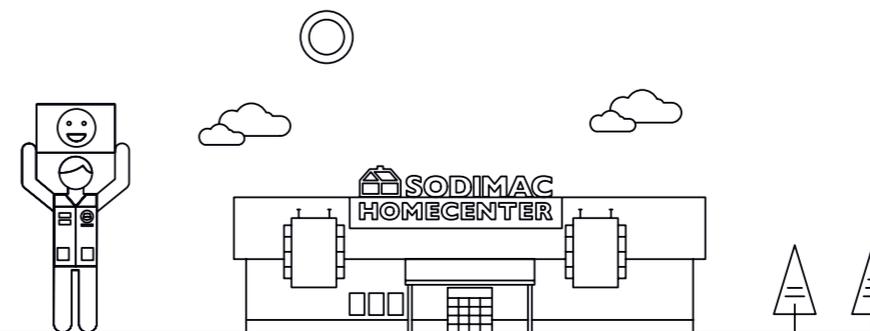


## NUEVA COMUNIDAD COLABORATIVA: YUHU

Generar sentido de pertenencia e impactar positivamente las familias de nuestros colaboradores hace parte de nuestros propósitos como compañía. En 2014 lanzamos el Portal Familias, una herramienta que nos permitió tener un canal de comunicación con este público objetivo, a través del cual, tanto colaboradores como familiares, encontraban información de interés general, beneficios y actividades Sodimac.

En 2016, buscamos transformar el portal informativo a una comunidad interactiva, por lo que generamos una estrategia de renovación del mismo para hacerlo más atractivo para los usuarios. Bajo una connotación de ser un espacio digital entretenido, fresco, divertido y útil para todos los gustos, se le dio el nombre de YUHU. Los contenidos de la nueva comunidad están enmarcados en varios capítulos, los cuales se alinean con los conceptos que como compañía nos interesa movilizar desde el área de Calidad de Vida Laboral.

- **YUHU Calidad de Vida:** Espacio para informar sobre beneficios, alianzas, bancos de hojas de vida, datos de la compañía, entre otras.
- **YUHU Entretenimiento:** Enfocado en gastronomía, deportes, arte, cine, turismo, música, cultura, literatura y tecnología.
- **YUHU Familia:** Espacio para obtener información de padres, adolescentes, relaciones, adulto mayor y mascotas.
- **YUHU Hogar:** Entregamos tips de hágalo usted mismo, arregle su casa, tendencias de decoración, muebles y temporadas.
- **YUHU Mente y cuerpo:** Dirigido al bienestar y la belleza.



**9.024** Usuarios



Durante 2016, 2.854 colaboradores Sodimac han disfrutado de los servicios ofrecidos por el programa.

### Servicios Vive + Vive Mejor

#### Servicios sin costo

- 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 conserjería en general (pequeños recados, compras, etc).
- Servicios de gestoría.
- Acceso a red de abogados.
- Acceso a psicólogos, pedagogos y otros profesionales seleccionados y acreditados.

### Capacitación en oficios para familiares de colaboradores

Las encuestas bianuales de Familias Sodimac nos han permitido identificar la importancia de generar estrategias que impacten tanto a los colaboradores como a sus familias, en la consecución de nuevas fuentes de ingresos en el hogar, por lo cual como compañía entregamos herramientas que permiten mejorar su escenario actual.

Como etapa inicial lanzamos un curso virtual de finanzas inteligentes, a través de la plataforma de la Universidad Ceipa, al cual se inscribieron 900 personas entre colaboradores y familiares con el propósito de aprender a manejar de manera adecuada sus ingresos. Posteriormente, entre los inscritos de Bogotá que navegaron y presentaron las dos pruebas del curso, se seleccionaron 11 colaboradores con desempeño destacado para ser parte de un programa piloto dirigido a sus familiares.

La meta propuesta para la ejecución del plan piloto durante 2016 era la participación de cinco familiares, a los cuales buscamos brindarles herramientas que más adelante puedan significar una oportunidad de generación de ingresos adicionales. En una primera etapa, fueron capacitados a través de la Fundación Alianza Social Educativa en oficios y patrocinados por la compañía. Fueron beneficiados un total de cuatro familiares al culminar el programa, los cuales se formaron en diseño de modas, trenzas y tintas, y electricidad y electrónica.

Durante 2017, trabajaremos en la ejecución de la segunda fase, la cual contempla la capacitación en temas de emprendimiento y plan de

negocios, posibilitando la creación de empresa propia. Además, el programa será desarrollado con colaboradores en condición de discapacidad y sus familias, con el propósito de estos tengan herramientas para desempeñarse en el mercado laboral generando más fuentes de ingresos y ese modo mejore su calidad de vida.



### BENEFICIOS SOCIALES

Contamos con un portafolio de beneficios dirigidos a nuestros colaboradores y sus familias, como parte del compromiso que tenemos por mejorar su calidad de vida. La inversión en 2016, superó los 28 mil millones de pesos, alcanzando un incremento del 2% en comparación con 2015, además el total de beneficios fue de 40.545 los cuales principalmente son obtenidos para descuento en compra de producto, seguro de vida, auxilios escolares, Vive + Vive mejor, entre otros.



#### 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 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 de ahorro:

- Financiación de seguros de vivienda, carro y moto.
- Préstamo de emergencia.
- Descuento por compras del colaborador.



#### Beneficios encaminados a la inversión:

- Préstamo para vivienda.
- Préstamo para carro.
- Préstamo para moto.



#### 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.
- 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 para la construcción de relaciones laborales

- 1 Nuestras prácticas laborales son justas y cumplimos la ley.
- 2 Creemos en los frutos del trabajo bien hecho, digno, respetuoso y colaborativo.
- 3 Creemos en los compromisos acordados, su cumplimiento y sus consecuencias.
- 4 Propendemos por una experiencia de trabajo memorable, gratificante y edificante que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y su familia.
- 5 Trabajamos por un entorno seguro, sano y promoviendo el autocuidado.
- 6 Creemos en la capacidad de liderazgo transformador y el talento de nuestra gente.
- 7 Actuamos en un marco ético, inclusivo y socialmente responsable.
- 8 Ejercemos la libre competencia con criterios éticos, buscando la preferencia de nuestros clientes.
- 9 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 creados 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 2016, llevamos a cabo dos reuniones con la Junta Directiva del Sindicato para generar soluciones conjuntas a la protección de los derechos de los colaboradores, trabajando temas asociados a la Salud y Seguridad en el Trabajo, procesos disciplinarios, aplicación de garantías sindicales, entre otras; además otorgamos 55 espacios de diálogo social de los 57 que nos solicitaron.

**323** Trabajadores cubiertos por Acuerdo Colectivo **3,88%**

Se otorgaron **266 días** de permisos sindicales

## NOS COMPROMETEMOS A CUIDARNOS: SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

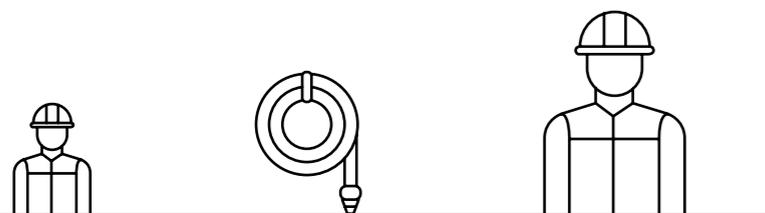
Nos hemos comprometido desde la estrategia de la compañía, al cuidado del equipo Sodimac, por ello desarrollamos e implementamos el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo acorde a la normatividad legal del país, con el fin de prevenir, intervenir y mitigar los riesgos para la salud de todos los colaboradores, contratistas y clientes, acordes 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).

Durante 2016, además de trabajar en la implementación del 96% del sistema, desarrollamos un plan de comunicación con el propósito de que nuestros colaboradores conozcan la gestión realizada en materia de salud y seguridad. A través de sensibilizaciones y un video dirigido por el Gerente General se explicó el esquema y las acciones cotidianas vividas en los centros de trabajo.

Para la ejecución y cumplimiento de los objetivos establecidos en el sistema, hemos estructurado tres pilares:

1. Gestión de Peligro.
2. Gestión de Amenazas.
3. Gestión de Salud.



### Política de Salud y Seguridad en el Trabajo

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 COLOMBIA S.A. para su cumplimiento.



### 1. Gestión de Peligro

Está enfocado 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 las semanas del cuidado, los reportes de riesgos y la creación de la primera Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial (UVAE), la cual nos permite formar a nuestro equipo Sodimac.

### Semanas del Cuidado

Durante 2016, dedicamos cuatro semanas al 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.

**44.455** → Participaciones

### Juntos reportamos para el cuidado

En nuestra familia Sodimac cada uno de sus integrantes es parte fundamental para la generación de un ambiente seguro, por lo cual implementamos 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.

Durante 2016, fueron recibidos 2.801 reportes, por medio de los cuales fue posible identificar condiciones inseguras como estructuras locativas, maquinaria, equipos y estantería que deben ser cambiadas; actos donde los colaboradores no utilizan los elementos de protección personal o incumplen las normas de seguridad establecidas por la compañía; y los procesos que deben ser revisados son la disposición final de las estibas y las barreras de seguridad para la caída de la mercancía que se encuentra en los atillos, todo esto como parte de las medidas de prevención para la gestión de riesgos.

## Inauguración de la primera Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial (UVAE)

Conscientes de la importancia de preparar al equipo Sodimac en los procesos técnicos que requiere la operación, durante 2016 inauguramos la primera Unidad Vocacional de Aprendizaje Empresarial (UVAE), la cual busca preparar, entrenar y complementar el desempeño de los colaboradores en las diferentes funciones relacionadas con la operación, como lo es el trabajo en alturas.



