



OPORTUNIDAD

- Nuestro Talento
- Desarrollamos Nuestro Talento
- Balance de Vida
- Diversidad, Equidad e Inclusión
- Cadena de Valor Responsable e Inclusiva
- Cadena de Suministro Inclusiva

54%

de nuestra fuerza laboral son **mujeres**

86,260

proveedores

GRI 102-8



MÁS QUE

FORTALEZAS

SON

OPORTUNIDADES





OPORTUNIDAD

Nuestro objetivo es aumentar las oportunidades inclusivas para que nuestros asociados puedan construir una vida mejor para ellos y sus familias, de igual forma buscamos crear oportunidades económicas para nuestros proveedores, para las personas que emplean, para sus comunidades y para las personas que trabajan en las cadenas de suministro.



OPORTUNIDAD
UNIDAD OPORTU
OPORTUNIDAD
UNIDAD OPORT



NUESTRO TALENTO

GRI 102-8, 203-2, 401: 103-1, 103-2, 103-3

Trabajamos para brindar a nuestros asociados un lugar para trabajar que sea seguro, diverso e inclusivo. A través de nuestra Propuesta de Valor al Asociado, o **PRODI** por sus siglas, establecemos nuestro compromiso de proporcionar cinco beneficios al trabajar con nosotros.



#Propósito	#Reto	#Oportunidad	#Disfrute	#Inclusión
Éste es el lugar donde tenemos un propósito, donde cuidamos la calidad de vida de las familias en México y Centroamérica	Donde todos los días tenemos un reto y nos reinventamos	Donde encontramos grandes oportunidades, teniendo más que un trabajo, un sueño	Éste es el lugar donde disfrutamos lo que hacemos, todos los días	Es el lugar donde la inclusión y la diversidad forman parte de nuestra cultura y puedes ser 100% tú





Debido a la pandemia global, en 2021 apoyamos a nuestros asociados y enfocamos nuestras acciones hacia su bienestar en tres dimensiones: física, emocional y financiera



BIENESTAR FÍSICO

- Nombramiento de un **Director médico**
- Apoyo a más de **11,000 asociados vulnerables**
- **Trabajo remoto** para asociados de *staff*
- **Asistencia médica gratuita** para asociados y sus familias
- Ajustes en la **cobertura del seguro** para cubrir los casos por COVID-19
- **Asistencia posterior a COVID-19**, a través de la aplicación móvil (APAC)
- **Campaña de vacunación** contra la influenza
- **Chequeo médico** continuo
- **23,500** pruebas de PCR y **1,400** pruebas de antígenos aplicadas



BIENESTAR EMOCIONAL

- Relanzamiento de la sensibilización sobre el **Programa de Atención Integral (PAI)**, para incluir aspectos psicológicos, nutricionales, legales y financieros
- Campañas y seminarios web orientados a aspectos **emocionales y psicológicos**
- Campaña **“Estamos Bien”**, que busca crear una cultura de trabajo remoto saludable



BIENESTAR FINANCIERO

- **10% de descuento** permanente en nuestras tiendas para asociados
- Cambio a **pago de nómina semanal** a asociados de operaciones
- **Bonos** de agradecimiento a lo largo del año
- **Seminarios web** en finanzas
- Ausencias de **licencia especial** por COVID-19
- **Anticipos en efectivo** de caja de ahorro
- **Apoyo a las familias** de asociados fallecidos





NUESTRO TALENTO POR GÉNERO MÉXICO Y CENTROAMÉRICA

GRI 102-7, 405-1
SASB CG-EC-330A.3, CG-MR-330A.1

Mujeres

Hombres

231,259

asociados

54%

6,234

empleos generados

46%





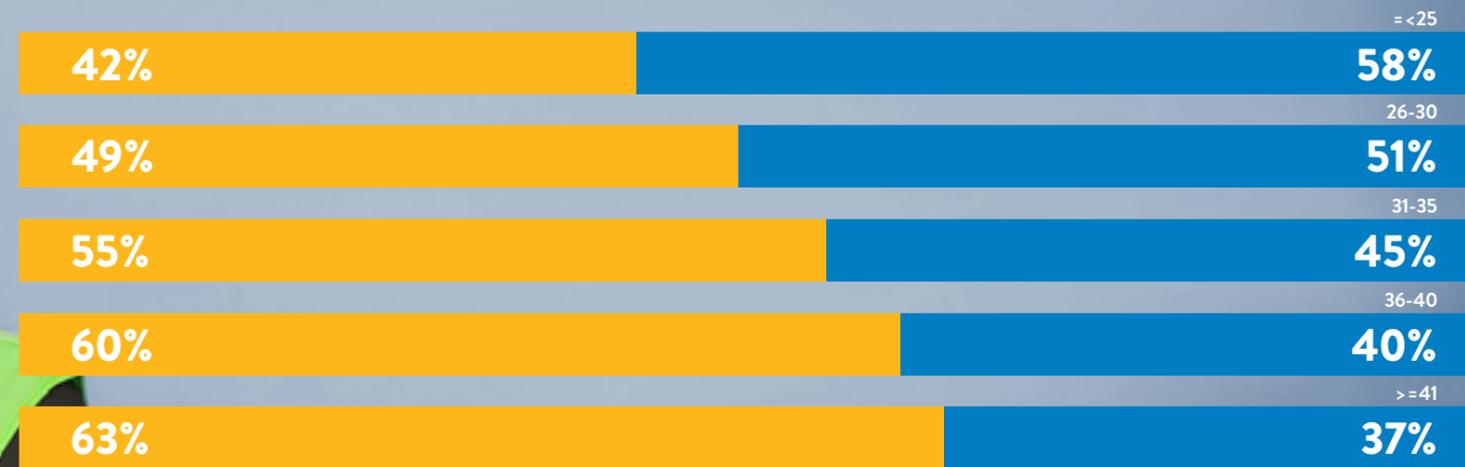
GRI 102-8
SASB CG-EC-330A.3, CG-MR-330A.1

MÉXICO Y CENTROAMÉRICA

Mujeres

Hombres

Total de asociados por edad



Total de asociados por *staff* y operaciones



11,609
asociados de *staff*

219,650
asociados de operaciones





Asociados por nivel

	México	Centroamérica	Total
Total de asociados Vicepresidentes	38	3	41
Total de asociados Directores	122	33	155
Total de asociados Subdirectores	442	62	504
Total de asociados Gerentes	2,820	377	3,197
Total de asociados Subgerentes	10,391	631	11,022
Total de asociados Departamentales	23,951	2,254	26,205
Total de asociados de Línea	156,138	33,997	190,135
Total de asociados	193,902	37,357	231,259



