

nuestros **ASOCIADOS**



DESARROLLO DE TALENTO

BALANCE DE VIDA

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ESTÁNDARES LABORALES

SALUD Y SEGURIDAD

ESTAMOS ENFOCADOS EN ATRAER, DESARROLLAR Y RETENER TALENTO CREANDO EQUIPOS DE TRABAJO COMPROMETIDOS CON NUESTRAS CLIENTAS, FORTALECIENDO AMBIENTES DIVERSOS E INCLUSIVOS Y NUESTRA CULTURA.

228,854

ASOCIADOS

110.2

MILLONES DE PESOS INVERTIDOS
EN CAPACITACIÓN G4-LA9

33%

DE NUESTROS EJECUTIVOS
SON MUJERES



desarrollo de

TALENTO

G4-LA10

27,012

PROMOCIONES

2.6

MILLONES DE HORAS-HOMBRE
EN CAPACITACIÓN

545

ASOCIADOS
TOP TALENT

Capacitar, evaluar y retroalimentar a nuestros asociados sustenta nuestro crecimiento, por lo que tenemos un plan de desarrollo para cada uno de ellos.



EN MÉXICO CREAMOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO LLAMADOS CÉLULAS DE COMPRAS QUE SE INTEGRAN POR ASOCIADOS DE COMPRAS, RESURTIDO, MODULARES Y PLANEACIÓN ORIENTADOS A FORTALECER LA COMUNICACIÓN ENTRE ÁREAS PARA MEJORAR LA EXPERIENCIA DE COMPRA DE NUESTRAS CLIENTAS. EL PROYECTO REPRESENTA UNA NUEVA FORMA DE TRABAJAR Y PERMITE ENTENDER Y ATENDER MEJOR LAS NECESIDADES CAMBIANTES DE LAS CLIENTAS.

Estudiantes de Maestría es un programa que apoya la participación de estudiantes al invitarlos a dirigir un proyecto durante el verano; al término de sus estudios, los más destacados se integran a niveles ejecutivos en distintas áreas de la empresa. En 2016 se contrataron cinco de siete que participaron en el verano.

Apoyamos con becas a los ejecutivos identificados como *Top Talent* para iniciar o concluir sus estudios de nivel maestría, licenciatura, diplomado e inglés, invirtiendo más de 11 millones de pesos.

En Centroamérica, el programa de Desarrollo Directivo y Gerencial, en alianza con el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas, fomenta habilidades de liderazgo en más de 50 ejecutivos que participan.

El Programa de Mentoría Individual o Grupal y Círculos de Mentoría busca promover el desarrollo acelerado de nuestros ejecutivos mediante la guía de un asociado con al menos un nivel superior. Durante el 2016 se establecieron más de 700 nuevas asignaciones de mentoría individual.

El Diplomado de Distritales busca el desarrollo de los subdirectores de operaciones para que fortalezcan sus habilidades directivas en beneficio de fortalecer su liderazgo. En 2016, en México, más de 80 ejecutivos participaron en dicho diplomado.



El Programa de Liderazgo orienta nuestros esfuerzos y acciones hacia el desarrollo personal de la alta dirección con base en la identificación de fortalezas y áreas de oportunidad, reforzando la conciencia de cada ejecutivo sobre el rol que juega en la transformación de la cultura organizacional y en el alineamiento estratégico. El Programa de Liderazgo inició con todos nuestros vicepresidentes.

ACADEMIAS DE OPERACIONES

Este año implementamos el Centro de Aprendizaje en Guatemala. La operación de Costa Rica y Guatemala generó 104 subgerentes de tienda graduados.

Se desarrollaron 66 programas para complementar las rutas de formación desde línea hasta subdirectores de Autoservicio y Sam's Club.

Se implementó el Programa Desarrollar, Atraer y Retener en Bodega Aurrerá para asociados de línea y jefatura, capacitó a más de 17,200 asociados; el cual les brinda las herramientas y conocimientos para cumplir con sus funciones básicas en su nuevo rol como jefe de departamento y, mejora su capacidad para la toma de decisiones e impacta los indicadores clave de negocio.