El espacio implementado permite realizar simulaciones de los aspectos propios de la operación de las tiendas con equipos, elementos de protección y estándares propios. La creación de esta nueva Unidad de Aprendizaje fue un trabajo mancomunado con el Ministerio de Trabajo, constituyendo por primera vez en una iniciativa conjunta el abordaje de la metodología de trabajo en alturas y operación de montacargas para el entrenamiento de nuestro equipo y de otros colaboradores de empresa.

Durante 2017, se consolidará el funcionamiento de la UVAE y se trabajará en la formación de colaboradores a través de esta nueva unidad vocacional.

## 2. Gestión de Amenazas

Está enfocado 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.

### Simulacro para clientes

Durante 2016, llevamos a cabo el primer simulacro con clientes, el buscó preparar y concientizar a los colaboradores y visitantes de los centros de trabajo de cómo actuar ante una emergencia.



### 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 2016 capacitamos en temas asociados a primeros auxilios, control de incendios, atención de emergencias por sustancias químicas, entre otras.



## 3. 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, desarrollamos un programa de acondicionamiento laboral, el cual está dirigido a colaboradores que presentan patologías y síntomas asociadas con estos criterios. La estrategia que realizamos consiste en:

- Valoración osteomuscular inicial.
- Sesiones dirigidas por personal profesional de la salud, mediante ejercicios de estiramiento, fortalecimiento de los grupos musculares

afectados, por medio un kit osteomuscular con elementos como balones terapéuticos, bandas elásticas y pesas.

- Cuatro sesiones cada una de 30 minutos por colaborador, realizadas en los salones de los centros de trabajo.

Durante 2017, continuaremos fortaleciendo el sistema para que cada día sean menos los colaboradores que presenten dificultades osteomusculares por la operación.

### Pausas activas

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



### Campañas mensuales

Llevamos a cabo campañas enfocadas a la prevención de enfermedades con el propósito de que nuestros colaboradores mantengan una vida saludable y sana.



CAMPAÑA	NÚMERO DE COLABORADORES PARTICIPANTES
Enfermedades gastrointestinales	8.208
Enfermedades respiratorias	1.862
Lesiones osteomusculares	7.293
Planificación familiar	2.311
Zika	2.414

### Indicadores de gestión

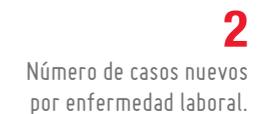
Evaluamos nuestra gestión para establecer planes a la generación de un ambiente de trabajo sano y seguro, buscando disminuir los riesgos inherentes a nuestras labores diarias.

### Indicadores contratistas

Trabajos con nuestros contratistas de seguridad y aseo, con el propósito de compartir buenas prácticas y prevenir posibles riesgos asociados a la salud y la seguridad.

INDICADOR	
Número promedio mes de trabajadores Contratista	287
Horas/hombre trabajadas en el año	3.051.600
No. Accidentes de trabajo con pérdida de tiempo	81
Índice de frecuencia de la Accidentalidad - IF	6,4
Número total días de Incapacidad por Accidente de Trabajo	767,0
Índice de Severidad por accidentalidad - IS	60,32
Índice de Lesión incapacitante - ILI	0,38

## INDICADORES DE GESTIÓN



# CONTRIBUYENDO A NUESTRA COMUNIDAD

Alineados con las grandes promesas y los focos estratégicos de la compañía, desarrollamos programas dirigidos al crecimiento de las comunidades cercanas a la operación. Tenemos como objetivo generar crecimiento, progreso y desarrollo a la sociedad contribuyendo a la construcción de un mejor país.



## SISTEMA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

En Sodimac Colombia trabajamos en el desarrollo de las poblaciones en estado de vulnerabilidad, por lo cual contamos con un sistema de relacionamiento comunitario que responde a las necesidades de la sociedad y del negocio.

Teniendo en cuenta los programas de alto impacto y generación de valor que creamos,

durante 2016 llevamos a cabo un ejercicio de articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el propósito de alinear nuestra estrategia comunitaria con la agenda 2030 y de ese modo responder a los retos globales en materia de progreso.

En el año 2017, continuaremos trabajando en el fortalecimiento de los programas y en el cumplimiento de los objetivos propuestos para cada uno de estos, con el propósito de desarrollar las comunidades donde tenemos operación.



## ‘SOY VOLUNTARIO SODIMAC’

Como compañía involucramos al equipo Sodimac en la ejecución de actividades que promueven el progreso de las comunidades menos favorecidas del país. Los espacios que generamos permiten que nuestros colaboradores puedan incentivar su sentido social, el liderazgo y el trabajo en equipo.

Alineados a los productos que comercializamos y la operación que llevamos a cabo, realizamos jornadas de reparaciones locativas en Instituciones Educativas Públicas y construcciones temporales de vivienda. Además, como parte del compromiso corporativo con el medio ambiente y la compensación de la huella de carbono, sembramos árboles en zonas cercanas a la operación y/o reservas naturales, los cuales contribuyen a la mitigación del cambio climático.

Durante 2016, ampliamos nuestras líneas de voluntariado con el propósito de implementar nuevas formas de apoyo a poblaciones en estado de vulnerabilidad, para que el equipo Sodimac tenga la posibilidad de elegir diferentes maneras de canalizar su espíritu solidario. Por ello, desarrollamos actividades con líderes comunitarias, niños en condición de discapacidad física y/o cognitiva, y animales en estado de abandono. Así mismo, fortalecimos la alianza con el Banco de Alimentos, organización que canaliza donaciones de diferentes compañías para entregárselas a las comunidades menos favorecidas.

A su vez, a través del programa de Red en Acción, dirigido a mejorar las viviendas de nuestros colaboradores, llevamos a cabo jor-

## NÚMERO DE JORNADAS REALIZADAS

2015



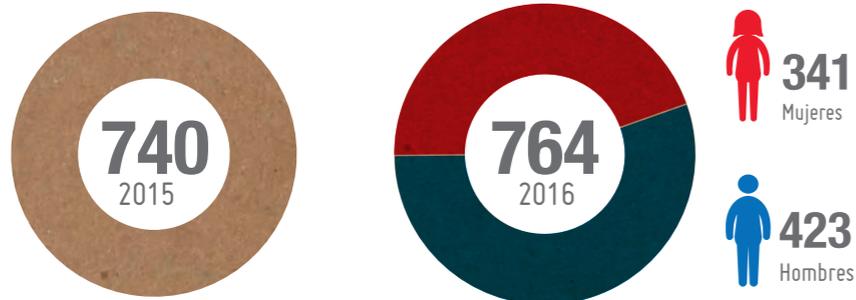
2016



## TOTAL HORAS DONADAS



## TOTAL VOLUNTARIOS



nadas de voluntariado en las cuales el equipo Sodimac hizo actividades de pintura, limpieza de escombros y emboquillar. Logramos movilizar 231 voluntarios, completando 1.562 horas donadas, adicionales a las del programa “Soy Voluntario Sodimac”.

Como compañía continuamos fortaleciendo las actividades en pro de la sociedad y motivamos a nuestros colaboradores, para que cada día sean más los que se unen a las jornadas. Para cumplir con nuestros objetivos hemos establecido como meta durante 2017 donar 5.400 horas de voluntariado.

## VOLUNTARIADO Participación por nivel

NIVEL LABORAL	% DE PARTICIPACIÓN
Gerentes	1,5
Profesionales y administrativos	18,5
Operativo	80,6

TIPO DE VOLUNTARIADO	NÚMERO DE JORNADAS	NÚMERO DE PARTICIPANTES	HORAS DONADAS
Reparaciones locativas IE	13	272	2176
Jornadas Ambientales	5	66	474
Construcción de soluciones temporales de vivienda	4	167	1355
Banco de Alimentos	11	174	870
Actividad niños	5	56	372
Capacitación madres comunitarias	1	4	12
Actividad animales	1	25	200

## Formando líderes

Comprometidos con el crecimiento comunitario, durante 2016 llevamos a cabo la primera jornada de capacitación en oficios para madres cabeza de hogar, con el objetivo de entregar herramientas que les permitieran tener más oportunidades de desarrollo.

Alineamos el programa, a su vez, con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas (ONU), los cuales entre otras promueven la educación, la formación y el desarrollo de las mujeres. Por ello, en alianza con el Banco de Alimentos, elegimos 20 líderes comunitarias para realizar el taller de arreglos de navidad, con el propósito de que pudieran replicar lo aprendido en sus comunidades y de esa manera generar fuentes de ingresos.

Durante 2017, trabajaremos en la realización de más cursos de formación y ampliaremos el perfil de las poblaciones beneficiadas, para que cada día sean más las personas con conocimientos y habilidades esenciales para el crecimiento económico del país.

## Compartiendo conocimientos

Buscamos mejorar las condiciones de las personas en condición de vulnerabilidad, por lo cual desarrollamos alianzas que nos permiten fortalecer sus habilidades con el propósito de que tengan herramientas para el crecimiento profesional y personal.

En el 2016, finalizó el Diplomado en Fundamentos de Logística con el Politécnico Gran-colombiano, en el cual contamos con la participación de cinco colaboradores del Banco de Alimentos, los cuales fueron subsidiados al 100% por la compañía, como parte del trabajo colaborativo con nuestra comunidad.



## DONACIÓN DE VUELTAS DE NUESTROS CLIENTES

Ponemos a disposición nuestros canales de venta para que los clientes tengan la posibilidad de contribuir con la erradicación de la extrema pobreza en Colombia y ser parte de los programas de sostenibilidad que adelanta la compañía. La alianza establecida con TECHO, desde el año 2013, responde al lineamiento de desarrollar, satisfacer y dar soluciones a los proyectos de construcción, remodelación y decoración, lo cual hace parte de la estrategia de mejorar la calidad de vida de todos los colombianos.