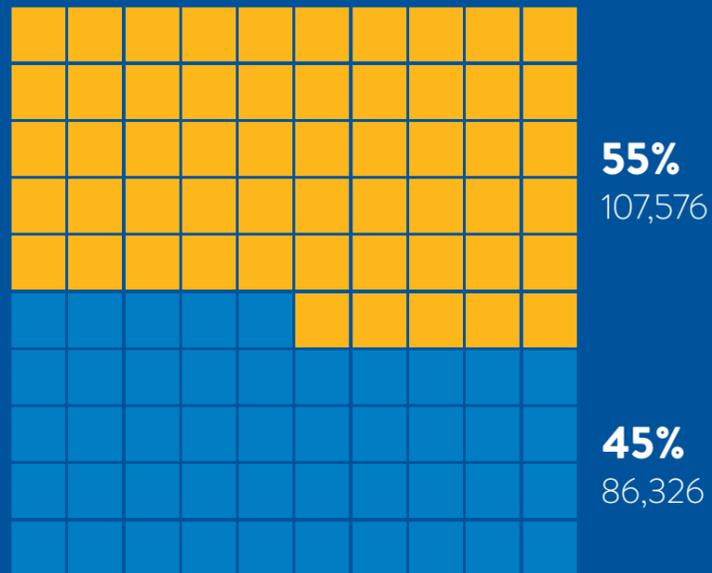
GRI 102-8
SASB CG-EC-330A.3

Mujeres

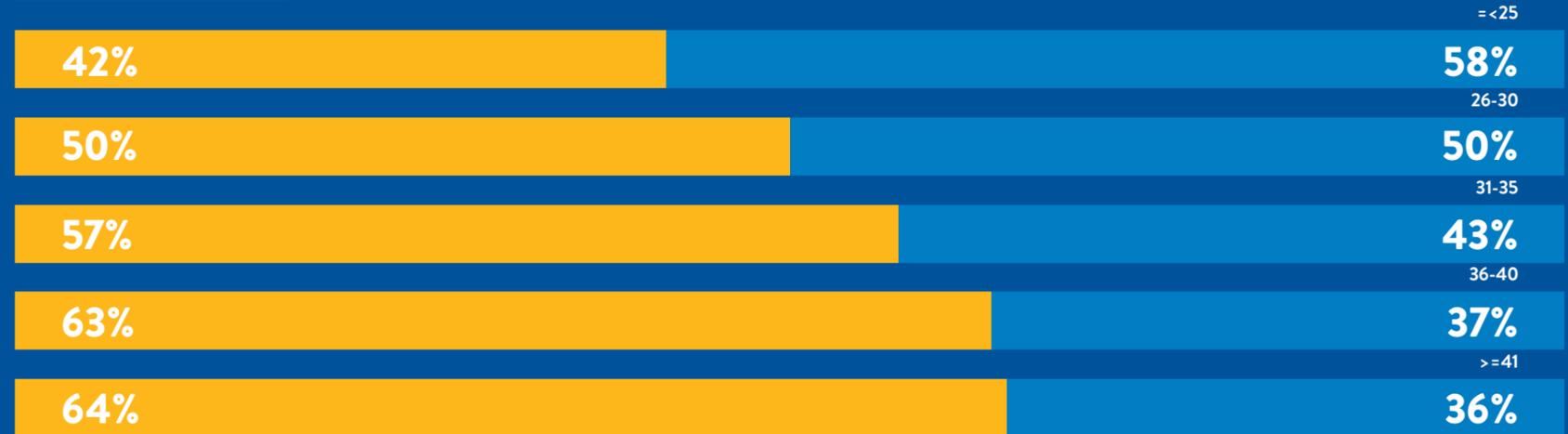
Hombres

193,902

Total de asociados



Asociados por edad



Asociados por staff y operaciones



9,303
asociados de *staff*

184,599
asociados de operaciones





GRI 102-8, 401-1
SASB CG-EC-330A.3

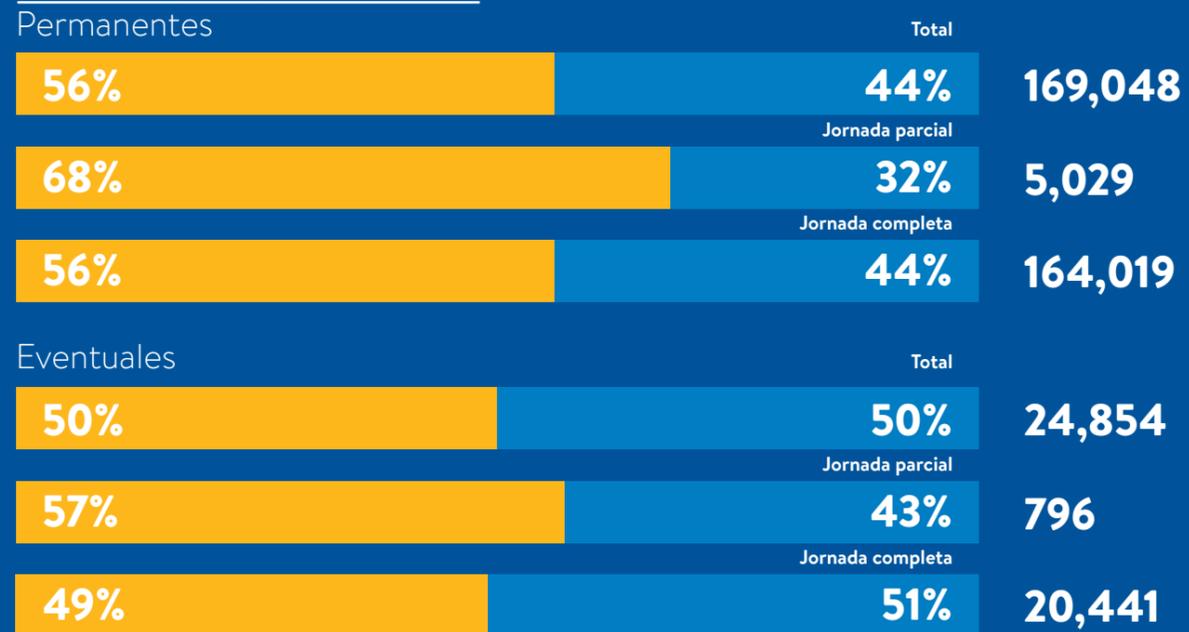
- Mujeres
- Hombres



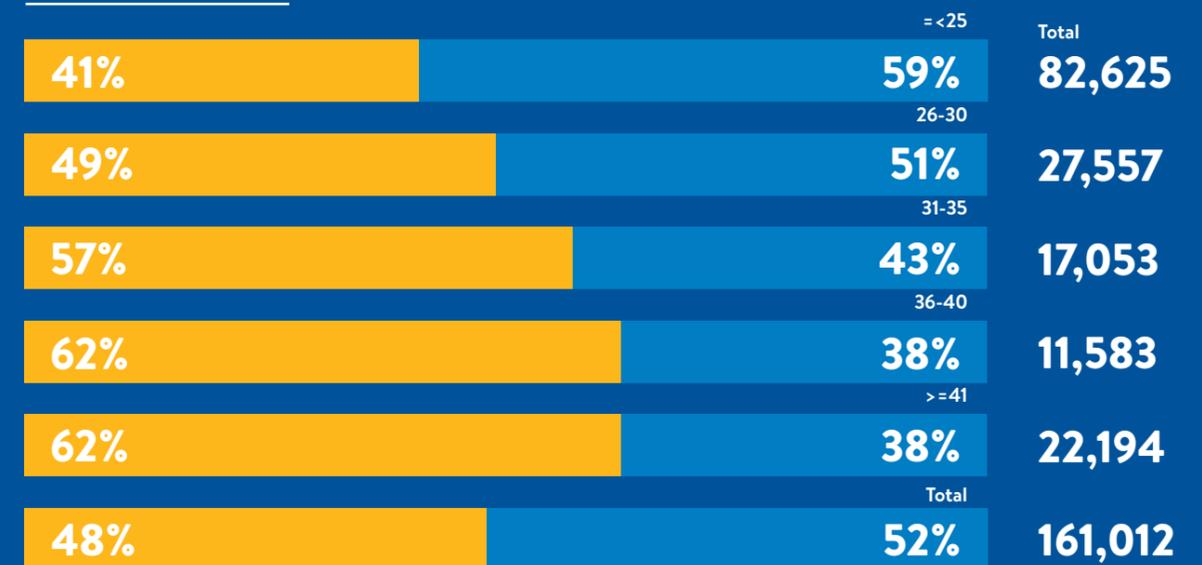
Asociados por nivel



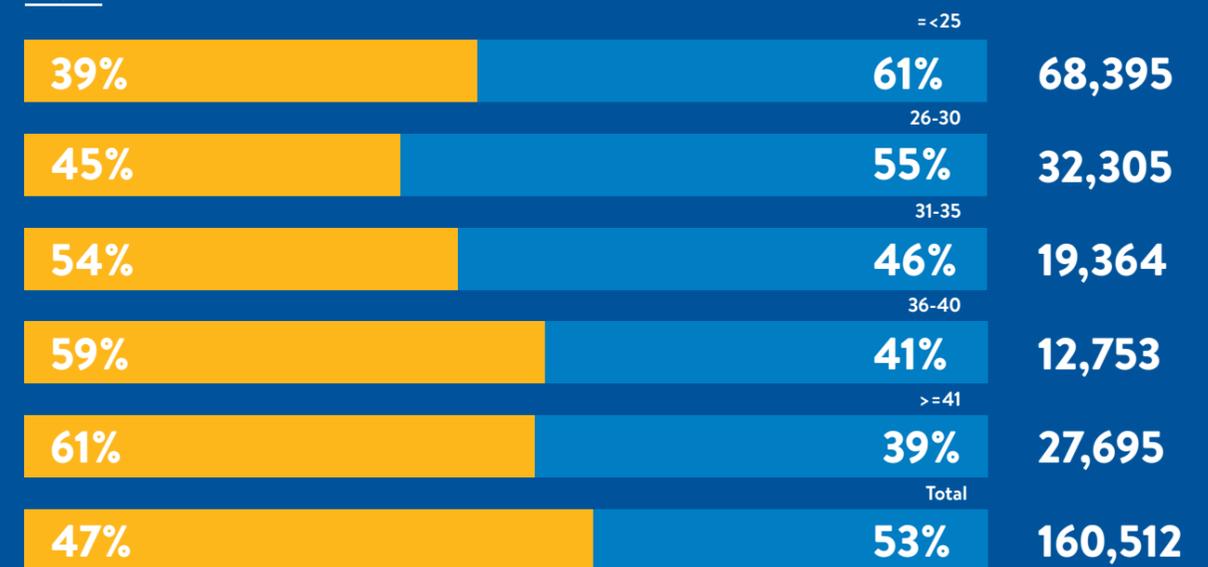
Asociados por tipo de contrato



Nuevos asociados



Bajas





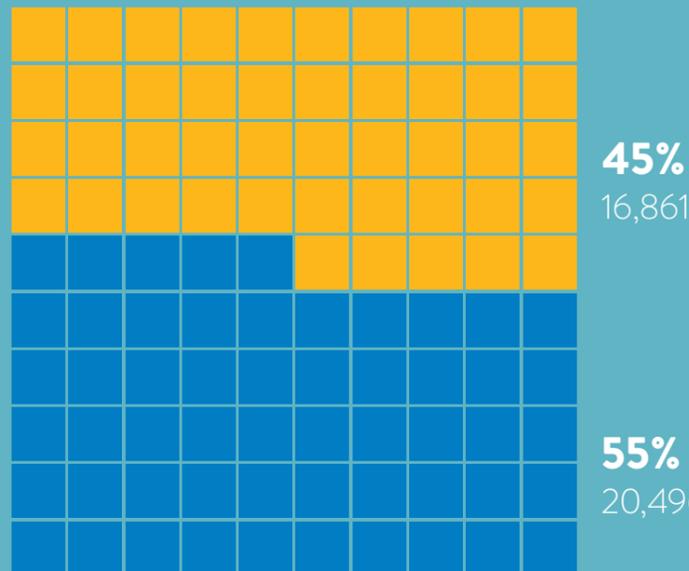
GRI 102-8
SASB CG-EC-330A.3

Mujeres

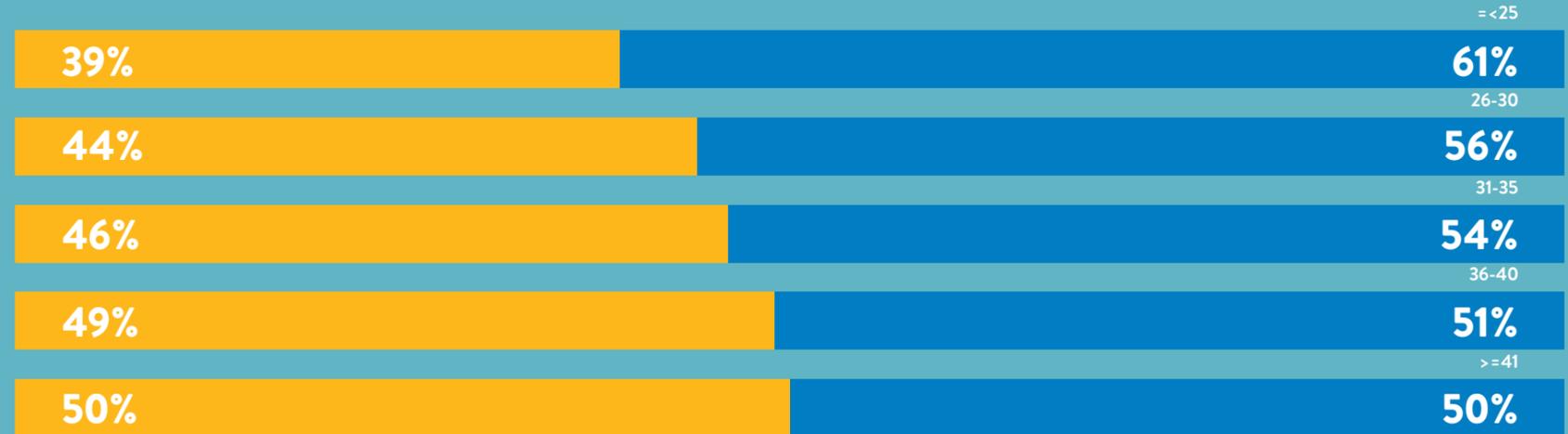
Hombres

37,357

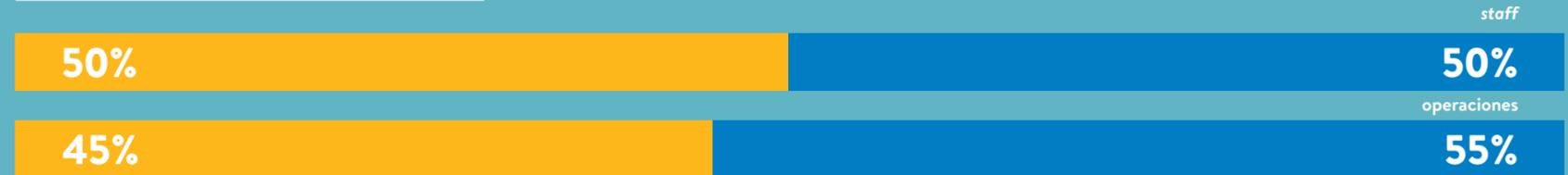
Total de asociados



Asociados por edad



Asociados por staff y operaciones



2,306

asociados de *staff*

35,051

asociados de operaciones





GRI 102-8, 401-1
SASB CG-EC-330A.3, CG-MR-330A.1

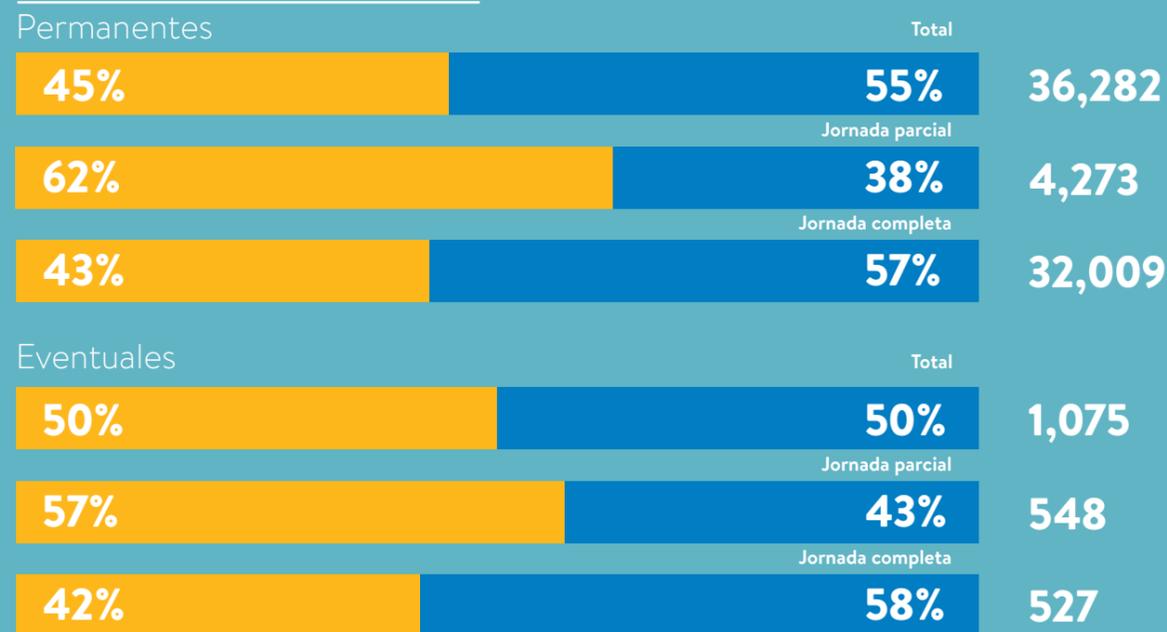
- Mujeres
- Hombres



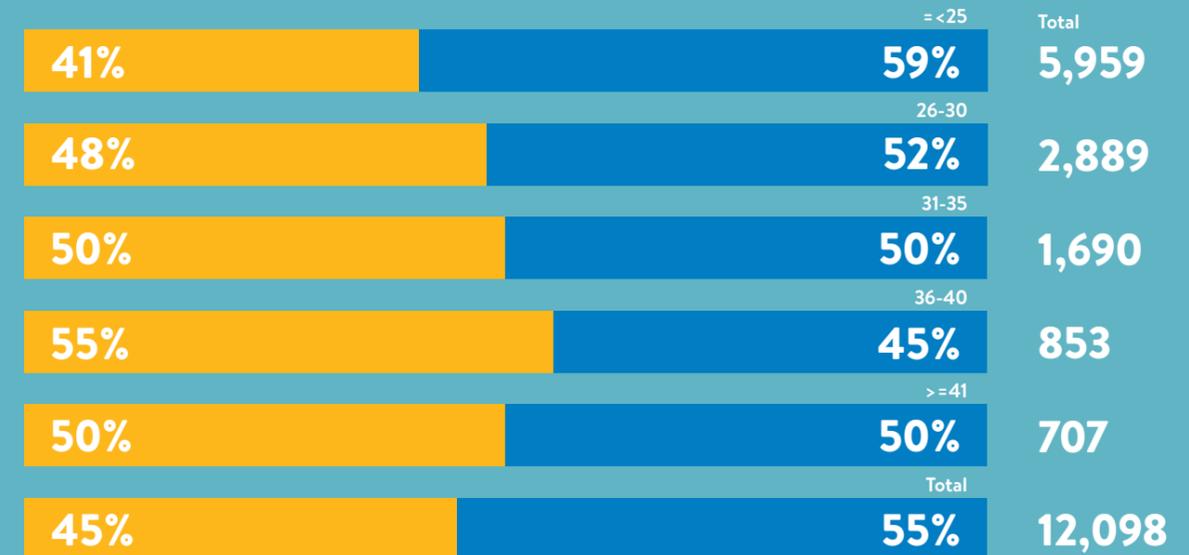
Asociados por nivel



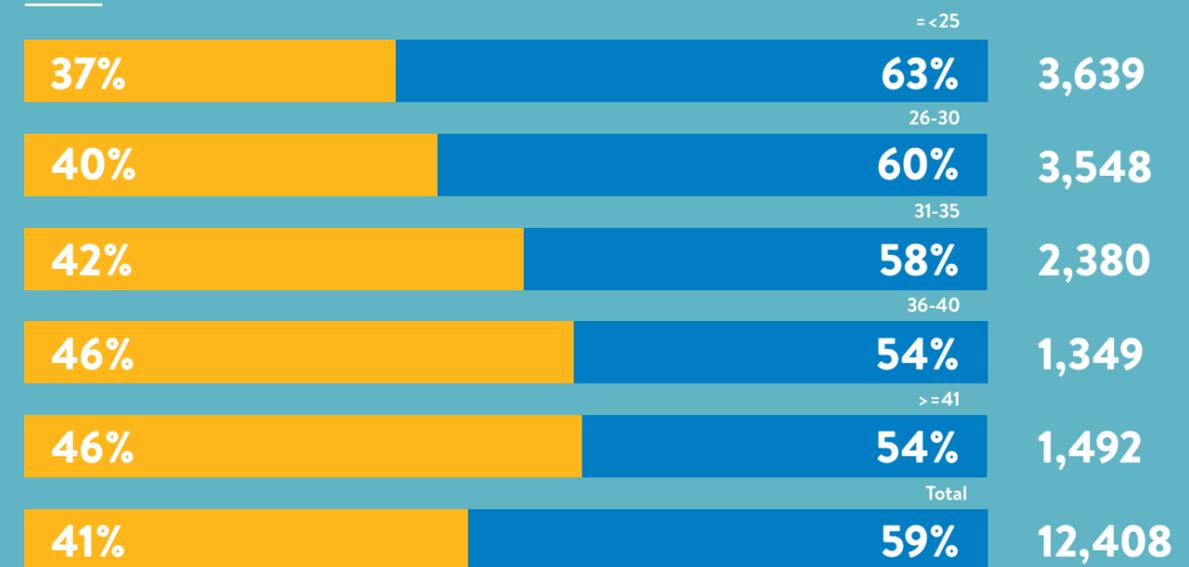
Asociados por tipo de contrato



Nuevos asociados



Bajas





DESARROLLAMOS NUESTRO TALENTO

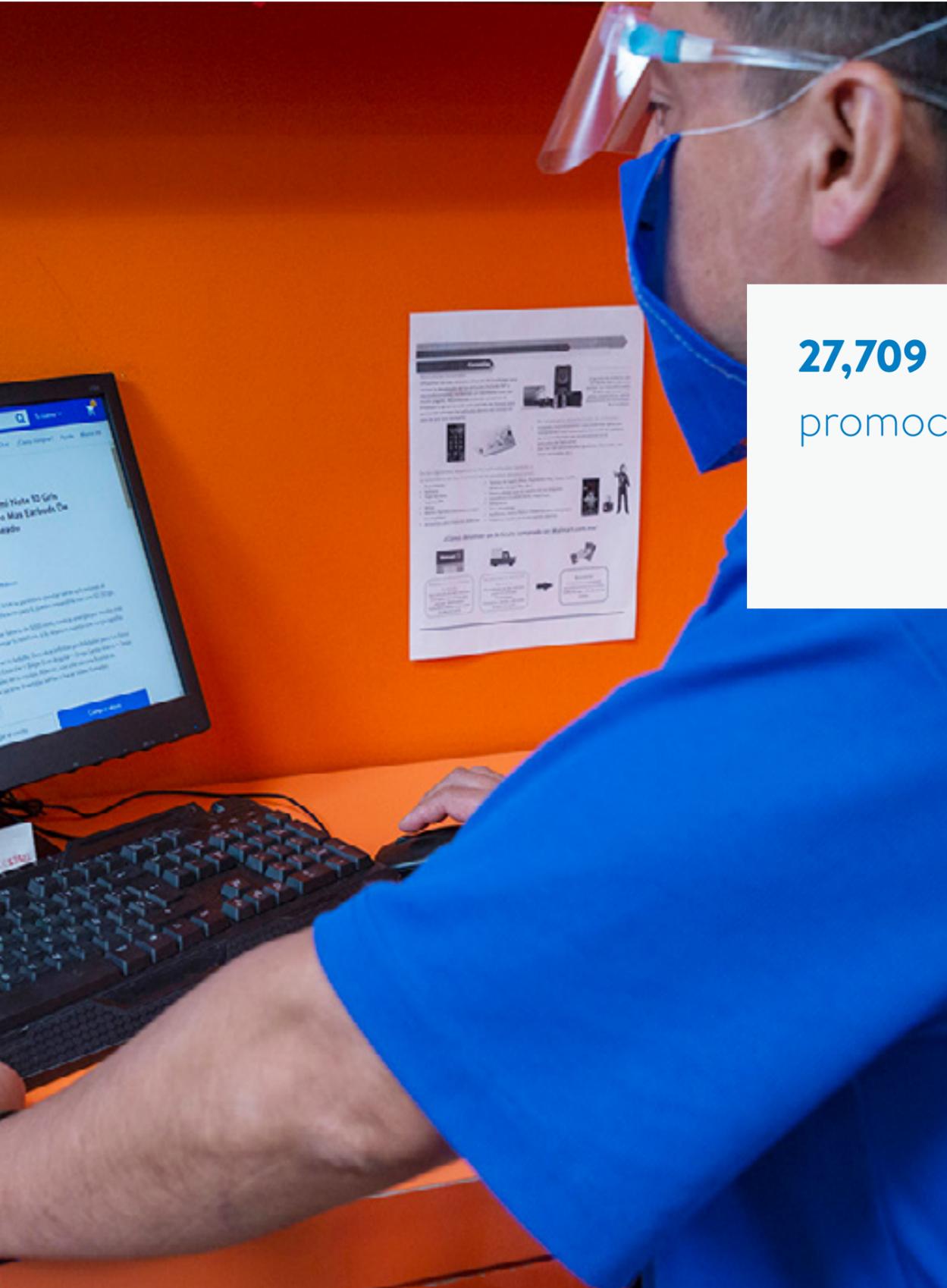
GRI 404: 103-1, 103-2, 103-3, 404-2