Por tercer año consecutivo, liberamos el Programa *Delivering Operational Excellence* en su versión 2.0. Este programa tiene como objetivo el entrenamiento de gerentes de tienda y distritales de Centroamérica, en procesos que aseguren la excelencia operativa en tiendas, de cara a la clienta y al asociado. Durante 2016, 762 asociados recibieron este entrenamiento.

ACADEMIA DE COMPRAS

Formamos a más de 2 mil mercaderes para desarrollar sus habilidades de liderazgo, negociación, mercadeo, administración de categorías e importaciones.

Se contribuyó a afianzar el trabajo en equipo en las nuevas estructuras en células de compras, mediante sesiones de gestión del cambio.

Todos nuestros asociados reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional. En 2016, evaluamos a más de 124,300 asociados permanentes con al menos un año en la empresa, lo que corresponde al 88% de la plantilla en México y 26% en Centroamérica. **G4-LA11**

CAPACITACIÓN POR NIVEL G4-LA9

NIVEL	HORAS-HOMBRE	
	MÉXICO	CAM
Directivo	1,126	4,859
Gerencial	300,209	64,358
Departamental	342,696	38,715
Línea	1,352,408	281,142



balance de **VIDA**

G4-EC3



849

CONVENIOS DE EDUCACIÓN,
SERVICIOS Y ESPARCIMIENTO

7,754

TRANSFERENCIAS
POR CALIDAD DE VIDA

21,793

ASOCIADOS ATENDIDOS EN EL SERVICIO
MÉDICO O DE NUTRICIÓN

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros asociados, por lo que buscamos innovar implementando iniciativas que nos ayuden a construir un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y flexible.





EN MÉXICO, LA RENOVACIÓN DE NUESTRAS OFICINAS, ECO: ESPACIOS COLABORATIVOS, NOS PERMITE FORTALECER LA VISIÓN DE LA EMPRESA QUE QUEREMOS SER, ABIERTA A LA COLABORACIÓN ENTRE ÁREAS Y EL TRABAJO EN EQUIPO PARA IMPULSAR LA PRODUCTIVIDAD.

Implementamos un nuevo medio de apoyo personal gratuito llamado Programa de Asistencia Integral, en el que se brinda asesoría en temas psicológicos, financieros y jurídicos a nuestros asociados y sus familias.

Lanzamos la aplicación GoIntegro en la que se ofrecen 849 convenios disponibles para nuestros asociados y familiares con beneficios que les ayudan a ahorrar dinero y promueven su calidad de vida.

El Programa de Semana Flexible de Trabajo para los asociados de Staff consiste en liberar las horas de trabajo del viernes por la tarde, acomodándolas de lunes a jueves, para tener así "viernes cortos". Además, flexibilizamos nuestra forma de vestir, para incentivar un ambiente de trabajo abierto, cómodo y de respeto.

La licencia postnatal para madres de Staff permite integrarse a la vida laboral de forma paulatina hasta los siete meses de vida del bebé y, en los padres, fomenta la integración al permitir un horario de seis horas durante el primer mes de vida del bebé. Gracias a estas iniciativas, al 31 de diciembre de 2016, el 75% de los asociados que utilizaron dicha prestación, se reincorporaron al trabajo después de gozar su licencia de maternidad o paternidad. **G4-LA3**

Por segundo año consecutivo se realizó el Día de la Familia al que estuvieron invitados a participar los asociados de Staff y sus familiares; generando orgullo y sentido de pertenencia. En Centroamérica, esta iniciativa se extendió a los Centros de Distribución y las Plantas de Desarrollo Agroindustrial.