Las actividades que realiza la organización son la construcción de viviendas de emergencia y programas que fomentan el desarrollo de las poblaciones beneficiadas, por lo tanto dentro de las acciones que llevan a cabo se encuentra la formación de líderes comunitarios, proyectos de generación de ingresos, elaboración de huertas urbanas para el fortalecimiento nutricional y alimenticio, sedes comunitarias, entre otras.

Sodimac es un recaudador y garantiza el debido manejo de los recursos a través de las alianzas y convenios con las entidades tanto ejecutoras como de fiscalización del dinero que el cliente aporta.



## Resultados del programa de donación de vueltas **TECHO**

-  **93** Viviendas de emergencia construidas.
-  **24** Líderes comunitarios formados.
-  **4** Proyectos de generación de ingresos.
-  **6** Nutricional y alimenticios.
-  **2** Sedes comunitarias construidas.

## HOME CENTER: LA CASA DE LA TELETÓN

Tenemos como premisa promover una sociedad incluyente, donde cada persona indiferente de su condición pueda ser parte en igualdad de condiciones. Por eso, desde 2007 hemos trabajado para fortalecer la alianza con Fundación Teletón como parte de nuestro programa de inclusión.



Ponemos a disposición de nuestros clientes los diferentes canales de venta para que puedan realizar su aporte y de esa manera apoyar y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de personas en condición de discapacidad física y motora.

Adicionalmente, a nivel nacional llevamos a cabo actividades con el equipo Sodimac, para que a través de bingos, bazares, subastas, rifas, entre otros, recauden recursos en pro de la Teletón.

## RECAUDO Por cada grupo de interés

	2016
Aporte cliente	\$ 391.243.504
Aporte colaboradores	\$ 99.014.300
Aporte Sodimac Colombia	\$ 400.000.000
Fonsodi (Fondo de empleados)	\$ 5.000.000
<b>Total recaudado</b>	<b>\$ 895.257.804</b>

## SOS SOLIDARIO

Apoyamos las emergencias de carácter natural y/o social, que requieran una atención especial a nivel nacional e internacional. Por ello, disponemos de los productos que comercializamos e invitamos a diferentes aliados, para que juntos a través de donaciones beneficiemos a las comunidades afectadas.

Durante 2016, apoyamos en alianza con la Organización Corona, los Fondos de Empleados de la organización y la Fundación Ayuda en Acción, a los damnificados del terremoto de Ecuador, entregando 459 kits de emergencia. El equipo Sodimac, a su vez, se unió a través de la donación de dinero para la compra de más productos, los cuales permitieron beneficiar a 30 familias.

## DONACIONES EN DINERO Y EN ESPECIE

Contamos con un programa de donaciones en especie, dirigido a entidades sin ánimo de lucro, el cual tiene como objetivo fortalecer las ONGs y contribuir al bienestar 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. Durante 2016, el valor total donado en dinero fue superior a los COP\$ 326 millones



## EMERGENCIA TERREMOTO DE ECUADOR

### Donación COP\$.

 **Empresarial:**  
**37 millones**  
(Organización Corona, Sodimac Colombia y Fondo de Empleados).

 **Colaboradores:**  
**Más de 2 millones**

### Productos donados.

 **459**  
kits de cocina (Alcohol, cobijas, linternas, lonas y toldillos).

## EMPLEABILIDAD LOCAL

Tenemos el compromiso de generar empleo digno y decente para diferentes grupos poblacionales, promoviendo la inclusión en la sociedad, por esa razón uno de nuestros mayores retos es mejorar la calidad de vida de las poblaciones donde tenemos operación.

Por lo anterior, sabemos que nuestra oferta de valor a nivel nacional contribuye a la construcción de un mejor país, por ello nuestro objetivo es promover la contratación de mano de obra local e ir más allá de lo establecido por la ley en generación de empleo regional. Nuestra meta es entonces la vinculación del 75 % de la población local para cada centro de trabajo nuevo.

Para cumplir con nuestro propósito, en la apertura de nuevos centros de trabajo, llevamos a cabo espacios de divulgación y comunicación de las ofertas laborales en las zonas de influencia, como parte de la responsabilidad que asumimos de desarrollar la región a la cual hemos llegado.

## Resultados donaciones en producto

 **258**  
Fundaciones beneficiadas.

 **275.548**  
Beneficiados.

 Más de **2 mil millones**  
Valor donado (COP\$).

## RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES EN APERTURAS

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

Gestionamos tres etapas fundamentales - pre construcción, construcción y pos construcción- para asegurar nuestros objetivos, los cuales son trabajados articuladamente por diferentes áreas de la compañía y socializados con los diferentes grupos interés.

- Pre construcción: 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.
- Construcción: Socializamos el proyecto con la comunidad, exponiendo los impactos que se puedan generar del mismo y los mecanismos de comunicación para atender consultas, solicitudes, reclamos y recepción de hojas de vida.
- Pos construcción: Invitamos a las comunidades a la apertura de nuestros nuevos centros de trabajo y les comunicamos los diferentes programas sociales y sus impactos en las poblaciones beneficiadas.

NÚMERO DE CONTRATACIONES LOCALES TIENDAS NUEVAS 2016

183



Barranquilla Calle 30

160



Cartagena San Fernando

110



Tuluá

NÚMERO DE INFORMES REALIZADOS EN TIENDAS NUEVAS 2016

32

26

14



## 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 diferentes canales de venta - Call center, página web, tiendas físicas y Venta a Empresa-.

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, 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.

### Programa Promotor

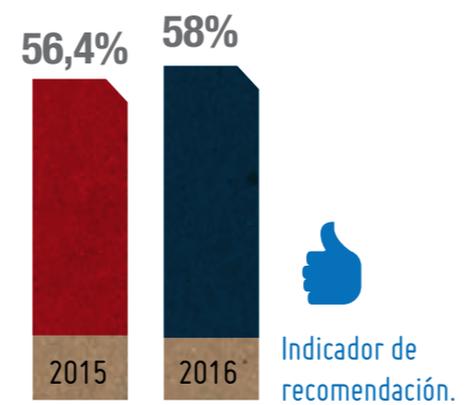
El programa NPS (Net Promoter System) o programa Promotor, como lo denominamos en Sodimac Colombia, nos permite escuchar la voz de nuestros clientes. En 2016, logramos una comunicación directa con más de 268 mil compradores.

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.

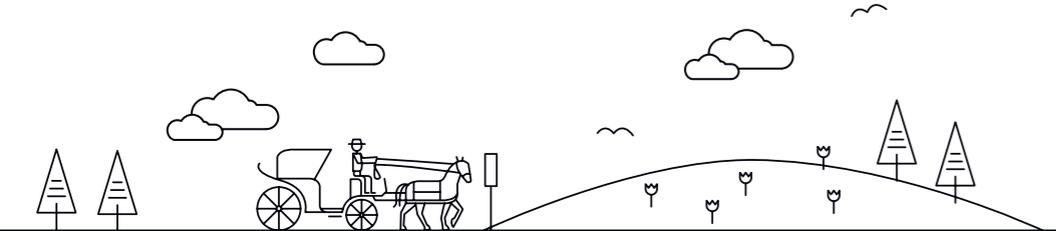
Promotor incluye actividades como: seguimiento a la recepción de correos de nuestros clientes, así como entrenamiento a vendedores con énfasis en venta en innegociables y cultura de servicio y realización de actividades enfocadas al comportamiento de los vendedores con énfasis en venta, entre otras.



### RESULTADO NPS



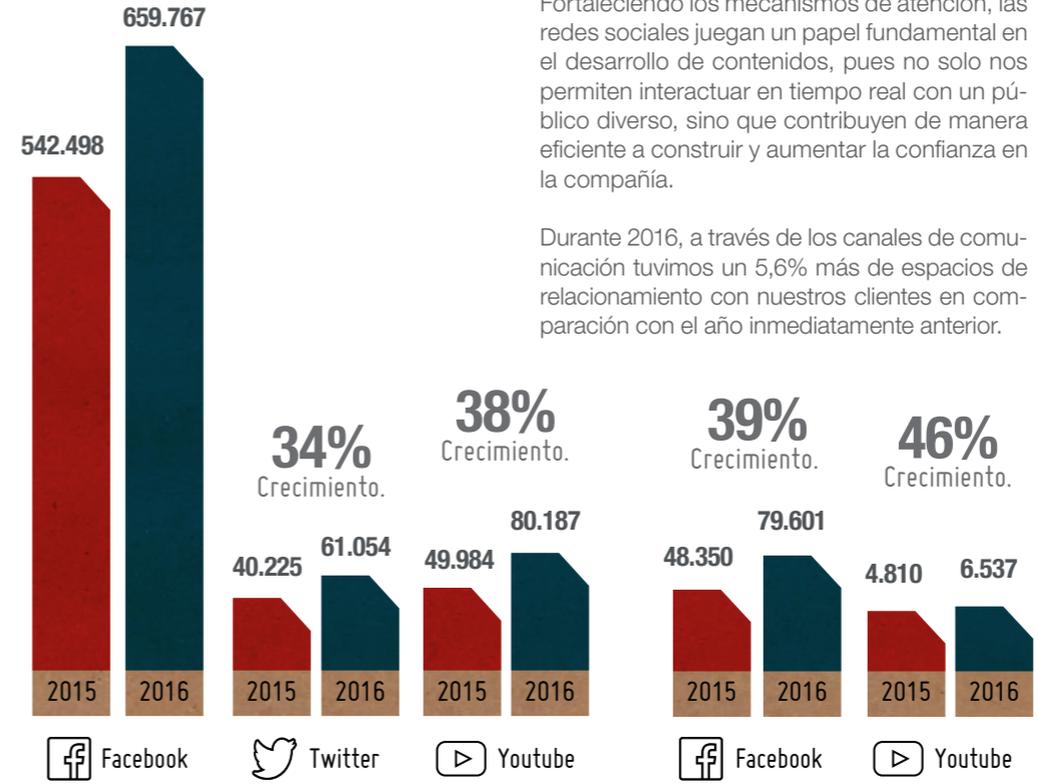
**3 %**  
Se incrementó el índice de recomendación de la compañía, en comparación al año anterior.