Invertimos en la formación de nuestros asociados para su crecimiento, tanto personal como profesional. Ofrecemos diversos programas de capacitación para que nuestros asociados desarrollen las habilidades necesarias para potenciar su talento.



TALENTO TOTAL
TALENTO TOTAL
TALENTO TOTAL
TALENTO TOTAL



CAPACITACIÓN A ASOCIADOS

27,709
promociones

43 millones de
pesos invertidos
en capacitación

7.2 millones
de horas de
capacitación

23 horas de
capacitación
promedio por
asociado

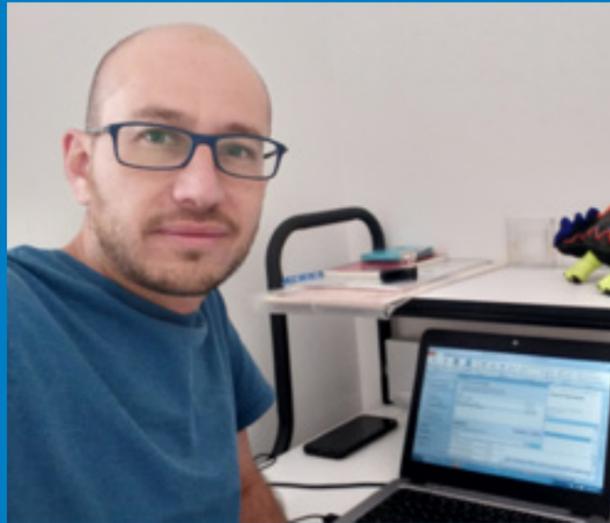
GRI 404-1

Horas de capacitación por nivel

	México		Centroamérica	
	Horas hombre	Horas por asociado	Horas hombre	Horas por asociado
VP	252	6.8	8	2.8
Nivel directivo	1,233	9.3	148	5.7
Subdirectores (<i>Squad Leads</i>)	5,421	11.9	621	10.5
Nivel gerencial	62,980	21.2	5,148	13.3
Subgerentes	425,322	38.5	8,548	13.4
Nivel departamental	625,879	26.4	34,157	14.6
Nivel línea	5,761,981	24.3	350,457	9.4



PLATAFORMAS DIGITALES PARA CAPACITACIÓN



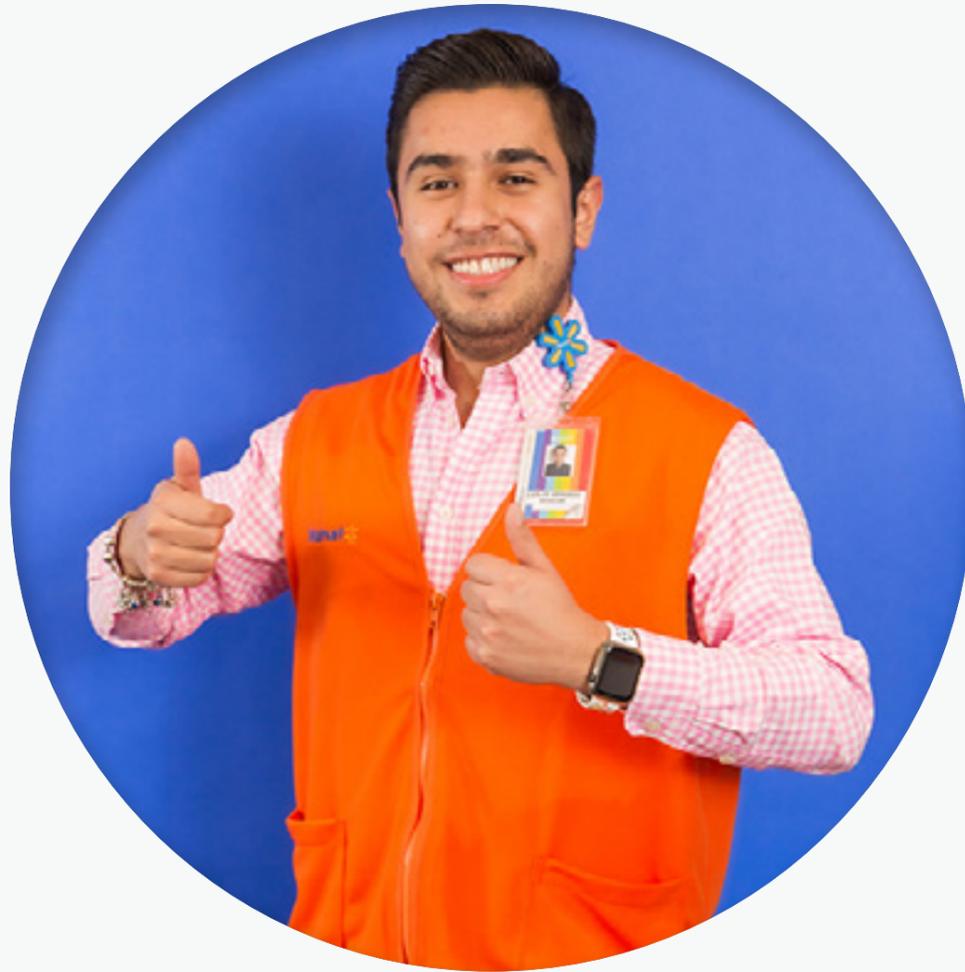
U LEARN

Con el objetivo de mejorar la experiencia de nuestros asociados, lanzamos la plataforma *U Learn*, que incorpora todo el material de capacitación instructivo y didáctico. Integramos más de **200 cursos**, **3 certificaciones** y más de **150 programas** en nuestra plataforma