PRESTACIONES A ASOCIADOS G4-LA2

	JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL/ TEMPORAL	
	MÉXICO	CAM	MÉXICO	CAM
Vacaciones ejecutivos	■	■		
Vacaciones no ejecutivos	■	■	■	■
Días de descanso (festivos)	■	■	■	■
Permisos especiales	■	■	■	■
Subsidio de alimentación		■	■	
Vale electrónico	■			
Descuento en compras	■	■	■	■
Automóvil corporativo ejecutivos*	■	■		
Reembolso para automóvil ejecutivos		■		
Revisión médica ejecutivos	■	■		
Seguro de vida	■	■		
Seguro hospitalario		■		
Seguro de gastos médicos mayores	■	■		
Subsidio incapacidad	■	■	■	■
Celebración fin de año	■	■	■	■
Reconocimiento de antigüedad	■	■		■
Maternidad	■	■	■	■
Paternidad	■	■		■
Fondo de pensión		■		

- Se otorga conforme a la ley
- La ley no lo exige y la empresa lo otorga
- Otorgado superior a lo que exige la ley
- * Desde gerente divisional



diversidad e

INCLUSIÓN

51%

DE NUESTROS ASOCIADOS
SON MUJERES

49%

DE LAS PROMOCIONES
FUERON MUJERES

17,003

ASOCIADOS CAPACITADOS
G4-HR2

Recibimos la certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y la No Discriminación otorgada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Inmujeres y el Conapred. Somos la única empresa de autoservicio que recibió esta certificación.



CONTAMOS CON UNA POLÍTICA DE IGUALDAD E INCLUSIÓN CUYO OBJETIVO ES ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN: AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016, CONTAMOS CON UNA PLANTILLA DE 645 ASOCIADOS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.



En México, los criterios de contratación se enfocan en buscar el mejor candidato para ocupar la plaza, independientemente de si es o no residente local. En Centroamérica, por ley damos preferencia a residentes locales. El proceso consiste en entrevistas, selección, evaluaciones psicométricas, entrevista con el comité del negocio, oferta económica, documentos, bienvenida e inicio de entrenamiento.

En Mexico, el 94% de la alta dirección tiene nacionalidad mexicana, en Centroamérica el 88%. La alta dirección contempla los puestos de subdirección, dirección y vicepresidencia. **G4-EC6, LA12**

No existe diferencia salarial por género, edad, religión, preferencia sexual o ideología política. Contamos con un tabulador; las diferencias que existen se deben al desempeño individual de cada asociado, mismo que se evalúa anualmente con base en la antigüedad en la empresa y el apego a los comportamientos de éxito que están plasmados en la Política Lugar de Trabajo Libre de Hostigamiento y Discriminación.

G4- LA13

Programas diseñados para mujeres como *Reach High!*, Mujeres en *Retail* y Diplomado de Liderazgo Femenino buscan desarrollar y retener el mejor talento, teniendo asociadas empoderadas, comprometidas y con sentido de pertenencia haciéndolas crecer a niveles ejecutivos.

NUESTROS ASOCIADOS G4-LA1

	MÉXICO			CENTROAMÉRICA		
	TOTAL	%M	%H	TOTAL	%M	%H
Total asociados	192,434	53	47	36,420	40	60
Ejecutivos	2,622	32	68	404	39	61
No ejecutivos	189,812	53	47	36,016	40	60
Permanentes	188,483	53	47	34,546	40	60
Jornada completa	156,294	52	48	31,589	38	62
Jornada parcial	32,189	58	42	2,957	56	44
Eventuales	3,951	50	50	1,874	39	61
Jornada completa	3,127	47	53	1,320	29	71
Jornada parcial	824	60	40	554	63	37

POR RANGO DE EDAD						
Nuevos asociados	57,691	48	52	11,365	33	67
=<25	29,195	40	60	5,327	27	73
26-30	10,121	49	51	2,997	34	66
31-35	5,981	57	43	1,562	39	61
36-40	4,371	64	36	786	48	52
>=41	8,023	63	37	693	45	55
Bajas asociados	100,498	45	55	9,120	34	66
=<25	50,530	37	63	3,031	25	75
26-30	18,538	46	54	2,711	33	67
31-35	10,758	53	47	1,626	38	62
36-40	7,570	57	43	840	44	56
>=41	13,102	58	42	912	49	51



estándares

LABORALES

CULTURA

WALMART

RESPECTO

BÚSQUEDA DE
LA EXCELENCIA

INTEGRIDAD

SERVICIO AL CLIENTE

En todos los países donde operamos estamos comprometidos con cumplir con todas las leyes relativas a estándares laborales.