### CRECIMIENTO REDES SOCIALES

#### Seguidores

**18%**  
Crecimiento.



#### Canales de comunicación con nuestros clientes

En Sodimac Colombia, generamos espacios de comunicación clara y efectiva con nuestros clientes, por lo cual contamos con 16 canales dispuestos a atender sus solicitudes.

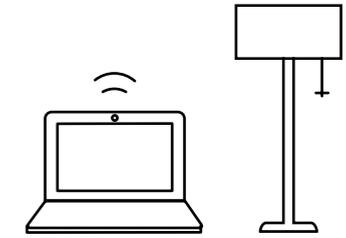
Fortaleciendo los mecanismos de atención, las redes sociales juegan un papel fundamental en el desarrollo de contenidos, pues no solo nos permiten interactuar en tiempo real con un público diverso, sino que contribuyen de manera eficiente a construir y aumentar la confianza en la compañía.

Durante 2016, a través de los canales de comunicación tuvimos un 5,6% más de espacios de relacionamiento con nuestros clientes en comparación con el año inmediatamente anterior.



### CONTACTOS Por canal de comunicación

CANAL DE COMUNICACIÓN	CANTIDAD
Centah	7.563
Chat	3.604
Conmutador	38
Contactado desde Tienda	1.505
Contacto Comercial	54
Correo Electrónico	10.634
Encuestas	3.306
Escrito	5.761
Formulario Tienda	61.375
Formulario Web	4.958
OutBound	4.694
Personal	12.358
Redes Sociales	932
SIC	235
SIC Facilita	418
Telefónico	481.383
<b>Total general</b>	<b>598.818</b>

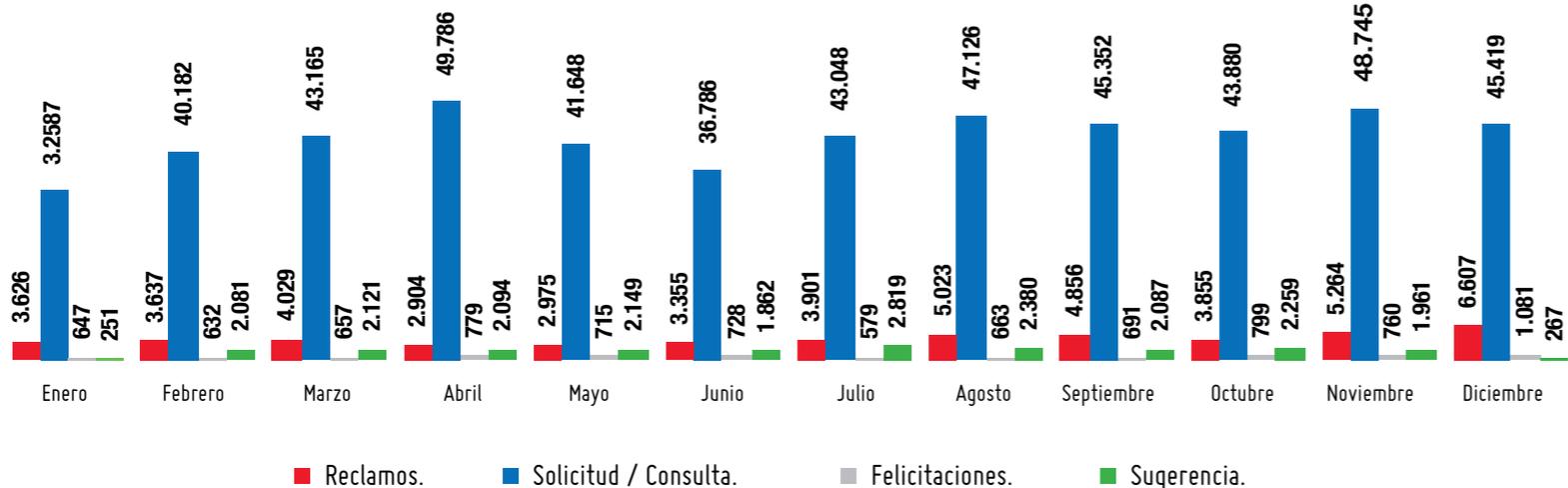


### Evolución de requerimientos

En los diferentes canales de comunicación, a lo largo del 2016 recibimos 598.818 requerimientos de nuestros clientes, 33.561 más que el año anterior, lo que corresponde a un incremento del 6%. Del total de requerimientos recibidos, el 2% corresponde a comentarios positivos, el 4% a sugerencias, el 8% a quejas y/o reclamos y el 86% restante a solicitudes o consultas.



### EVOLUCIÓN REQUERIMIENTOS 2016

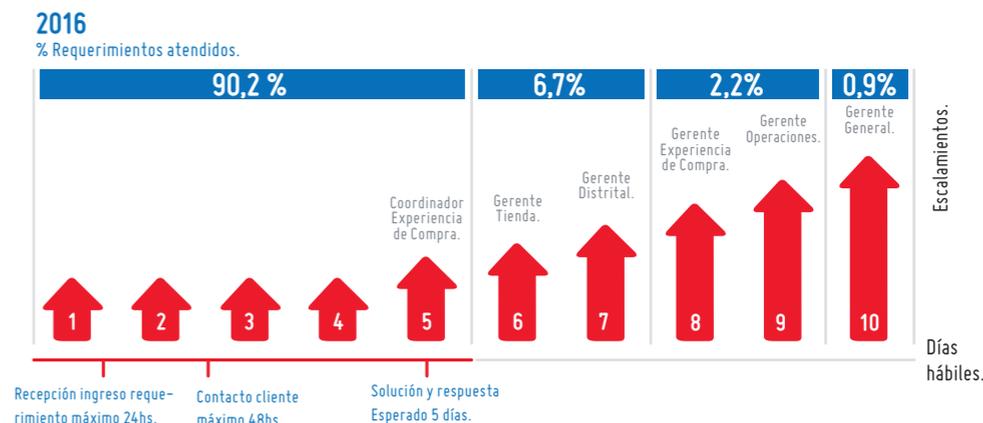


### Escalamiento de solicitudes de clientes

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 General para su resolución definitiva.

En 2016 el 90,2% de los requerimientos fueron atendidos de manera oportuna y definitiva en los primeros cinco días, de esta manera logramos clientes satisfechos.

### CICLO DE ATENCIÓN DE REQUERIMIENTOS



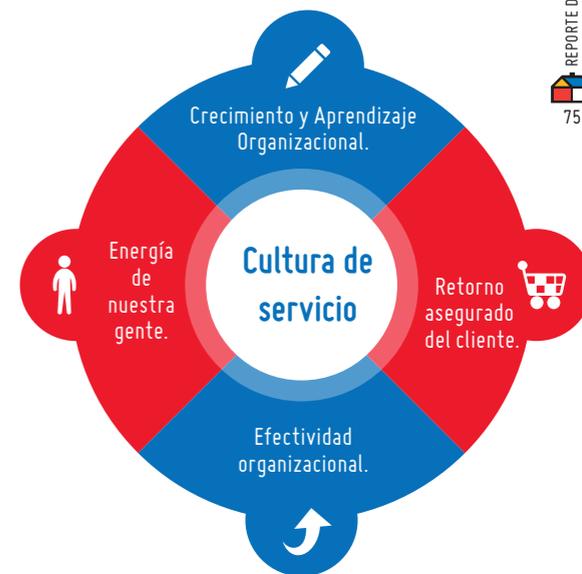
### CULTURA DE SERVICIO

Servir es una de nuestras pasiones, por eso trabajamos día a día en entregar al equipo Sodimac las mejores herramientas para establecer una conexión con nuestros clientes basada en el respeto, la calidez y en la certeza de contar con la increíble oportunidad de apoyar la transformación de sus hogares.

Durante 2016 fortalecimos las habilidades de 3.764 colaboradores, de manera que hoy cuentan con muchas más herramientas para relacionarse con el cliente y construir una experiencia memorable, aquella que lleva al comprador a compartir esa experiencia con sus familiares, amigos y en redes sociales.

Para fortalecer la cultura de servicio hemos puesto a disposición de nuestros colaboradores herramientas que les permiten estar

en contacto permanente con los clientes a través del uso de tecnología de punta. Destacamos el diseño de la aplicación "App" Mi Proyecto, la cual permite a nuestros clientes acceder a la tienda desde sus dispositivos móviles para consultar precios, cotizar, localizar productos en tiendas específicas, escanear códigos de barras, consultar fichas técnicas, entre otras acciones. Así mismo, entregamos herramientas de trabajo como los "Pop & Rock", dispositivos que permiten apoyar la operación y la venta en las tiendas, por medio de toma de inventarios, impresión de flejes, conteo de mercancía; adicionalmente, permite ubicar los productos en la tienda, mostrando los pasillos y las familias donde el cliente puede encontrarlos, facilitando su ubicación y mejorando la experiencia de compra.



101.976



Clientes a quienes dimos asistencia técnica

### SOPORTE TÉCNICO: LA DIFERENCIA EN EL SERVICIO

Contamos con un centro de soporte técnico especializado en ofrecer a nuestros clientes la ayuda necesaria para el uso de los productos. La experiencia de compra trasciende a una atención especializada hasta el proceso de posventa. Durante 2016 dimos asistencia técnica a 101.976 clientes.

### COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD

En Sodimac Colombia, 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



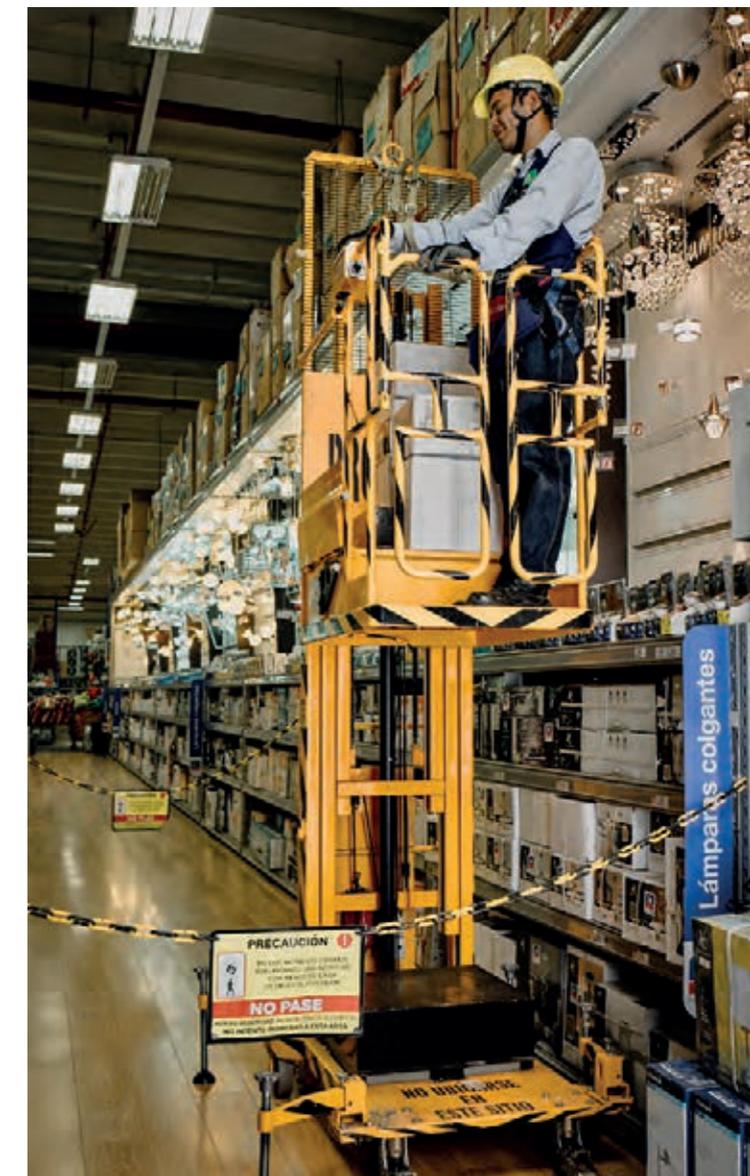
### Testeos de productos

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. Durante 2016 realizamos 82 testeos locales y 374 testeos corporativos.



### Categorías a las que pertenecen los productos testeados

- Hierro / Fierro.
- Obra gruesa.
- Electricidad.
- Automóviles.
- Herramientas y maquinaria.
- Ferretería.
- @ Comunicaciones.
- Pintura y accesorios.
- Baños y cocinas.
- Pisos.
- Iluminación y ventiladores.
- Línea blanca y climatización.
- Muebles.
- Menaje.
- Decoración.
- Aseo.
- Temporada.
- Aire libre.



## 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.

- 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

ESTADO DE LA INSPECCIÓN	2015	2016
Aprobadas	10	0
Rechazadas con despacho	0	0
Rechazadas sin despacho	2	6

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.



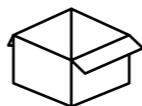
## INSPECCIONES EN ASIA

	2015	2016
Número de inspecciones	2.233	1.853
Número de proveedores inspeccionados	329	314

## FORTALECEMOS LOS NEGOCIOS DE NUESTROS CLIENTES: CÍRCULO DE ESPECIALISTAS CONSTRUCTOR

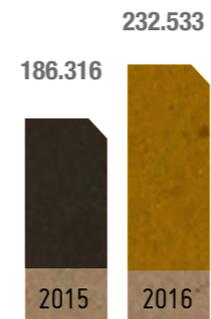
En Sodimac Colombia promovemos espacios de crecimiento mutuo a nuestros diferentes grupos de interés, por eso creamos el Círculo de Especialistas Constructor (CES), el cual busca profesionalizar a nuestros socios de construcción, mantenimiento y remodelación, para que puedan realizar más y mejores negocios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

Buscamos ser el socio de confianza de los especialistas, por lo que desde 2014 venimos desarrollado la Gran Feria Anual de la Capacitación para Especialistas. El propósito es transmitir a nuestros socios el conocimiento necesario para que lleven a cabo sus actividades de manera profesional y apliquen en sus negocios las últimas tendencias del sector.



## GRANDES LOGROS CES

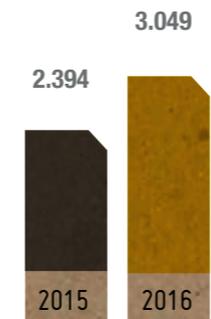
### Total beneficiarios



**20%**  
de crecimiento.



**1,4%**  
de crecimiento.



**21.5%**  
de crecimiento.

### Becas para el Diplomado Gestión Comercial y Mercadeo



**500**  
entregadas.

### Inversión en el programa



**3 mil millones**  
COP\$



### Principales resultados Gran Feria de la Capacitación

Más de **4.000** asistentes presenciales.

Más de **18.000** profesionales conectados vía streaming.

**8.000** Certificados de capacitación entregados.

**68** Stands de muestra comercial.

# GESTIÓN AMBIENTAL

En Sodimac Colombia nos preocupamos por la concientización, protección y el cuidado del medioambiente.



En Sodimac Colombia nos preocupamos por la concientización, protección y el cuidado del medioambiente, por lo cual llevamos 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.

Trabajamos en mejorar continuamente nuestro sistema de gestión ambiental, compensamos la huella de carbono generada por nuestra gestión empresarial, y a través de nuestro programa Casa Eco generamos actividades dirigidas a crear conciencia y formación ambiental 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, entre otros.

Para fortalecer nuestra estrategia, haremos seguimiento a los riesgos e impactos asociados a la gestión empresarial, principalmente derivados del transporte.



### Cumplimiento

- Evaluación ambiental proveedores: certificaciones de origen, sellos verdes, diagnóstico ambiental.
- Certificación ISO 14001.



### Ecoeficiencia

- Manejo integrado de residuos sólidos (puntos limpios).
- Ahorro y uso eficiente del agua.
- Compras verdes: compras internas, compras comerciales, compras proyectos.



### Recursos Naturales

- Medición de la huella hídrica y su compensación.
- Racionalización bolsas plásticas y potencialización de empaques en diferentes productos comercializados.
- Sistemas de tratamiento aguas residuales.
- Casa Eco.



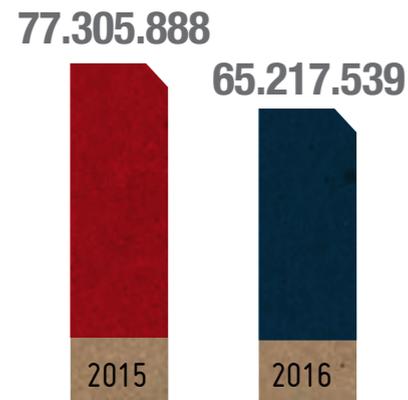
### Cambio Climático

- Medición, reducción y compensación huella de carbono.
- Eficiencia energética.
- Construcciones sostenibles: LEED y prácticas verdes.
- Transporte eficiente de productos.

## AHORRO Y USO EFICIENTE DE ENERGÍA

Con el propósito de reducir el consumo de energía y por ende disminuir la huella de carbono emitida por la compañía, implementamos proyectos de eficiencia energética; por medio de los cuales en los últimos cuatro años hemos logrado una disminución en el consumo del 22.4%.

kW/hr

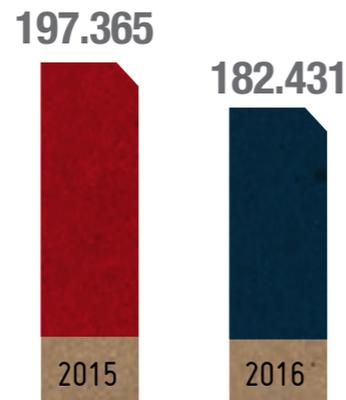


**15,6%**  
Ahorro  
**7.484.557**  
Energía ahorrada

## AHORRO Y USO EFICIENTE DE AGUA

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

m<sup>3</sup>



**8%**  
Ahorro  
**15.154**  
Aguas lluvias  
utilizada

## Comprometidos con el manejo adecuado de vertimientos

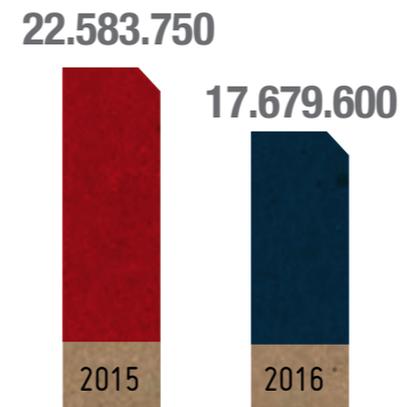
Durante 2016, como parte del compromiso con el medioambiente, realizamos 20 muestreos de vertimientos en las diferentes tiendas que cuentan con el servicio de lavado de vehículos. De esta manera, de acuerdo con lo establecido por la norma, logramos un cumplimiento del 100% en todos los parámetros establecidos para vertimientos y finalizamos el año con un total de 20 Plantas de Tratamiento de Agua Residual (PTAR).