LINKEDIN LEARNING

Seguimos impulsando el uso de LinkedIn Learning, donde hemos alcanzado **3,279 asociados capacitados**





PROGRAMAS DE DESARROLLO



Certificación Gerencial Autoservicio

Tiene como objetivo desarrollar competencias blandas y técnicas a los gerentes para mejorar los indicadores de sus unidades, mediante un entrenamiento digital enfocado en Centros de Excelencia 2.0



CER Perecederos Sam's Club (Constancia, Excelencia, Resultado)

Programa creado con el fin de desarrollar habilidades en los asociados para la toma de decisiones que impacten de manera positiva en los indicadores de negocio, tales como venta y merma



DAR360 Operaciones (Descubre y Aprende el Retail)

Programa de capacitación e integración para nuevos asociados que les brinda las herramientas para empezar a desempeñar sus funciones, acompañados de un capacitador o colega para resolver dudas



CER Omnicanal Sam's

Programa creado con el fin de desarrollar habilidades en los asociados para atender ágilmente los retos de la estrategia del negocio, con un impacto en los cuatro pilares de la transformación



CER Perecederos para subgerentes y jefes de área

Programa para gestionar los procesos de punta a punta con el fin de tomar de decisiones basadas en data e impactar en los indicadores de venta, margen y merma



Onboarding Ejecutivos

Programa dirigido a nuevos ejecutivos que tiene como objetivo brindarles formación y asesoramiento para completar sus competencias técnicas y humanas, y gestionar de manera exitosa su rol como líderes



Omnicanalidad Category

Capacitación dirigida a los asociados de *Category Strategy* para desarrollar en ellos una nueva mentalidad omnicanal enfocada en la transformación y en los principales procesos que se ven impactados



Ciencias del Comportamiento

Permite aplicar herramientas y procesos sustentados en economía del comportamiento para realizar investigación, diseño y/o implementación de intervenciones y proyectos de cambio de comportamiento



Nuestras Marcas

Capacitación dirigida a Tribus *Category* sobre los roles, interacciones y principales procesos para mejorar el posicionamiento del nuevo modelo de Nuestras Marcas



Platzi

Capacitación dirigida a los asociados del área de tecnología para desarrollar habilidades técnicas en contenido especializado en tecnología y nuevas tendencias digitales en los perfiles de *eCommerce*



Científico de datos con Python

Tiene como objetivo desarrollar técnicas estadísticas y aprendizaje de máquina con programación para analizar e interpretar datos complejos, especializando al área DASC en la generación de modelos estadísticos y análisis de redes con Python



ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*)

Capacitación dirigida al área de TI para mejorar la forma de gestionar y prestar los servicios de IT alineando al área y a los proveedores con la estrategia del negocio



Metodología BIM (*Building Information Modelling*) y Taller de Modelado Revit

Capacitación en el uso de herramientas y casos prácticos de proyectos de edificación usando la metodología BIM y modelar edificios con formas básicas utilizando las herramientas especializadas de *Revit Architecture*



DAR Mantenimiento

Capacitación de *onboarding* dirigido a los Líderes de Conservación, cuyas actividades principales son en las tiendas, otorgándoles las herramientas necesarias para desempeñar su puesto con éxito y bajo todos los estándares de seguridad



Preparación para Certificación PLD

Capacitación dirigida a los Oficiales de Cumplimiento, auditores internos y externos para prepararlos para el proceso de certificación obligatorio ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores



Taller Avanzado de Negociación

Este programa ayuda a los participantes a conocer sus actitudes y comportamientos durante una negociación y les permite evaluar sus habilidades en situaciones de conflicto y frente a múltiples intereses



Capacitación Aperturas

Contribuye al plan de expansión de la compañía a través de la formación de asociados y líderes, a los que se les muestran los aspectos técnicos y estratégicos de sus funciones, así como la importancia de su rol



Onboarding

Capacitación dirigida a los asociados de nuevo ingreso en el área de Administración y Finanzas, a través de una oferta educativa basada en materiales digeribles y didácticos, con un lenguaje amigable y coloquial



Centro de Aprendizaje (Trainees)

Programa semillero y multiformato tiene como objetivo brindarles a los asociados los conocimientos y habilidades necesarias que les permitan desempeñar correctamente sus funciones, enfocadas a la excelencia operativa y al liderazgo basado en la toma de decisiones, a través del análisis de datos





Líder de Apoyo / Líder de Evolución

Programa diseñado para potenciar las competencias de gestión de los gerentes de tienda



Mi Actualización en Cajas

Capacitación dirigida los asociados de cajas para actualizarlos en los procesos que demanda esta área y que tiene un impacto directo en el servicio al cliente



LESCO

Capacitación dirigida a los asociados de tiendas de Costa Rica para certificarlos en el lenguaje de señas para poder comunicarse con personas con discapacidad auditiva



Remesas

Capacitación cuyo fin es formar a los asociados en la habilitación del servicio de pago de remesas en las unidades de negocio



Eficiencia en Modulares

Capacitación con el objetivo de brinda información a los asociados para la correcta implementación de modulares en tiendas



Carnicería Modelo

Capacitación cuyo fin es que los asociados conozcan los productos de carnicería a detalle, para ofrecer a nuestros clientes una atención personalizada y diferenciada

**Mindset Consultor RH**

Capacitación con el objetivo de desarrollar una cultura de servicio interno y acompañamiento como consultor de Recursos Humanos, dirigida a toda la organización

**Getting Things Done**

Programa cuyo fin es generar un incremento en el rendimiento de nuestros asociados, ofreciendo enfoque, claridad y confianza

**BIM (Building Information Modelling)**

Programa que les permite a nuestros asociados explorar las herramientas de software de *Autodesk* para optimizar la administración de flujos de trabajo en los proyectos de construcción por medio de la eficiencia de los procesos BIM





Además de nuestros programas y herramientas de desarrollo, promovemos experiencias que enriquecen la carrera de nuestros asociados con alto potencial. Por eso, en 2021 realizamos las siguientes prácticas para nuestros Gerentes y Directores de México y Centroamérica:

JUICIO

35 participantes

Habilidad desarrollada: **Análisis, toma de decisiones**

Duración: **tres semanas**



EXPEDICIÓN

100 participantes

Habilidad desarrollada: **Planificación y mejora, toma de decisiones**

Duración: **dos días**

COMANDANTE

100 participantes

Habilidad desarrollada: **Influencia y comunicación**

Duración: **dos días**

REACCIÓN EN CADENA

40 participantes

Habilidad desarrollada: **Adaptabilidad e innovación**

Duración: **tres semanas**

ATERRIJAJE

25 participantes

Habilidad desarrollada: **Influencia y comunicación**

Duración: **cuatro semanas**



EVALUACIÓN A ASOCIADOS

GRI 404-3 SASB CG-EC-330A.1

En Walmart de México y Centroamérica, uno de los habilitadores de nuestra estrategia de negocio es contar con el mejor talento. Es por ello, que en 2021 continuamos evolucionando nuestro proceso de evaluación de desempeño, enfocándonos en los siguientes puntos:



1. SIMPLIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Desarrollamos una forma más simple de evaluar a nuestro talento, cambiando la escala de desempeño de cinco a tres clasificaciones:

- Ejemplar
- Exitoso
- Con oportunidad

Continuamos enfocándonos en la evaluación del “qué”, a partir de los objetivos y el “cómo” a través de nuestras competencias. En la evaluación anual, seguimos reforzando nuestra filosofía de meritocracia, a través de los programas de remuneración total, alineados con el desempeño individual y el de la compañía, lo que nos permite reconocer las contribuciones de nuestros asociados.



2. CONVERSACIONES PODEROSAS

Este año evolucionamos de conversaciones formalmente establecidas, a espacios de conversaciones poderosas durante diferentes momentos del año, tantas veces como el líder y el asociado lo requieran y decidan.

Estamos seguros de que estas conversaciones son vehículos importantes para generar cercanía y confianza entre los equipos, dar y recibir retroalimentación continua y reconocer los esfuerzos realizados, colocando a nuestros asociados en el centro de nuestras decisiones.



3. EVOLUCIÓN DE NUESTROS COMPORTAMIENTOS

Hemos realizado una transición hacia un modelo global de cuatro comportamientos, los cuales reflejan la evolución de nuestro ADN Walmart. Estos son:

VIVE NUESTROS VALORES	ADOPTA EL CAMBIO
CUMPLE CON EL CLIENTE	SE ENFOCA EN LOS ASOCIADOS



Adicional a nuestra evaluación de desempeño, contamos con diversas herramientas que nos permiten medir el rendimiento y conocer las capacidades y fortalezas de nuestros asociados para tomar decisiones justas y que contribuyan a su crecimiento:

- **Plan Individual de Desarrollo (PID):** esta herramienta permite a nuestros asociados tener claridad sobre en qué deben mejorar y la forma de realizarlo
- **Calibración:** este proceso ayuda a nuestros asociados a saber cómo los perciben dentro de la compañía, para saber si tienen los elementos necesarios para ser considerados como talento, lo cual implica mostrar un desempeño sobresaliente y tener el potencial para ocupar puestos donde las tareas son más difíciles y complejas



Nuestro nuevo modelo de evaluación de desempeño valora estos cuatro comportamientos para medir cómo vivimos y aplicamos nuestra nueva forma de trabajo en el día a día

48,375
asociados
evaluados
en 2021

26,753
mujeres
evaluadas

21,622
hombres
evaluados



SASB CG-EC-330A.1

DIÁLOGO CON ASOCIADOS

Nuestra Propuesta de Valor al Asociado es parte fundamental de nuestra cultura y es lo que nos hace únicos y diferentes. Por ello, para medir su vivencia, es importante escuchar la voz de nuestros asociados, que al expresar su opinión nos ayudan a hacer de Walmart de México y Centroamérica el mejor lugar para trabajar.

Cada año, realizamos el Mes de la Retroalimentación con dos momentos clave: Encuesta de Compromiso y Encuesta Retroalimenta a tu Líder. Ambas encuestas son muy importantes ya que nos permiten conocer la opinión de nuestros más de 200 mil asociados de México y Centroamérica.

Con los resultados, generamos acciones para seguir promoviendo una cultura de liderazgo y comunicación abierta, que mejore la experiencia de trabajo de todos los que formamos parte de esta compañía.

Estas encuestas son administradas por un proveedor independiente que es responsable de concentrar las respuestas individuales, las cuales se manejan de manera confidencial y cuyos resultados son reportados a nivel grupal.



En 2021 alcanzamos:

89% de participación total en México

57% mujeres

43% hombres

79% de participación total en Centroamérica

45% mujeres

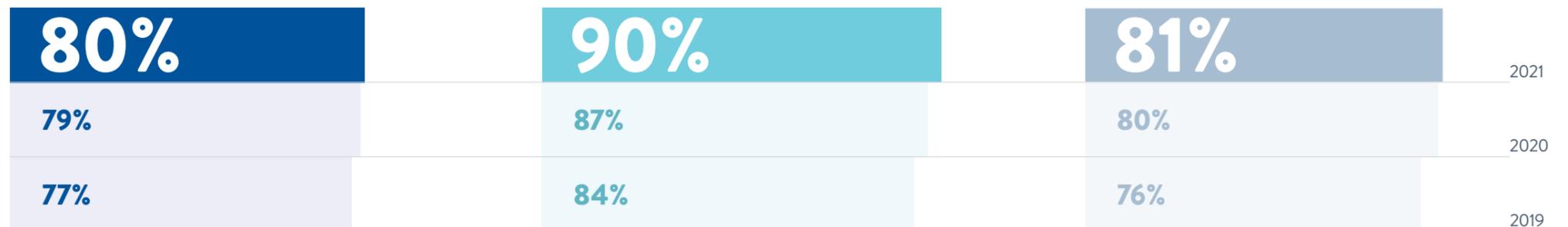
55% hombres



El Índice de Compromiso incrementó a **81%** vs **80%** en 2020

Índice de Compromiso

México Centroamérica Consolidado





LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

GRI 102-41, 407: 103-1, 103-2, 103-3, 407-1
SASB FB-FR-310A.2



Garantizamos permanentemente los derechos laborales de nuestros asociados para que puedan elegir, de forma libre, a la organización sindical a la que deseen pertenecer

En nuestra Política de Libertad de Asociación, establecemos los siguientes compromisos:

Asegurar que nuestros asociados ejerzan su derecho de asociación o no asociación con otros

Reconocer permanentemente la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros asociados

Respetar los derechos de nuestros asociados de: asociación, organización y negociación colectiva en forma legal y pacífica, sin castigos, amenazas o despidos ni interferencias

Bajo nuestro régimen de contratación colectiva en México, el 67% de nuestros asociados están representados por un sindicato o cubiertos por convenios colectivos, es decir el 100% de los asociados elegibles de acuerdo con la ley.