LA EMPRESA CUMPLE Y EXCEDE EL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDO POR LAS AUTORIDADES. DEPENDIENDO DEL ÁREA GEOGRÁFICA, NUESTRO TABULADOR GENERAL SE UBICA 36% POR ENCIMA DEL PROMEDIO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO. **G4-EC5**

Para ser nuestro proveedor es requisito indispensable fijar los términos y condiciones de la relación comercial, incluyendo las obligaciones relativas al cumplimiento de las disposiciones legales aplicables y las relativas a las de responsabilidad laboral. **G4-HR4, HR5, HR6**

Nos regimos por el plan de pensiones establecido por la ley de cada país. Como beneficio adicional, la empresa otorga al

jubilado en el momento de la baja tres meses de sueldo, lo cual está normado en nuestra Política de Bajas de Personal. **G4-EC3**

En México, enfrentamos 6,944 demandas laborales interpuestas durante 2016 y en años anteriores, 5,969 de asociados y 975 de proveedores, en 2016 se concluyeron 6,304 de asociados y 784 de proveedores. **G4-LA16**

estándares **LABORALES**

AMBIENTE DE TRABAJO

donde se practica la cultura de diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión que nos permita ayudar a los asociados a desarrollar todo su potencial, cultivando un ambiente de confianza y respeto a la dignidad humana

COMUNICACIÓN ABIERTA

y confidencial para denuncias sobre violaciones a cualquiera de los puntos descritos en este apartado

NO DISCRIMINACIÓN

por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, religión, discapacidad, grupo étnico, nacionalidad, estado civil o cualquier otra condición



SALUD Y SEGURIDAD

para mantener la integridad del asociado

SALARIOS SUPERIORES

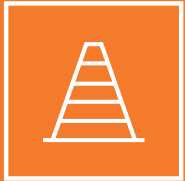
remunerados a los mínimos establecidos por la ley

LIBERTAD

de asociación

RECHAZO

al trabajo infantil y al trabajo forzado



salud y

SEGURIDAD

390,417

CAPACITACIONES
A ASOCIADOS

10%

DE LA PLANTILLA PARTICIPA
EN BRIGADAS

CERO

ACCIDENTES ES
NUESTRO OBJETIVO

Trabajamos en la prevención de todo tipo de riesgos enfocados en la seguridad de nuestros asociados, clientes, socios y proveedores. Nuestra visión: ser la empresa más segura para comprar y trabajar.



LA SEGURIDAD ES NUESTRA MÁXIMA PRIORIDAD, POR LO QUE NOS ENFOCAMOS EN GENERAR UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE RIESGOS Y OFRECER UNA EXPERIENCIA DE COMPRA SEGURA.

Existe un Programa de Cumplimiento de Salud y Seguridad en la compañía que tiene por objeto identificar los requerimientos legales a cumplir en cada mercado, desarrollar las políticas y procedimientos internos, capacitar a nuestros asociados y monitorear el nivel de cumplimiento. Asimismo, existe un Comité de Salud y Seguridad en México, el cual sesiona para revisar y votar iniciativas de seguridad que tienen como objeto prevenir accidentes e incendios que puedan llegar a dañar a nuestros asociados, clientes y proveedores.

Capacitamos a los asociados, a través de medios digitales y de manera presencial, en diferentes ramas de la Salud y Seguridad, Protección Civil y Brigadas de Emergencias.

G4-LA5

De igual manera, se realizan constantes revisiones a las distintas unidades de negocio para detectar y generar planes de acción para atender las necesidades detectadas dentro de nuestros negocios. Documentamos las buenas prácticas e investigamos las causas de accidentes graves para evitar que se repita la condición o acto inseguro.

Ponemos especial cuidado en los asociados cuyo trabajo tiene un riesgo elevado de accidente o enfermedad, como los asociados en tienda, los tablajeros y jefe de carnes. **G4-LA7**

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD **G4-LA6**

	2015	2016
Días de incapacidad	151,066	168,350
Accidentes por riesgo de trabajo	11,498	14,022
Asociados incapacitados	11,006	12,376
Víctimas mortales	1	3