## AHORRO DE BOLSAS PLÁSTICAS

Desde el año 2011 iniciamos el programa de reducción y racionalización de bolsas plásticas, el cual tiene como meta llegar a cero bolsas plásticas entregadas en nuestras tiendas en el año 2025. Para cumplir con este propósito, promovemos los empaques de los productos y los clientes tienen a su disposición cajas de cartón recicladas.

Unidades

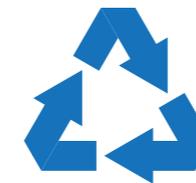
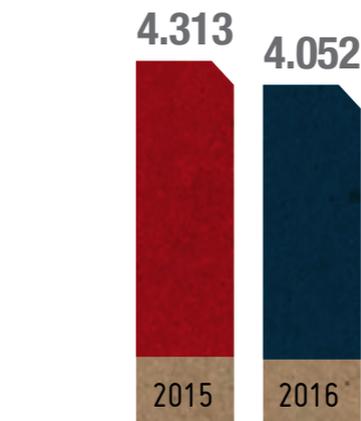


**23,8%**  
Reducción de  
unidades  
entregadas

## RESIDUOS RECICLABLES

Llevamos a cabo 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.

Toneladas recicladas



## RESIDUOS PELIGROSOS Y PROGRAMAS POS CONSUMO

Todos los residuos peligrosos (RESPEL) recogidos en nuestros centros de trabajo son dispuestos y/o aprovechados correctamente a través de gestores autorizados que cuentan con licencias y permisos ambientales. Durante 2016 dimos un correcto manejo a 210 toneladas de materias primas.

### Productos peligrosos



Desechos de sustancias químicas.



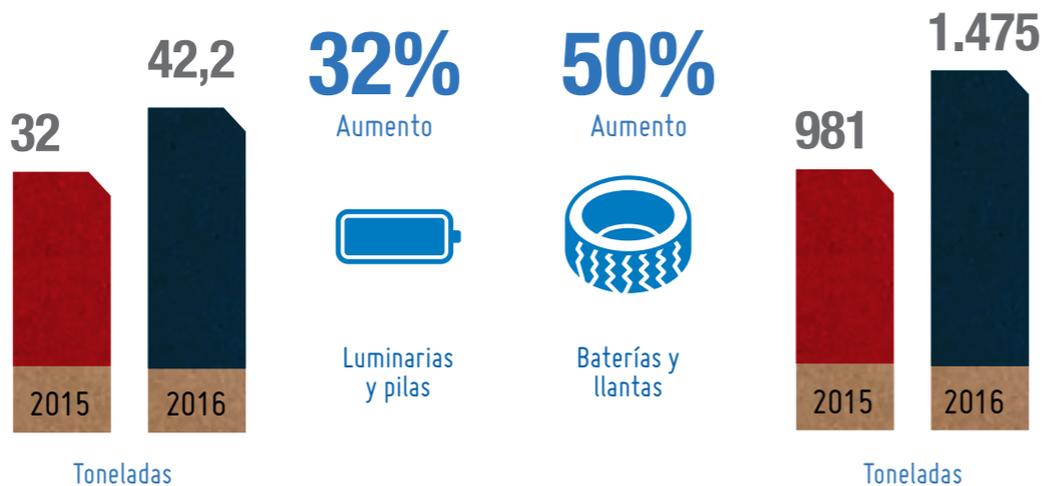
Material absorbente contaminado.



Aceites usados.



Estopas impregnadas de grasas y aceites.



## CAMBIO CLIMÁTICO

Estamos comprometidos con la protección del medio ambiente, por lo cual 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 compensación de la huella de carbono generada por la operación.

Dentro de las acciones que hemos llevado a cabo se encuentra el cambio de la tecnología de iluminación en 13 tiendas, con el propósito de disminuir el consumo energético en un 16%; y durante 2016 iniciamos el análisis de la implementación de energías alternativas para comenzar la migración de consumo de energía eléctrica hidráulica a energía solar.

En materia de huella de carbono, desde el año 2010 hemos medido el impacto de alcance 1 y 2, generando una compensación a través de la siembra de 19.741 árboles y los proyectos de eficiencia energética.

## CICLO DE VIDA DEL PRODUCTO

Responsables de los desechos que se pueden generar de la venta de los productos que comercializamos, durante 2016 iniciamos 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.

Los productos con los cuales se inició el proceso fueron la madera, los tags de seguridad, el cartón, pilas y luminarias. El resultado fue la elaboración de bases para materas, cascos de seguridad, nuevo papel y cartón, entre otros.

El reto para el año 2017 es consolidar los productos trabajados durante el 2016 e identificar nuevos materiales con los cuales se pueden generar elementos que contribuyan a un entorno ambientalmente sano y saludable.

## MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Como reconocemos el impacto de nuestra operación en el medioambiente, desde el año 2010 medimos la huella de carbono producida por la energía, los combustibles y los gases refrigerantes que utilizamos para llevar a cabo nuestra actividad económica. Realizamos el inventario GEI (Gases efecto invernadero) desde los alcances 1 y 2:

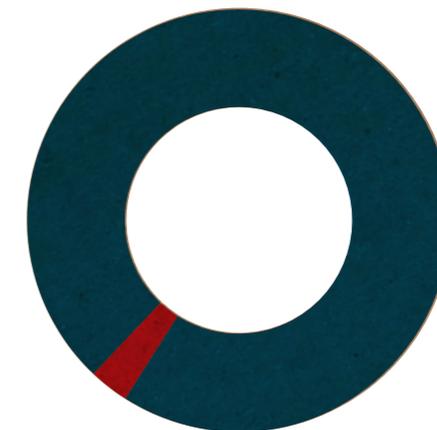
- Alcance 1: emisiones directas generadas por el combustible que necesitamos para nuestra operación.
- Alcance 2: emisiones indirectas por la electricidad que compramos.

Además de la medición, contamos con planes de disminución y mitigación de las emisiones generadas, como la siembra de árboles en las regiones del país donde tenemos centros de trabajo. En el 2016 sembramos 3.850 árboles que se suman a los 19.741 sembrados en los tres años inmediatamente anteriores.

## HUELLA DE CARBONO

(Ton Ceq)

13.929,44  
Huella total



356,52  
Alcance 1

13,572,9  
Alcance 2

En relación con el año 2015 se evidencia una disminución del 7% en las emisiones generadas.

## HUELLA DE CARBONO TRANSPORTE

El transporte de la compañía genera impactos en el medioambiente, los cuales se expresan en consumo de recursos (combustibles fósiles), emisiones de carbono (responsable del

23% de total de las emisiones mundiales), consumo energético, ruido y vibración.

En el año 2016 iniciamos el proyecto de diagnóstico de medición de la huella de carbono de transporte (emisiones de GEI y causas de la emisión) en todos los trayectos, es decir, 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.

La medición fue realizada con las principales empresas transportadoras de nuestro servicio logístico, con el propósito de evidenciar el impacto generado por la operación de la compañía e implementar planes que permitan minimizar y mitigar la contaminación en el ambiente.

Con el propósito de reducir las emisiones de GEI por la operación de transporte, en el 2017 la compañía y las empresas transportadoras trabajaremos en las brechas identificadas. Empezaremos por tomar medidas para garantizar que el transporte solo se realice con vehículos de menos de diez años, la implementación de programas de conducción eficiente y un mayor aprovechamiento del volumen y capacidad de carga de los vehículos, con el objetivo de disminuir los trayectos.

9.474 t Ceq\*

Total huella de transporte

\*Año base 2015.

## CONSTRUCCIONES SOSTENIBLES

Como compañía hemos implementado nuevos enfoques en la utilización de materiales y uso de los recursos naturales, debido al compromiso que adquirimos de hacer nuestras construcciones más sostenibles en el país.



Cajicá



Manizales



Montería



Bucaramanga



Cedritos

Por lo anterior, durante 2016 construimos tres nuevos almacenes con parámetros bioclimáticos como ahorro de energía, aprovechamiento de agua lluvias, maderas certificadas y materiales reciclados. Así mismo, la oficina principal tiene una cubierta verde la cual contribuye a regular la temperatura.

Adicionalmente, 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.

### CERTIFICACIÓN ISO 14001

Nos medimos con los más altos estándares en materia ambiental. Durante 2016, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC realizó auditoría de certificación al Sistema de Gestión Ambiental – SGA de la compañía, con base en los requisitos de la Norma ISO 14001:2015.

El proceso realizado, permitió la certificación del sistema en seis tiendas: Calle 80, Cali Norte, Cali Sur, Envigado, Manizales y Norte, además de la recertificación de la tienda de Cedritos. El reto para el 2017 será iniciar el proceso de certificación de cinco tiendas más de la cadena.

### 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, en el 2015 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.

Durante el año 2016, fueron evaluados los 47 nuevos proveedores administrativos de la compañía, es decir el 100% de los vinculados, lo que nos ha permitido conocer sus lineamientos en materia de responsabilidad ambiental, así como las acciones realizadas para prevenir, minimizar y mitigar el impacto en el entorno y los planes que fomentan el desarrollo de nuestra cadena de suministro. El entorno y los planes que fomentan el desarrollo de nuestra cadena de suministro.

### Impactos ambientales en la cadena de suministro

Durante 2016 llevamos a cabo un proceso de diagnóstico ambiental de la cadena de suministro, con el propósito de identificar los impactos derivados de la producción, el empaque, el transporte y el almacenamiento.