HORAS DE TRABAJO

GRI 409: 103-1, 103-2, 103-3, 409-1, 412: 103-1, 103-2, 103-3, 412-1, 412-2, 412-3



Establecemos horarios de trabajo que contribuyan a la calidad de vida al interior de la compañía, así como un clima laboral positivo

Por ello, a través de nuestra Política de Horas de Trabajo nos comprometemos, entre otros, a:

Respetar los descansos y horarios de nuestros asociados

Asegurar el pago de horas extras a nuestros asociados

Garantizar el derecho de nuestros asociados a las vacaciones y al tiempo libre





BALANCE DE VIDA

GRI 201-3, 403: 103-1, 103-2, 103-3, 403-3, 403-6



Las nuevas formas de trabajo que implementamos debido a la pandemia han sido muy retadoras. Buscamos innovar a través de la implementación de iniciativas que nos ayuden a construir un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y flexible.

Beneficios para nuestros asociados:



SALAS DE LACTANCIA

6

en las oficinas corporativas para nuestros asociados de *staff*

133

en nuestras unidades para nuestros asociados de operaciones



CONSULTORIOS MÉDICOS

5

en las oficinas corporativas

23

en Cedis

300

consultorios de farmacia operando en nuestras unidades



APLICACIÓN DE

37,273

pruebas de diagnóstico COVID-19

20,499

vacunas contra influenza a nuestros asociados de operación

732

vacunas contra influenza a nuestros asociados de *staff*



Plataforma de convenios y beneficios con acceso vía app y web, disponible para todos nuestros asociados a nivel nacional, que ofrece desde un 10% hasta un 70% de descuento en diferentes categorías: automotriz, belleza, bienestar, comidas y bebidas, electrónica y tecnología entretenimiento, formación y educación, hogar, moda, viajes, entre otros; actualmente contamos con 360 marcas que ofrecen más de 536 promociones

Equipo de nutriólogas que otorgan guía en planes de nutrición y atención a asociados en las oficinas corporativas:

3,453

citas otorgadas

686

pacientes



BENEFICIOS PARA NUESTROS ASOCIADOS

GRI 201-3, 401-2, 401-3



- ● Se otorgan conforme a la ley
- ● La ley no lo exige y la empresa lo otorga
- ○ Otorgado superior a lo que exige la ley
- x x No aplica

* Solo para ejecutivos
 ** A partir de Gerente Divisional

	MÉXICO		CENTROAMÉRICA	
	Jornada completa	Jornada parcial/temporal	Jornada completa	Jornada parcial/temporal
Vacaciones ejecutivos	○	x	●	x
Vacaciones no ejecutivos	●	●	●	●
Días de descanso (festivos)	○	○	●	●
Días personales	●	●	○	●
Permisos especiales	●	●	x	○
Subsidio de alimentación	x	x	●	●
Vales de despensa	●	x	x	x
Descuento en compras	●	●	●	●
Auto para ejecutivos**	●	●	●	x
Check UP médico- ejecutivo	●	x	●	x
Seguro de vida	●	x	●	x
Seguridad social	●	●	●	x
Seguro de gastos médicos mayores	●	x	●	x
Subsidio incapacidad	●	x	●	●
Reconocimiento de antigüedad	●	●	●	●
Maternidad	○	○	○	●
Paternidad	○	○	●	●
Aguinaldo	○	○	○	○
Prima vacacional	●	●	x	x
Prima dominical (si aplica)	●	●	x	x
Prima de antigüedad	●	●	x	x
Reparto de utilidades	●	●	○	○
Periodo de lactancia	○	○	○	○
Bono por productividad	●	●	●	●
Programa de acciones*	●	x	●	●



Además de las acciones para el bienestar físico, emocional y financiero de nuestros asociados debido a la pandemia global, este año llevamos a cabo actividades que contribuyen a mejorar su calidad de vida



Webinars

desarrollamos diversos *webinars* en temas de nutrición tales como:

- COVID-19, ¿Qué comer?
- Síndrome de ovario poliquístico y nutrición
- Lectura de etiquetas
- Tiempo de vida en los alimentos
- Vitaminas y minerales

En total impartimos **cinco webinars con 19,252 asistentes, 19 capacitaciones a Nutricionadores**, junto con **108 postales trabajando de la mano con Nuestras Marcas y Medimart**, así como consejos de salud nutricional dirigidos a asociados de *staff*, operaciones de México y Centroamérica y cinco cápsulas informativas que buscaron fomentar la adopción de hábitos saludables que beneficien la salud y bienestar de nuestros asociados.

Además, el equipo de Nutrición participó activamente en la capacitación de los proveedores y revisiones de los menús que proporcionan en los Cedis.



Programa de Asistencia Integral (PAI)

Ponemos a disposición de nuestros asociados y sus familias una línea gratuita, opcional y confidencial para atender dudas o inquietudes personales relacionadas con temas como:

- En 2021, **atendimos 7,497 llamadas** sobre diferentes temas como emocionales, financieros, legales, de la vida diaria y COVID-19
- A través de la asesoría telefónica de la Línea Médica hemos brindado al cierre de 2021, **26,894 asesorías** entre asociados y familiares
- Adicionalmente, impartimos capacitaciones durante todo el año en temas emocionales a través de **48 webinars con 21,866 asistentes, 8 capacitaciones a 529 unidades**, entre los que destacan:
 - **Manejo de estrés**
 - **La presión de ser profesionista y tener hijos**
 - **La importancia del juego en tu vida**
 - **Tu bienestar es nuestra prioridad**
 - **Desarrollando una mente resiliente**
- Realizamos comunicaciones enfocadas en la **concientización y sensibilización del cuidado de la salud emocional** a través de los distintos medios digitales

¿Conoces el PAI?

PAI (Programa de Asistencia Integral), pone a tu disposición y a la de tu familia una línea gratuita, opcional y confidencial para atender dudas o inquietudes personales relacionadas con temas como:



- Los asociados pueden hacer uso del servicio desde cualquier parte de la República Mexicana, las 24 horas del día, a través de la línea telefónica, correo electrónico y/o del sitio en línea



FLEXIBILIDAD LABORAL

GRI 401-3

Con el fin de brindarle más valor a nuestros asociados, contamos con programas que les permiten una mejora en la conciliación de su vida laboral y familiar.



• Licencia por maternidad y paternidad

Brindamos periodos de incapacidad que benefician a los asociados que se encuentren en esta etapa de su vida:

- **Maternidad:** 5 meses
- **Paternidad:** 2 semanas

• Licencia posnatal para padres y madres

Permite a las mujeres integrarse paulatinamente a la vida laboral hasta los seis meses de tener a su hijo. Para el caso de los hombres, les ofrecemos un horario flexible de seis horas durante un mes

• Para nuestros asociados de operaciones

Contamos con un turno fijo en periodo de lactancia, horarios para estudiantes, transferencias por calidad de vida, turnos fijos para madres o padres solteros, descanso trimestral, así como un fin de semana libre mensual para gerentes y subgerentes de la unidad

• 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 viernes cortos

• Trabajo remoto

Consiste en que los asociados laboren remotamente un día a la semana, respetando y cumpliendo su horario de trabajo habitual. Entre los principales beneficios observados, destacan: incremento de la productividad, maximización del enfoque a resultados y favorecimiento del balance de vida

Debido a la prolongación de la pandemia, en 2021 continuamos con el trabajo remoto permanente para el 100% de nuestros asociados de *staff*



En complemento a los beneficios por maternidad y paternidad, hemos implementado algunas medidas adicionales, entre otras:



En caso de emergencia (fallecimiento de la mamá en el parto u hospitalización por enfermedad grave del bebé), los padres podrán tomar el tiempo de los escenarios de maternidad en lugar de los de paternidad



En caso de adopción o maternidad subrogada nuestras asociadas y asociados podrán disfrutar de un descanso de una semana previa a la fecha de recepción del bebé



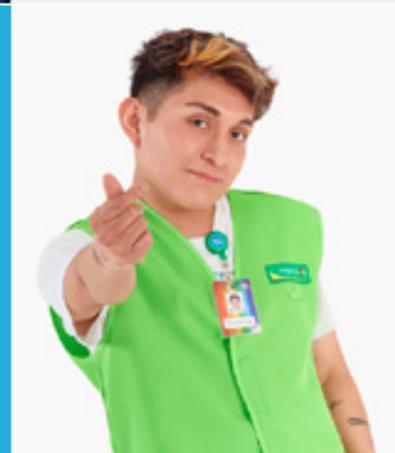
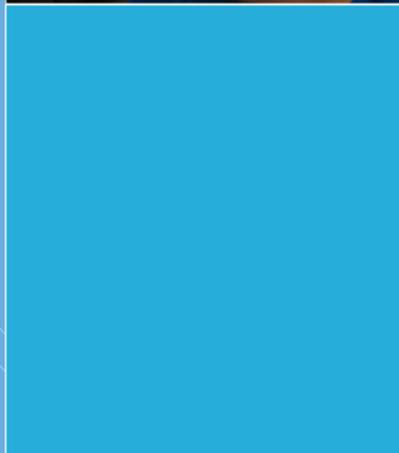
En caso de parto prematuro, deberá tomarse en cuenta la fecha de nacimiento del bebé para que se garanticen las semanas contempladas por ley



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



GRI 405: 103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 406: 103-1, 103-2, 103-3, 406-1
SASB CG-EC-330A.3, CG-MR-330A.1



Tenemos como propósito crear una cultura de trabajo y un ambiente seguro, donde todos nuestros asociados, clientes, proveedores y comunidad se sientan incluidos y tratados con respeto e igualdad; donde nadie es discriminado y todos pueden ser ellos mismos.

Los asociados más felices, con igualdad de empleo y oportunidades, se desempeñan de manera óptima y proporcionan un mejor servicio a nuestros clientes y miembros.

54% de nuestra fuerza laboral son mujeres

5,222 de nuestros asociados en México tienen alguna condición de discapacidad y **1,570** asociados en Centroamérica

INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN INCLUSIÓN



POLÍTICAS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Contamos con varias políticas que establecen que en la compañía está estrictamente prohibida la discriminación o acoso basado en el estado de un individuo, incluyendo el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, condición de discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, el idioma, las opiniones, orientación sexual, identidad o expresión de género, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas.



CONSEJO CONSULTIVO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Hemos conformado un Consejo Consultivo de Diversidad, Equidad e Inclusión, para México y Centroamérica, el cual está conformado por equipos de la compañía. El objetivo del Consejo es desarrollar, implementar y encabezar las iniciativas de nuestra estrategia de diversidad e inclusión.

Objetivos de los consejeros:

Generar una estrategia de DE&I alineada con la estrategia corporativa

Liderar iniciativas para la construcción de espacios y procesos inclusivos

Proponer e implementar programas para cerrar las brechas de género, talento con discapacidad, para la comunidad LGBT+ y para generar espacios inclusivos dentro y fuera de la organización

Asegurar la vivencia cultural de nuestros valores en toda la organización



NUESTRA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Trabajamos constantemente en crear espacios donde nuestros asociados puedan desenvolverse de manera auténtica y explotar su máximo potencial en un ambiente inclusivo donde todas las ideas converjan.





1. EQUIDAD DE GÉNERO



Trabajamos para brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, reconociendo sus necesidades respectivas.

Nuestro compromiso se centra en seguir impulsando la presencia de las mujeres en la empresa, especialmente en los puestos de liderazgo. Estamos convencidos de que los grupos de trabajo diversos generan mejores ideas, y al final del día mejores resultados.

Como resultado de nuestro trabajo para crear un espacio de trabajo diverso e incluyente, por quinto año consecutivo, Walmart de México y Centroamérica fue incluida en el Índice de Equidad de Género (GEI, por sus siglas en inglés) de Bloomberg, el cual analiza el desempeño de las corporaciones a nivel global sobre los avances en equidad de género. Algunos de los aspectos considerados en este índice son: ambientes laborales flexibles y cultura de inclusión.



40%
de puestos
ejecutivos son
ocupados por
mujeres

56%
de las
promociones
fueron a
mujeres





Nuestra meta para 2022 es el de contar con el 41% de puestos ejecutivos ocupados por mujeres

Desarrollo de talento femenino

Hemos establecido diversos programas para apoyar el desarrollo profesional de nuestras asociadas mujeres:

Mujeres en Retail

Este programa, diseñado para nuestras asociadas tiene una duración de año y medio, y busca desarrollar y retener el mejor talento, logrando contar con asociadas preparadas, comprometidas y con sentido de pertenencia. Está basado en cuatro ejes de desarrollo: experiencia, exposición, educación y mentoría, cuya finalidad es fortalecer habilidades y competencias que les permitan incrementar su liderazgo y *networking*.

- Actualmente se encuentra en curso la quinta generación
- En 2021 se registraron 174 participantes

Mujeres imparables

Este programa está dirigido a mujeres con alto potencial a nivel gerencia, y tiene como objetivo fortalecer sus habilidades y competencias que les permitan desarrollarse de manera acelerada dentro de la organización.

- En 2021, se registraron 108 participantes
- 21% fueron promovidas al siguiente nivel

Mujer ejecutiva y círculos de confianza

Este programa está enfocado en desarrollar temas como liderazgo personal y autogestión, gestión del talento, pensamiento estratégico, liderar la transformación, gestión del cambio, persuasión, poder e influencia, entre otros.

Mes de la Mujer

Conmemorando este mes, llevamos a cabo acciones de educación y comunicación enfocadas en la equidad.

- 8,000 participantes de México y Centroamérica registrados en cinco *webinars*, con foco en sensibilizar y educar en temas de igualdad de género, así como en mostrar historias de éxito dentro de la compañía que sirvan como ejemplo para el resto de nuestras asociadas



Movimiento STEAM

Hicimos una alianza con Movimiento STEAM, una asociación sin fines de lucro que lidera un movimiento regional que impulsa la educación y el talento STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemática), los empleos del futuro y la innovación con visión social e incluyente. Asimismo, impulsa la inclusión académica y laboralmente de mujeres en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). A través de esta alianza reforzamos nuestro compromiso con la igualdad, equidad y la eliminación de sesgos, así como la discriminación y justicia social, lo cual logramos a través de:

- Taller de sensibilización para líderes sobre sesgos de género e impulso de la equidad de género en áreas STEM
- Participación en foros universitarios para la sensibilización de los asistentes, demostrando nuestra determinación en liderar el cambio dentro de las áreas STEM
- Visibilización de acciones de nuestras líderes como promotoras del talento femenino en áreas STEM



Distintivo Naranja

En 2021, Walmart de México fue acreedor al Distintivo Naranja por la Igualdad en las Empresas, otorgado por la Secretaría de la Mujer del Estado de México, por reconocer y promover la implementación de buenas prácticas en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres, cuya finalidad es combatir la violencia en el trabajo, favorecer el acceso, permanencia, empoderamiento y desarrollo personal de las mujeres en los centros de trabajo.



IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD



2. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Estamos centrados en crear un lugar de trabajo seguro para los asociados de la comunidad LGBTQ+, por eso hemos implementado iniciativas para concientizar y visibilizar que Walmart es una empresa donde se valora la diversidad.

Este es el lugar donde puedes ser 100% tú

Walmart de México y Centroamérica se ha convertido en un espacio importante para sensibilizarnos, conocer y reforzar nuestra posición a través de los derechos humanos, promoviendo el respeto por las diferencias incluyendo orientación sexual, identidad y expresión de género, buscando promover un entorno que le garantice a nuestros asociados que éste es el lugar donde puedes ser tú.



DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD
DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD
DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD DIVERSIDAD



Durante junio, celebramos el mes del orgullo LGBTQ+ con la participación de miles de asociados de México y Centroamérica que, gracias a su compromiso con la diversidad e inclusión, hicieron posible alcanzar los siguientes resultados:



+6 mil

asociados se conectaron a nuestras sesiones para profundizar sobre la importancia de este tema



+1,200

participantes de los siete países que integran Walmart de México y Centroamérica, además de Chile, se unieron a nuestra marcha virtual con un 99% de satisfacción



+100

asociados nos compartieron sus testimonios sobre cómo en Walmart encontraron un lugar para ser, crecer y pertenecer



Estas acciones son una muestra de que somos una empresa inclusiva y libre de acoso y discriminación para toda nuestra gente.

Adicionalmente, este año llevamos a cabo las siguientes acciones:

- Realizamos *webinars* y paneles como: “Walmart como zona segura para la comunidad LGBTQ+”, “Experiencia trans”, “Fobias LGBTQ+”, “Ejecutivos LGBTQ+” en sinergia con Coca Cola, AT&T y Nestlé



Distintivo “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+”



Por quinto año consecutivo recibimos la certificación “Mejores lugares para trabajar” otorgado por *Human Rights Campaign*, gracias a nuestra cultura que promueve la inclusión LGBTQ+ y por construir espacios de trabajo seguros, libres de acoso y discriminación



3. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Continuamos trabajando en iniciativas que nos permitan brindarles a las personas con discapacidad la oportunidad de laborar y desarrollarse profesionalmente con nosotros.

6,792

asociados con discapacidad forman parte de nuestra fuerza laboral

+51%

vs 2020

5,222 asociados en México

43% mujeres **57%** hombres

1,570 asociados en Centroamérica

38% mujeres **62%** hombres



Nuestra meta en 2021 fue contar con el 2.5% de talento con discapacidad sobre el total de nuestra plantilla, logrando un alcance del 117%. Nuestra meta para 2022 es del 3%.





Entre las iniciativas desarrolladas en 2021 están:

<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de escucha con nuestro talento con discapacidad para entender qué podemos mejorar de su experiencia trabajando con nosotros 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de infraestructura para nuestros asociados con discapacidad en nuevas tiendas inclusivas, prototipos y centro de distribución
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de sensibilización y capacitación que tienen como objetivo mostrar a nuestros asociados que Walmart es una empresa donde no discriminamos por ningún motivo, a través de seis <i>webinars</i> y paneles con más de 4,000 participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de transporte inclusivo para centro de distribución, que incluyó ajustes para talento con discapacidad
<ul style="list-style-type: none"> • Primera Feria de Atracción de Talento Inclusiva y Campaña de Atracción de Talento dirigida externamente 	<ul style="list-style-type: none"> • En México entregamos más de 1,000 chalecos especiales con la leyenda “¡Hola! No puedo escucharte, pero puedo ayudarte” para el talento con discapacidad auditiva, para apoyar las experiencias de los asociados y clientes
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los puestos del personal para enfocar los esfuerzos de atracción de talento con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • En Centroamérica se estrenó "Decilo con señas", buscamos promover una cultura y comunicación diversa e inclusiva a través de GIF en la lengua de signos de cada país
<ul style="list-style-type: none"> • Implementamos cursos de Lengua de Señas tanto para México como para Centroamérica, así como videos donde compartimos los básicos para comunicarse con nuestro talento con discapacidad auditiva 	



En 2021, recibimos el Distintivo Éntrale, por nuestro compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, otorgado por Alianza Éntrale y el Consejo Mexicano de Negocios, este premio muestra el compromiso de Walmart de México y Centroamérica por construir un espacio donde cada asociado y asociada, tenga la posibilidad de desarrollar sus habilidades, crecer y ser exitosos con la certeza de que no existe diferencia por su condición



GRI 406: 103-1, 103-2, 103-3, 406-1

4. NO DISCRIMINACIÓN

Trabajamos día a día para seguir construyendo espacios seguros y libres de acoso y discriminación. Iniciamos un proceso educativo sobre el racismo, sus consecuencias y los mecanismos para evitarlo. No toleramos el acoso sexual ni las represalias en contra de quienes lo reportan.

Dentro de nuestro **Código de Conducta**, está regulada la prohibición de cualquier tipo de acoso o discriminación dentro de la compañía. Debido a la relevancia del tema, desde 2019 contamos con un entrenamiento de ética exclusivo para la prevención del acoso sexual para todos los *Officers* a nivel global, con la finalidad de capacitar a los líderes de mayor jerarquía sobre la relevancia del tema para que puedan detectar, mitigar y prevenir situaciones de este tipo dentro de sus equipos de trabajo.

En 2021 publicamos la Política Global de Prevención de Acoso y Discriminación en la que, entre otros aspectos, se prohíbe estrictamente toda discriminación u acoso basado en una categoría protegida u otro fundamento prohibido, ejercidos por asociados, postulantes, clientes, socios, proveedores u otras personas que trabajen en nombre de Walmart.

Campaña de no discriminación

Lanzamos una campaña acompañada de materiales físicos y digitales, así como acciones de sensibilización y educación, que tienen como objetivo mostrar a nuestros asociados que Walmart es una empresa donde no discriminamos por ningún motivo

Plan de sesgo inconsciente

La inclusión nos invita a ver, respetar y valorar las diferencias de quienes nos rodean. Por eso estamos trabajando con una serie de cápsulas que apoyan a nuestros asociados a conocer más los sesgos inconscientes, con el objetivo de poder reconocerlos y trabajar con ellos, lo que nos llevará a seguir impulsando una cultura de inclusión.

Hoy en día tenemos seis cápsulas:

- Introducción a los sesgos inconscientes
- Sesgo de afinidad
- Sesgo de confirmación
- Sesgo de atribución
- Sesgo de conformidad
- Sesgo efecto halo-cuernos

Ruta de capacitación

Iniciamos la implementación de módulos de capacitación en *ULearn* sobre diversidad e inclusión tales como:

- El ABC de la diversidad: introducción al tema y conceptos básicos de la importancia de este tema para Walmart
- Liderazgo inclusivo: alineado con nuestro nuevo modelo de competencias para líderes, este módulo contiene información sobre cómo es un líder inclusivo en la empresa
- Sesgos inconscientes: Información general sobre ¿Qué son los sesgos inconscientes?, ¿Cómo identificarlos? y ¿Cómo trabajar en erradicarlos?





IGUALDAD SALARIAL

GRI 202-1, 405-2, 102-35,102-36
SASB FB-FR-310A.1, CG-MR-310A.1



Estamos comprometidos con la igualdad entre todos nuestros asociados sin distinción o preferencia y con base en sus logros y desempeño

En nuestra Política de Igualdad de Remuneración hemos establecido diversos compromisos, entre ellos:

Garantizar que no existan diferencias salariales por razón de género, edad, religión, preferencia sexual o ideología política

Asegurar que las diferencias que existan en la remuneración se deban al desempeño individual, así como a los logros de cada asociado

Cumplir y exceder el salario mínimo establecido por las autoridades

Contamos con un tabulador que nos permite llevar un control; 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 Violencia, Acoso, Hostigamiento y Discriminación.





CADENA DE VALOR RESPONSABLE E INCLUSIVA

GRI 102-9, 204: 103-1, 103-2, 103-3, 204-1
SASB FB-FR-000.C, FB-FR-000.D

En Walmart de México y Centroamérica reconocemos la importancia de nuestra cadena de suministro como una pieza medular de nuestro negocio. Es por ello, que estamos comprometidos con mejorar las condiciones laborales, así como proteger los derechos humanos y al medio ambiente, trabajando de la mano con nuestros más de **86,000 proveedores**.

Adoptamos un enfoque de creación de valor compartido y nos esforzamos por ayudar a que nuestros proveedores prosperen, identificando oportunidades para que crezcan con nosotros, construyendo así una cadena de suministro responsable e inclusiva que refleje tanto nuestros valores como las necesidades de nuestros clientes.



Es nuestra responsabilidad promover el respeto de los derechos humanos, por ello aspiramos a utilizar nuestra escala para bien con el propósito de lograr un cambio positivo y convertirnos en agente de cambio



51,327
proveedores
en México



92%
de las mercancías
vendidas en México
se compran en el
país



93%
de nuestros
proveedores de
autoservicio son
pymes en México



34,933
proveedores
en Centroamérica



83%
de las mercancías
vendidas en
Centroamérica
se compran en la
región

86,260
Proveedores
en la región

Estamos trabajando con nuestros proveedores en programas de prevención del trabajo forzoso, de mejora y protección en las condiciones de trabajo, así como en la promoción de la dignidad de la mujer.