Dentro de los principales hallazgos se encuentra el consumo de recursos, la generación de residuos, la contaminación del medio ambiente, entre otros, por lo cual es esencial para la compañía establecer planes de acción que permitan mitigar los daños causados.

El reto para el año 2017 será la formación y entrega de herramientas a nuestros proveedores para que la elaboración de los productos que comercializamos cuenten con los mínimos de contaminación al entorno, a su vez revisaremos temas asociados a la biodegradabilidad, tamaño y portabilidad de los empaques, además de planes acción identificados en la medición de la huella de carbono logística.

### Los principales impactos ambientales identificados en el 2016 son:

-  **Producción: consumo de recursos, contaminación hídrica, generación de residuos y emisiones de gases efecto invernadero.**
-  **Empaque: consumo de recursos, generación de residuos y emisiones de gases efecto invernadero.**
-  **Transporte: consumo de combustibles fósiles, emisiones de carbono, consumo energético, ruido y vibración.**
-  **Almacenamiento: consumo de energía, generación de residuos, ocupación de suelo fértil y emisiones de carbono.**

## CASA ECO

“Lo que hagas en casa lo agradece el planeta”

Tenemos como principio la promoción de 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 2016 llevamos a cabo una estrategia de comunicación de impacto y de acciones vivenciales en tiendas, las cuales permitieron que las partes interesadas vivieran una cultura amigable con el medioambiente. Desarrollamos temáticas enfocadas al ahorro y uso eficiente del agua, ahorro energético, racionalización del uso de bolsas plásticas, cultura de pos consumo de luminarias, pilas, llantas, baterías, envases de plaguicidas domésticos, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) entre otras.

Durante 2017 continuaremos fortaleciendo la cultura del cuidado por el planeta y trabajaremos para que la información que entregamos a nuestros clientes responda a las necesidades del entorno.



## Desarrollo de proveedores comerciales

En Sodimac Colombia tenemos como propósito en materia de desarrollo de proveedores es la generación de relaciones comerciales competitivas, de confianza y de largo plazo, las cuales responden a generar valor económico, social y ambiental.



Nuestros aliados comerciales son esenciales para llevar a cabo la operación, por ello trabajamos día a día en mantener una comunicación directa basada en el respeto, la ética y la transparencia. Transmitimos buenas prácticas y buscamos compartir con proveedores y contratistas los más altos estándares internacionales en materia de sostenibilidad.

Compartimos con los proveedores 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 en su gestión. A su vez, el Manual de Proveedores, establece las prácticas esperadas a nivel comercial, 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.

## DESARROLLANDO LAS PYMES DE NUESTRA CADENA

Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestro proveedores, por ello tenemos como objetivo buscar el crecimiento sostenible de las pequeñas y medianas empresas de nuestra cadena de suministro.

Para cumplir con nuestro propósito llevamos a cabo diferentes actividades e iniciativas que permiten fortalecer el desempeño de las empresas, al compartir con ellas buenas prácticas a nivel económico, social y ambiental. Durante 2017, la meta será la vinculación de 15 proveedores en los programas de consultoría estratégica y gestión sostenible de la Universidad Externado de Colombia.

### Generando alianzas de crecimiento

Como compañía tenemos la responsabilidad de contribuir al desarrollo sostenible, por lo cual consolidamos relaciones constructivas con nuestros grupos de interés y generamos alianzas que nos permiten cumplir con los objetivos trazados.

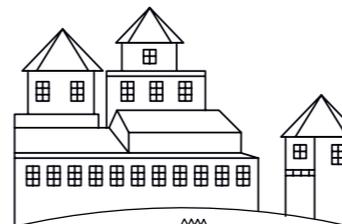
Desde el año 2016, nos hemos unido a la Red de Suministro Responsable, una iniciativa de la Universidad Externado de Colombia en convenio con el Pacto Global de las Naciones Unidas, que tiene como objetivo promover el desarrollo inclusivo y sostenible en el país, por medio del fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas,



que hacen parte de la cadena de suministro de las organizaciones aliadas.

A través de la alianza, buscamos ir más allá de nuestra operación al compartir y promover con nuestros proveedores estándares éticos en materia económica, social y ambiental. Para cumplir con los propósitos, invitamos a nuestros proveedores a participar en diferentes programas de consultoría – Plan Padrinos y Primeros Pasos - se hace un diagnóstico, análisis y planes de acción en temas asociados a la gestión empresarial (procesos, mercadeo, finanzas, entre otros) y en los fundamentos de la responsabilidad social.

En el año 2017, trabajaremos en el fortalecimiento de la alianza e invitaremos a nuestros aliados comerciales a que se unan a los programas que en conjunto desarrollamos, con el fin de que cada día sean más las compañías que ejecutan su gestión empresarial con base en prácticas de sostenibilidad.





### Gestionamos el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas

En Sodimac Colombia tenemos como directriz contribuir al desarrollo de nuestros proveedores, por lo cual uno de nuestros objetivos es gestionar el crecimiento sostenible de las pequeñas y medianas empresas del país. Para cumplir con nuestros lineamientos, implementamos diferentes programas e iniciativas dirigidas al fortalecimiento económico, social y medioambiental de este tipo de organizaciones.

Por consiguiente, una de las estrategias promovidas durante el año 2015, fue la disminución del plazo de pago a pymes a un máximo de 30 días, permitiendo promover planes de inversión para las compañías. Durante 2016, fueron beneficiadas 561 empresas, las cuales representan el 52,4% del total de pequeñas y medianas empresas con las cuales trabaja Sodimac.

El reto para 2017, es el desarrollo de programas enfocadas a la formación en temas asociados al buen desempeño económico, social y medioambiental de las pequeñas y medianas empresas, con el propósito de responder a nuestra meta de entregar herramientas que permitan tener una cadena de suministro sostenible.

### IDENTIFICAMOS A NUESTROS PROVEEDORES

Contamos con un proceso por medio del cual identificamos, caracterizamos y segmentamos a nuestros proveedores, con el propósito de establecer planes esenciales para el relacionamiento con cada uno de estos.

Durante 2016, evaluamos 16 proveedores con base en criterios estratégicos, dentro de

los cuales se contemplaron 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.

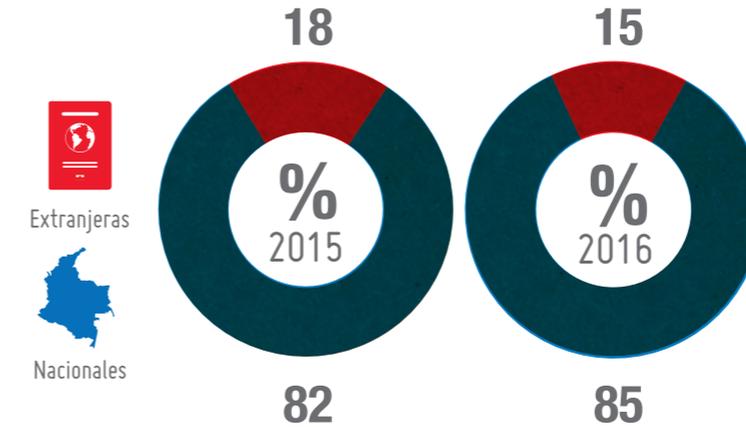
Los resultados obtenidos nos permitieron identificar como principales oportunidades de mejora el fortalecimiento de temas asociados a la ética y la transparencia, el trabajo con comunidades y prácticas con el medio ambiente.

En el año 2017, trabajaremos en los proveedores evaluados en el desarrollo de planes que permiten cerrar las brechas de sostenibilidad identificadas, a través de espacios de capacitación e invitándolos a participar en los programas de consultoría desarrollados por la Universidad Externado de Colombia.

### DESARROLLANDO A NUESTROS PROVEEDORES NACIONALES

Trabajamos en el desarrollo de nuestro país, razón por la cual contamos con diferentes programas e iniciativas que permiten el fortalecimiento de las regiones donde operamos. Destacamos el aporte al crecimiento económico de las comunidades cercanas a la operación, por ello durante 2016, el 85% de las compras realizadas por la compañía fueron hechas a proveedores locales, incrementando en un 2,4% en relación al año inmediatamente anterior.

### COMPRAS NACIONALES Y EXTRANJERAS

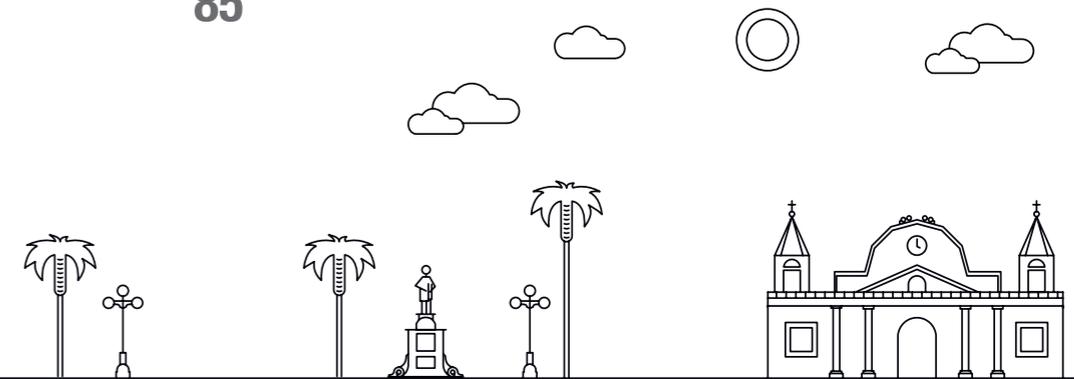


### DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

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 propósito 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.