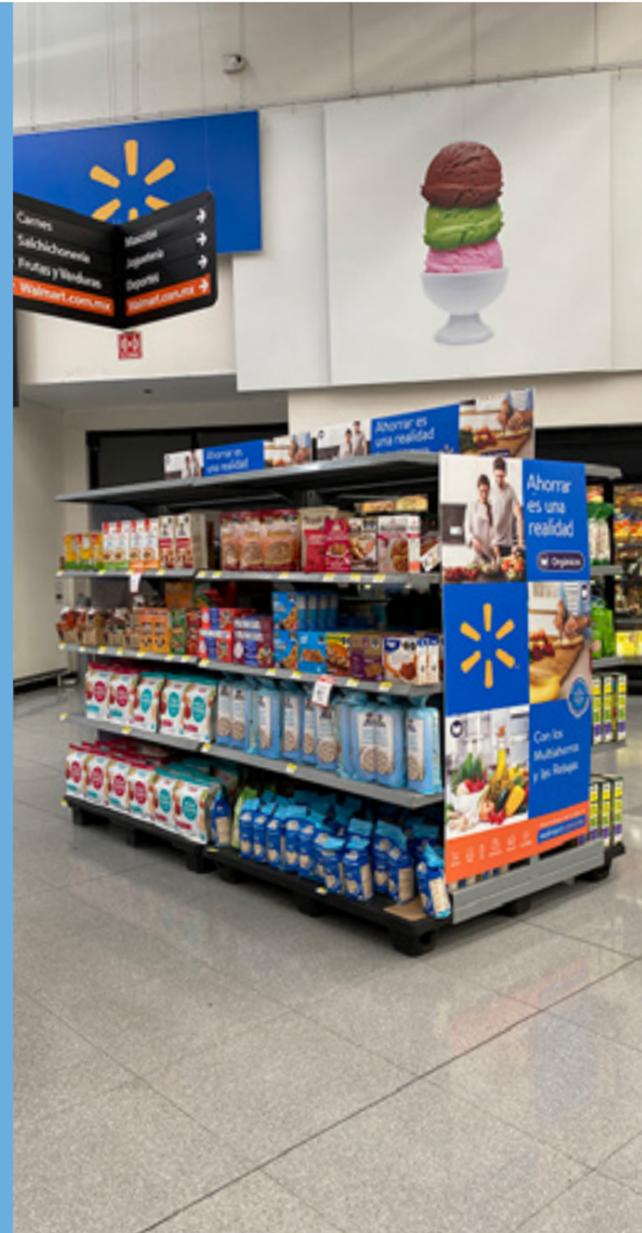


CADENA DE SUMINISTRO INCLUSIVA

GRI 102-9, 204-1

Una forma de cumplir con nuestro propósito de ahorrar dinero a las personas para que puedan vivir mejor es aceptar la diversidad en todos los aspectos de nuestra organización, desde nuestros talentosos asociados hasta los proveedores con los que trabajamos para ofrecer los productos y servicios que nuestros clientes desean y necesitan.

En congruencia con nuestro propósito de crear una cultura de trabajo y un ambiente seguro, donde todos se sientan incluidos y tratados con respeto e igualdad, contamos con un programa de inclusión de proveedores. Este programa ofrece a las empresas que pertenecen y son operadas por minorías, mujeres, personas con discapacidad y miembros de la comunidad LGBTQ+ igualdad de condiciones para trabajar de manera eficaz con nosotros y, al mismo tiempo, hacer crecer su propio negocio.



Nuestro poder de compra se ha convertido en una herramienta de desarrollo en dos sentidos:



Para desarrollar a diversos proveedores



Para apoyar a los pequeños productores en condiciones vulnerables

Como está establecido en nuestra [Declaración de inclusión de proveedores](#), firmada por el CEO de Walmart Inc., Doug McMillon, creemos que una cadena de suministro diversa nos permite ofrecer productos de mejor calidad y variedad a las comunidades a las que servimos.



Para nuestros proveedores, trabajar con Walmart significa el acceso a los 5 millones de clientes que compran en nuestras tiendas, clubes y sitios de eCommerce todos los días



COMPRA DIRECTA A PROVEEDORES LOCALES

Utilizamos nuestra escala en beneficio de nuestros proveedores. Una forma de hacerlo es comprando a productores locales directamente y sin intermediarios, lo cual se traduce en mayores ganancias para ellos.

Compra directa a proveedores locales de Nuestras Marcas

■ México ■ Centroamérica

De los proveedores de autoservicio son nacionales



De las ventas son de proveedores nacionales





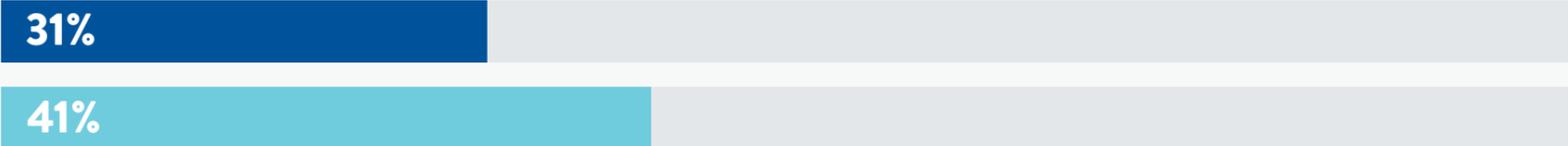
COMPRA DIRECTA A PROVEEDORES LOCALES DE PERECEDEROS



PESCADOS Y MARISCOS

■ México ■ Centroamérica

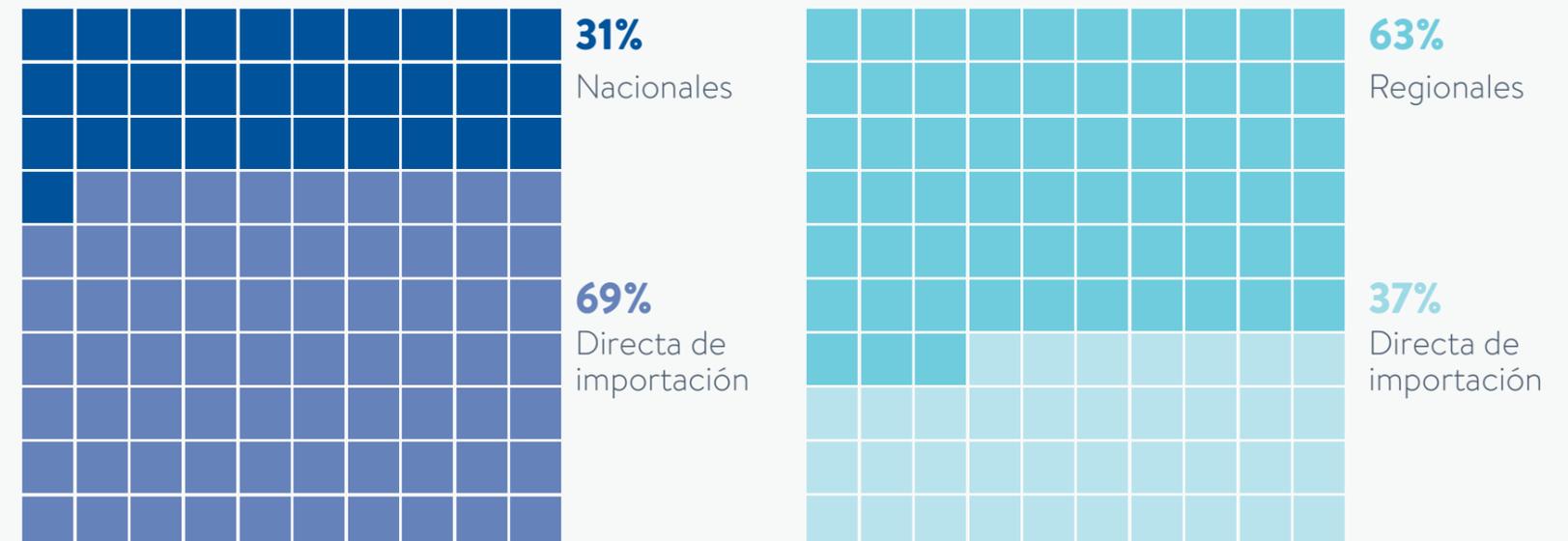
Compra de producto nacional/regional



Compra directa al productor



Compra a proveedores





COMPRA DIRECTA A PROVEEDORES LOCALES DE PERECEDEROS



FRUTAS Y VERDURAS

México Centroamérica

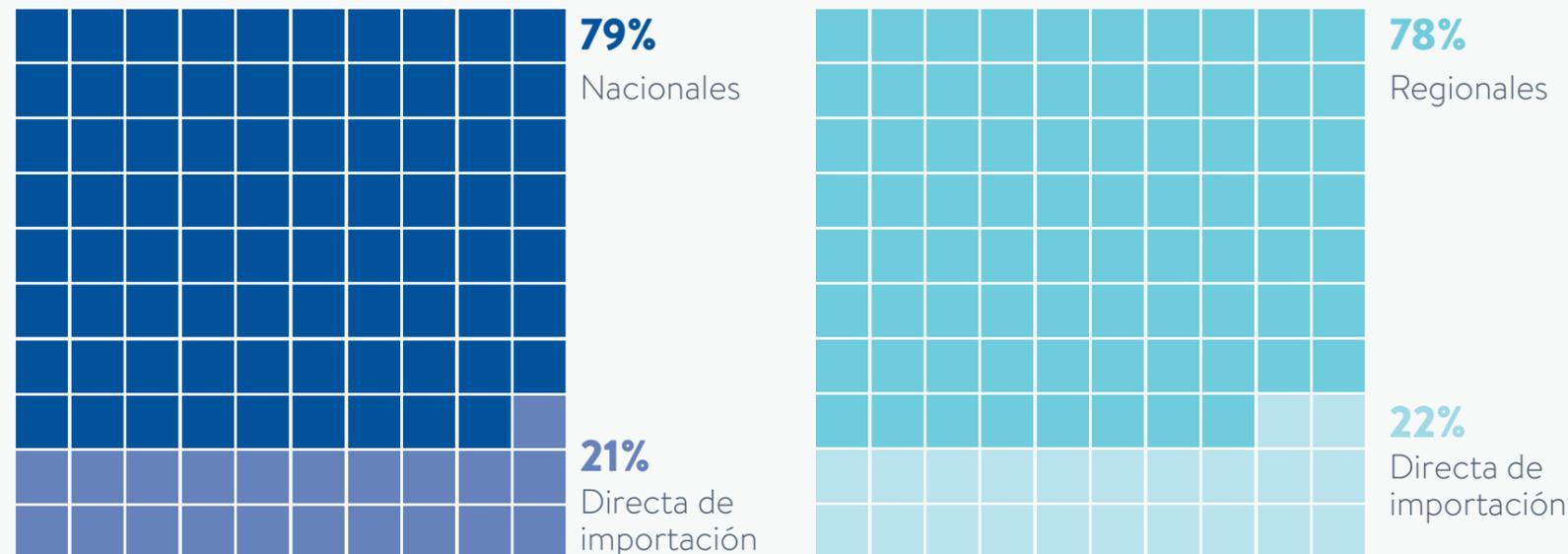
Compra de producto nacional/regional



Compra directa al productor



Compra a proveedores





COMPRA DIRECTA A PROVEEDORES LOCALES DE PERECEDEROS



CARNES

México Centroamérica

Compra de producto nacional/regional

89%

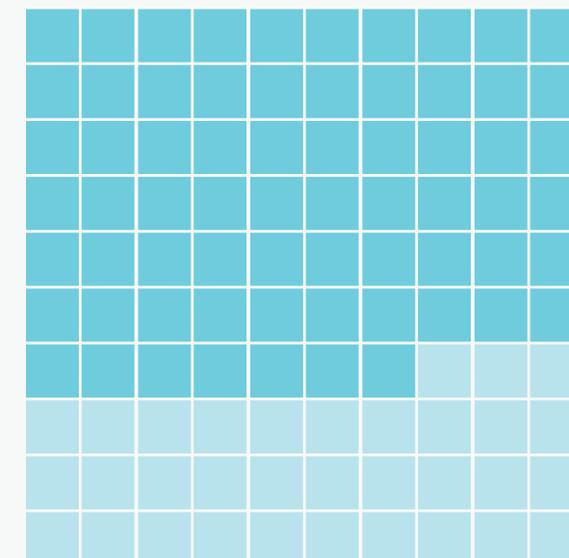
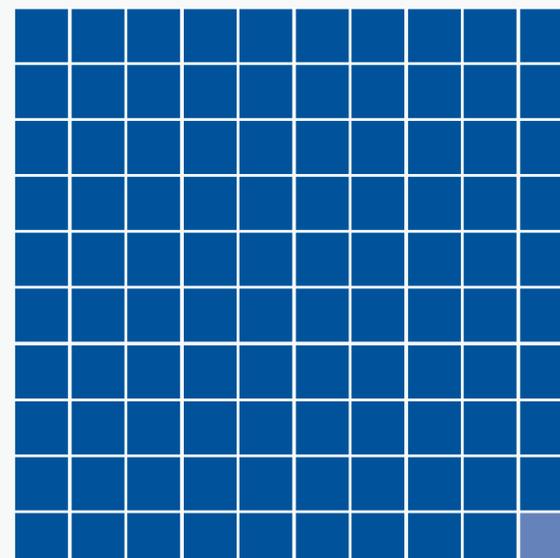
64%

Compra directa al productor

49%

65%

Compra a proveedores





COMPRA DIRECTA A PROVEEDORES LOCALES DE PERECEDEROS



AVES

México Centroamérica

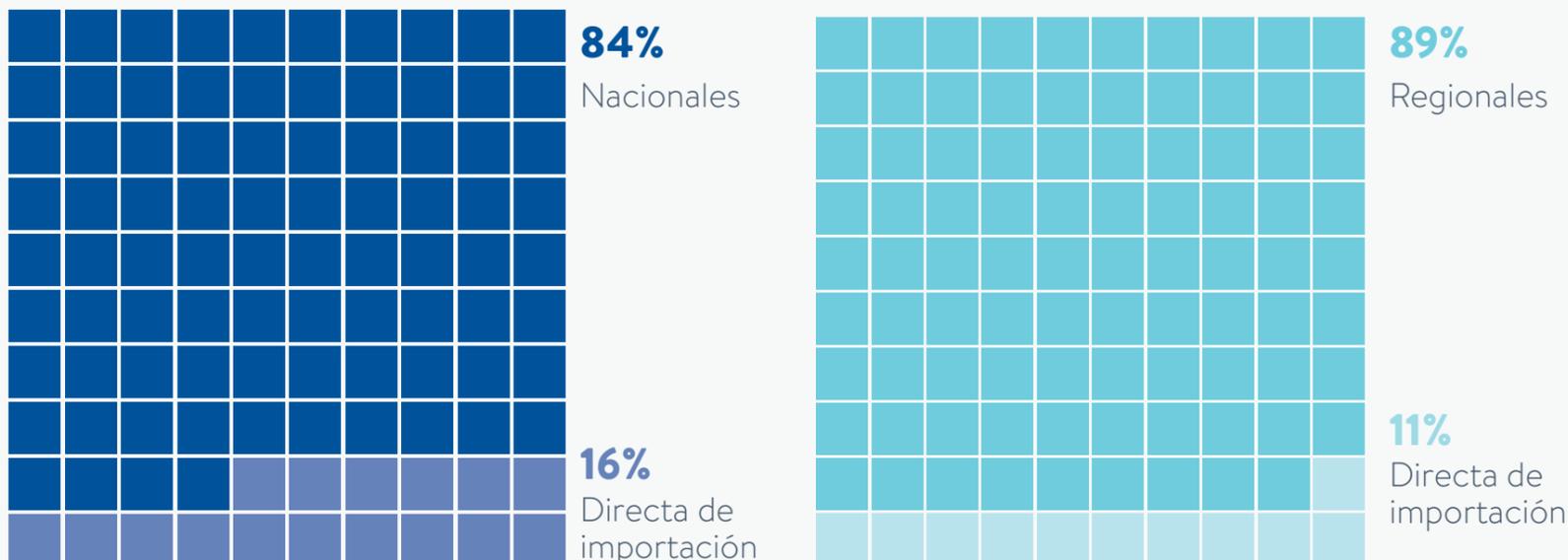
Compra de producto nacional/regional



Compra directa al productor



Compra a proveedores





DESARROLLAMOS A LA CADENA DE SUMINISTRO

GRI 204-1



A través de nuestro programa **Adopta una PYME**, contribuimos a que pequeños y medianos empresarios incrementen sus ventas y desarrollen sus capacidades operativas, financieras y logísticas.

El objetivo del programa es que nuestros proveedores cuenten con una visión más amplia del negocio y con herramientas que les ayuden a mejorar su desempeño para así fortalecer su estrategia comercial.

Con este programa no sólo contribuimos al fortalecimiento de nuestros proveedores, sino al desarrollo del país y de las familias en México.

Algunos de los beneficios que tienen los proveedores por ser parte de este programa son:



Asesorías comerciales



Capacitaciones en logística, estrategia comercial y promotoría



Posicionamiento de sus productos en medios de comunicación



Acceso a promotorías compartidas



Cada año seleccionamos a los proveedores con mayor potencial para recibir capacitaciones y mentorías que les permiten mejorar su desempeño y fortalecer su estrategia comercial:

26

proveedores apoyados en 2021, quienes ofrecieron sus productos en Bodega Aurrera, Walmart y Walmart Express a nivel nacional

50%

de incremento en ventas, alcanzamos nuestro objetivo en 2021, en un 104%

+151

millones de pesos en ventas durante 2021

23%

de los proveedores que integran este programa son mujeres

Contamos con la participación de asociados quienes ayudan a que las empresas puedan enfocar sus esfuerzos en el conocimiento del menudeo



UNA MANO PARA CRECER

El Programa Una Mano para Crecer, es el programa que, a través de la Iniciativa de Valor Compartido, impulsa el desarrollo de los fabricantes de pequeña y medianas empresas pymes manufactureras, con especial atención en el empoderamiento económico de la mujer.

Nuestra misión es integrar a las pymes a la cadena de valor y ayudarlos a crecer a través de la capacitación y las oportunidades de negocios.

Por medio de este programa, impulsamos el crecimiento y desarrollo de proveedores que nos abastecen en Centroamérica, para asegurar productos de la alta calidad para nuestros clientes y el crecimiento constante de estas pymes.



Pilares del programa:



PROPONER PRODUCTOS NUEVOS

- Capacitación Ser Proveedor de Walmart
- Convocatoria pública
- Aplicación en línea
- Periodo de prueba en tiendas piloto 90 días
- Evaluación de periodo de prueba



CAPACITAR PROVEEDORES

- Procesos Walmart
- Desarrollo de capacidades gerenciales



ACOMPañAR TRES PRIMEROS AÑOS

- Enlace interno
- Tarifas PYME
- Revisión del negocio

454

pymes en la actualidad

33%

son lideradas por mujeres

10.5%

incremento en ventas pymes

11,111

familias beneficiadas



RESULTADOS PROGRAMA UNA MANO PARA CRECER



VENTAS

2018

9%

\$948 millones

2019

10.5%

\$1,035 millones

2020

12.1%

\$1,193 millones

2021

10.5%

\$1,227 millones



COMPRAS

7.3%

\$724 millones

9%

\$832 millones

5%

\$909 millones

8.29%

\$966 millones



TIERRA FÉRTIL



Tierra Fértil, es un programa de apoyo a los pequeños y medianos productores agropecuarios que busca asegurarles acceso a un mercado seguro, compras directas, asesoría técnica e inversiones específicas como equipo y compra de insumos.

Tierra Fértil, se ha convertido en un modelo de referencia para la organización a nivel global, siendo que se trabaja con pequeños y medianos productores agrícolas para asegurar prácticas agrícolas sostenibles con el medio ambiente, una relación de negocios a largo plazo y un crecimiento en innovación, ventas y mercado por parte de las pymes.



Las tres líneas de trabajo principales de este programa son:



COMPRA DIRECTA AL PRODUCTOR:

Le permite al productor ser una parte activa de la cadena de valor, con precios competitivos y reducción de intermediarios, asegurando el pago oportuno y mayores ingresos a los proveedores



FACILITAR EL ACCESO A LA TECNOLOGÍA Y EL CONOCIMIENTO:

Se gestiona a través de las ONG, a través de la donación directa de bienes o mediante la implementación de proyectos para facilitar herramientas, equipos, nuevas tecnologías agrícolas y recursos de inversión directa



CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA:

Con el apoyo de asociados expertos de Walmart y de asesores externos, les brindamos capacitación y asistencia técnica a nuestros proveedores en diferentes áreas de conocimiento: calidad de semillas, rotación de cultivos, manejo poscosecha, uso responsable de los recursos hídricos, Buenas Prácticas de Manufactura (BPM, en inglés GMP), habilidades básicas de administración de agronegocios y asistencia financiera. Además, realizamos capacitación continua y frecuente a los productores en Buenas Prácticas Agrícolas (BPA, en inglés GAP)



Estas ONG visitan constantemente a los productores y les asesoran en producción limpia, con bajos niveles de agroquímicos, en el control de enfermedades y plagas, nutrición y cuidado de la siembra, manejo de los suelos, y el uso racional de los recursos



Durante 2021, **capacitamos a 1,553 personas**, de las cuales **30% fueron mujeres**, en técnicas para reducir impacto medioambiental, mejorar su productividad, garantizar la inocuidad de los productos que compramos y aumentar sus ventas.

Por medio de este programa, hemos apoyado con compra directa a **632 pequeños y medianos productores agropecuarios**, beneficiando a **13,238 familias centroamericanas**; **71 de estos productores son mujeres**, y representan el **11% de nuestros proveedores de frutas, hierbas y vegetales**.

El total de nuestras compras a estos productores fue de **1,793 millones de pesos** y representaron el **68% de las frutas, vegetales y granos** vendidos por nuestras tiendas en Centroamérica.

Durante 2021, trabajamos en la formación de **563** productores agrícolas con **126 capacitaciones técnicas** y contribuimos a formar las capacidades empresariales de **26 agricultores**, en alianza con el Tecnológico de Costa Rica.



Nuestro objetivo a 2025, es aumentar el acceso al mercado sostenible y mejorar los medios de vida de los pequeños agricultores



RESULTADOS PROGRAMA TIERRA FÉRTIL



COMPRAS

2018

\$1,116 millones

2019

37%
\$1,563 millones

2020

6%
\$1,684 millones

2021

5%
\$1,793 millones



PEQUEÑO PRODUCTOR

GRI 413-1

En las últimas décadas, los productores del campo mexicano han enfrentado numerosos retos, derivados de diversos factores que han impactado notablemente la economía y el tejido social de las comunidades más vulnerables.

En 2011, Fundación Walmart de México creó el programa Pequeño Productor, con el objetivo de incrementar el ingreso de los productores mexicanos por medio de capacitaciones que los ayuda a impulsar su proceso productivo agrícola, logístico y empresarial, dando así la oportunidad de colocar sus productos en nuestras tiendas, bajo condiciones preferenciales o en cualquier otro autoservicio e incluso exportarlos.

Gracias a este programa, contribuimos a una mayor productividad, incremento de los ingresos y derrama económica, a generar empleos y a crear nuevos negocios con un enfoque especial en la inclusión de jóvenes y mujeres.



10 AÑOS
Conectando al campo
Mexicano contigo



Dentro de este programa están involucrados los recursos monetarios, el piso de ventas, la capacidad de compra, así como el tiempo y talento de los asociados de todas las áreas comerciales y de logística



En 10 años hemos logrado:

36

agro-empresas vendiendo actualmente

23,637

pequeños productores capacitados

1,149

millones de pesos generados en ventas

42

cultivos beneficiados en 18 estados

1,590

empleos generados

59,000

toneladas comercializadas

1,196

comunidades donde se ha trabajado



En 2021 logramos:

569

millones de pesos de compras a pequeños productores

4,963

productores beneficiados

19%

mujeres productoras beneficiadas

86%

incremento en el ingreso





CONECTANDO A PEQUEÑOS PRODUCTORES

En 2021, creamos una alianza con BAIT, nuestro operador móvil virtual, para brindar acceso y conectividad a pequeños agricultores y a sus comunidades, brindándoles equipos de telefonía celular y planes de voz asequibles.



Durante 2021, entregamos 565 equipos BAIT a pequeños productores

Para lograr este objetivo de conectividad, nos centramos en tres componentes:



1. ACCESO A CONECTIVIDAD:

aumentar la inclusión de tecnologías de la información, en alianza con BAIT.



2. CAPACITACIÓN COMBINADA:

aumentar las sesiones de capacitación de agricultores en persona con medios digitales (audio y video) para mejorar el aprendizaje y la adopción de prácticas, así como aumentar la participación de los agricultores más jóvenes.



3. ACCESO A MERCADOS CON APP DE TRAZABILIDAD:

sistema de trazabilidad para pequeños agricultores.

Nuestro objetivo es habilitar digitalmente a 25,000 agricultores para 2030





CASO DE ÉXITO

La Unión de Productores de Hortalizas de Matamoros Coahuila (Uprohma), nació en 2015, con la asociación de 15 productores de sandía y melón, año en que se integraron al programa Pequeño Productor para recibir capacitación agronómica y empresarial que les permitiera acceder a mercados formales. Durante ese primer año de operaciones, lograron facturar 1.9 millones de pesos y colocar su producto en el centro de distribución de Monterrey, Nuevo León.

Los productores de Uphroma dispuestos a adaptarse e innovar, trabajaron para transformar la calidad de sus cultivos y sus ingresos, aplicaron los nuevos conocimientos y habilidades que adquirieron dentro del programa, y pudieron vender su fruta a mercados formales a un precio hasta un 75 % más alto que antes.

La agrupación obtuvo la certificación *Global Market NSF International* y ganó el premio al mejor proveedor de Walmart en marzo de 2018. Gracias a la mejora en sus procesos, la calidad y vida de anaquel de sus productos, además de llegar al centro de distribución de Monterrey, hoy en día entregan en otros cinco centros de distribución a lo largo de México.

Con las ganancias obtenidas por la agroempresa, invirtieron en la adquisición de su propio montacargas, dos máquinas seleccionadoras y dos cuartos fríos. Además, en el transcurso de los años, la agroempresa ha abierto la puerta a nuevos miembros, llegando a conformarse por 57 pequeños productores e incrementado así, el impacto en su comunidad.



En 2021, a siete años de ser parte del programa pequeño productor, Uphroma logró facturar **17 millones de pesos**, incrementando sus ventas **más de 700%** desde 2015



VER VIDEO