En 2016, un total 328 proveedores asiáticos, es decir, el 56% del total de proveedores extranjeros firmaron la declaración conocida como "Declaration of Social Responsibility in Factory". Durante el 2017, continuaremos evaluando y haciendo seguimiento a las prácticas de nuestra cadena de suministro, lo cual nos permitirá evidenciar la gestión de los proveedores en materia económica, social y medioambiental.



## 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 compañía hemos establecido en materia de desarrollo sostenible y cumplimiento de la ley.

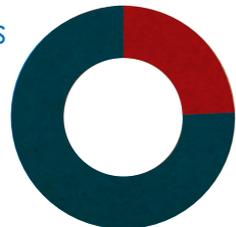
Para cumplir con nuestros propósitos llevamos a cabo un ejercicio de identificación de los riesgos asociados a cada parte fundamental de nuestra cadena de suministro, evidenciando en estas las posibles vulneraciones y afectaciones a temas asociados a los colaboradores, derechos humanos, medio ambiente,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

Gestionamos los riesgos que se puedan derivar de la cadena de abastecimiento, a través de evaluaciones y auditorías a nuestros proveedores, razón por la cual desde el año 2015 trabajamos con Sedex (Supplier Ethical Data Exchange), organización que tiene como objetivo impulsar mejores prácticas empresariales con base en estándares internacionales de sostenibilidad.

Durante 2016, tuvimos como resultado un total de 65 proveedores nacionales e internacionales evaluados y auditados, resultado que nos permite continuar fortaleciendo 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. En los dos años de ejecución del programa se han logrado evaluar y auditar 134 aliados comerciales.

### Proveedores evaluados y auditados

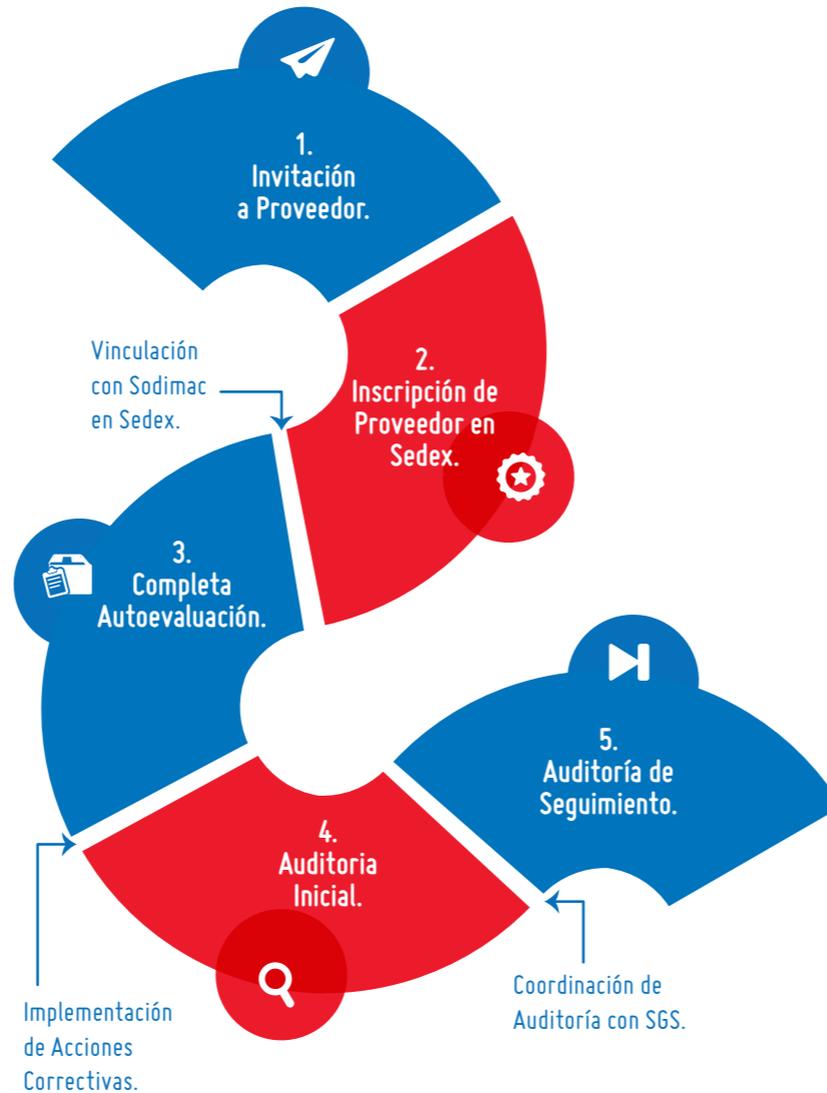
**65**  
Proveedores



**16**  
Nacionales

**49**  
Importados

## PROCESO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO



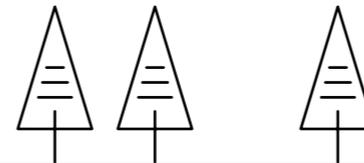
## IMPLEMENTAMOS ACCIONES DE CRECIMIENTO MUTUO

Generamos espacios en los cuales trabajamos de manera articulada con nuestros proveedores en la construcción de compromisos que permitan el crecimiento mutuo. Por ello, colaboradores del equipo Sodimac, realizan acompañamiento y seguimiento a proveedores seleccionados, con el propósito de establecer un mejoramiento continuo en la gestión empresarial, trabajando temáticas asociadas al abastecimiento, las finanzas, la comercialización, entre otras.

Durante 2016, participaron 13 proveedores en el programa, lo cual permitió, además de cumplir con los objetivos del mismo, generar espacios de comunicación directa, fortaleciendo de este modo el relacionamiento con nuestros aliados estratégicos a nivel comercial.

**13**

Proveedores



## COMPARTIENDO BUENAS PRÁCTICAS: RED EN ACCIÓN

A finales de 2013, iniciamos el programa Red en Acción, el cual buscó mejorar la calidad de vida de 200 colaboradores y sus familias, por medio de una intervención integral en sus viviendas en obra negra o gris. Para cumplir con nuestro objetivo, generamos alianzas con diferentes grupos de interés, siendo los aliados comerciales piezas fundamentales en la consecución del mismo.

Nuestro compromiso como compañía, además de la intervención para nuestros colaboradores, fue compartir el modelo con los aliados estratégicos, con el propósito de que ellos pudieran replicar el programa en sus organizaciones para mejorar la calidad de vida de su equipo de trabajo.



Durante 2016, acompañamos la implementación del programa con dos proveedores aliados, a los cuales les compartimos el modelo y subsidiamos los materiales por valor de COP\$20 millones para la intervención de dos viviendas. Nuestro propósito es compartir las buenas prácticas y gestionar acciones de crecimiento mutuo con la cadena de suministro.

## Informe de revisión independiente

Revisión independiente del Informe Sostenibilidad de Sodimac 2016.

### Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del informe de sostenibilidad del año 2016 a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Estándar).

### 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 del informe de sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Entrevistas con el personal de Sodimac para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados para elaborar el informe.
- 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 indicadores GRI y propios incluidos en el informe de sostenibilidad y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Sodimac.
- Visitas a las diferentes operaciones de Sodimac, para verificar la gestión realizada de los indicadores a reportar.

### Confirmación que el Informe de sostenibilidad ha sido preparado “de acuerdo” con el estándar GRI en su opción “Core”.

#### Aspectos generales

Se confirmó que el informe se ajusta a los requisitos de los aspectos generales del Estándar GRI.

#### Aspectos específicos

Revisamos el enfoque de gestión e indicadores GRI y propios de los siguientes asuntos materiales:

ASUNTOS MATERIALES	INDICADOR GRI Y/O PROPIOS SODIMAC (CR)
Ética y anticorrupción	*205-1. *205-3.
Derechos Humanos	*412-2.
Clima laboral	*404-1. *404-3
Diversidad e inclusión	*SOD13. # de personas del programa Manos Capacitadas vinculadas de manera directa a la compañía
Experiencia de compra	*SOD4. Resultados de encuestas de satisfacción al cliente: Índice programa Promotor
Ética publicitaria / Marketing responsable	*419-1. *SOD6. # De colaboradores formados en política de leal y libre competencia.
Salud y seguridad del cliente	*416-2.
Gestión del riesgo con proveedores	*308-1.
Huella de carbono (Emisiones GEI)	*305-1.
Productos sostenibles	*SOD8. Unidades de bolsas ahorradas
Gestión de residuos (reciclaje, post consumo)	*306-2.
	SOD9. Toneladas de pilas recolectadas.
	SOD10. Toneladas de bombillos recolectados.
	SOD11. Unidades de llantas recolectadas.
Calidad de vida laboral	SOD3. Índice de calidad de vida laboral
	SOD5. ILI
Salud y Seguridad laboral	403-2.
	SOD5. ILI
Gestión del riesgo con proveedores	308-2
	414-1.
Huella de carbono (Emisiones GEI)	305-2.
Transporte y logística	SOD14. Medición de la huella de carbono de transporte

### Conclusiones

Como consecuencia de nuestra revisión no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Informe de sostenibilidad contiene errores significativos o no ha sido preparado “de acuerdo” con el GRI Estándar.

Deloitte & Touche Ltda.  
Edificio Corficolombiana  
Calle 16 Sur 43 A-49 Piso 9 y 10  
Nit 860.005.813-4  
Medellín  
Colombia

Tel : 57(4) 313 88 99  
Fax : 57(4) 313 32 25  
www.deloitte.com.co

#### Responsabilidades de la Dirección de Sodimac Colombia y de Deloitte

•La preparación del Informe de Sostenibilidad de Sodimac 2016, 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

Bogotá, Marzo 2017



[www.homecenter.com.co](http://www.homecenter.com.co)



Facebook



Twitter



Youtube