



LA CLAVE:

tener al
mejor
equipo

EL 2020 NOS DEMOSTRÓ QUE CONTAMOS CON UN EQUIPO CAPAZ Y COMPROMETIDO A LA ALTURA DE CUALQUIER DESAFÍO, ESTAMOS ORGULLOSOS Y QUEREMOS SER EL MEJOR LUGAR PARA SER, CRECER Y PERTENECER

GRI 102-8



PROPUESTA DE VALOR AL ASOCIADO

GRI 401: 103-1, 103-2

Nuestros asociados son nuestra prioridad y los tomamos en cuenta en todas nuestras decisiones. Continuamos trabajando en mejorar cada día nuestra **Propuesta de Valor al Asociado**, a la que llamamos **PRODI**, un acrónimo para describir las cinco promesas que la conforman y que representa todos los beneficios de trabajar en Walmart.



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



NUESTRO TALENTO

GRI 203-2, 401-1, 102-8

**231,271**

asociados

**4,571**

empleos generados

**Total de asociados
por género****53%**

Mujeres

47%

Hombres





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



Mujeres



Hombres



Total asociados por edad

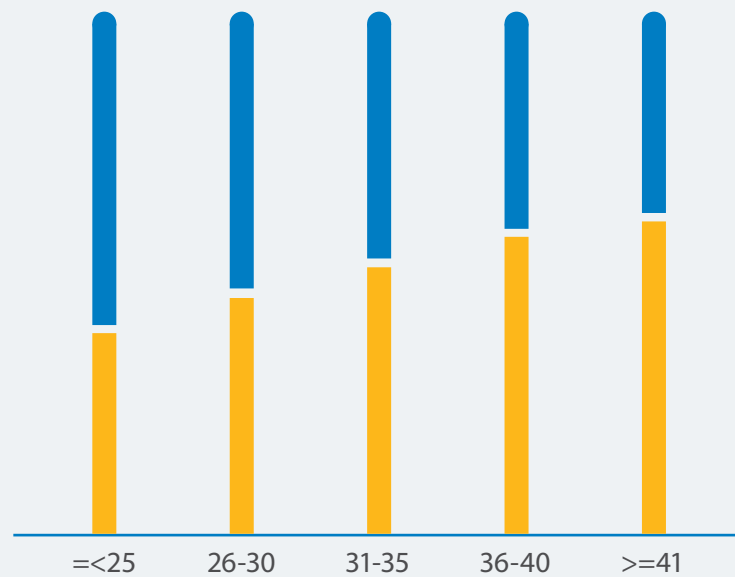
59%
41%

52%
48%

46%
54%

40%
60%

37%
63%



Asociados por edad México

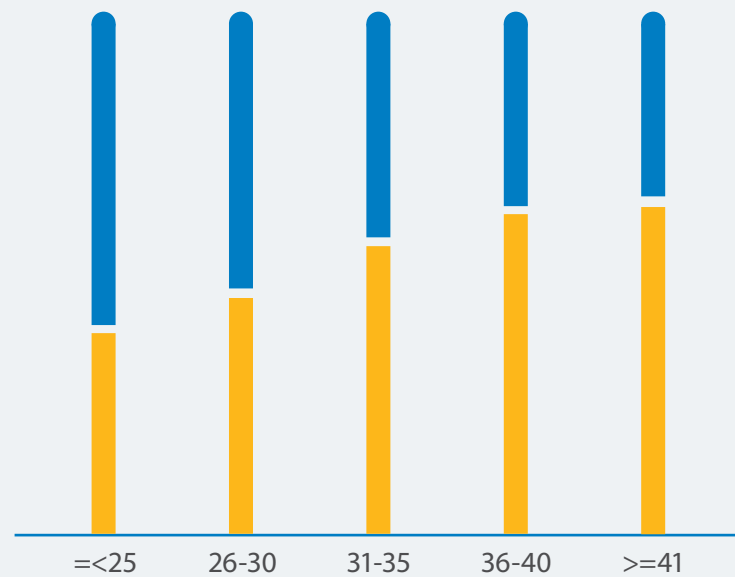
59%
41%

50%
50%

43%
57%

38%
62%

36%
64%



Asociados por edad Centroamérica

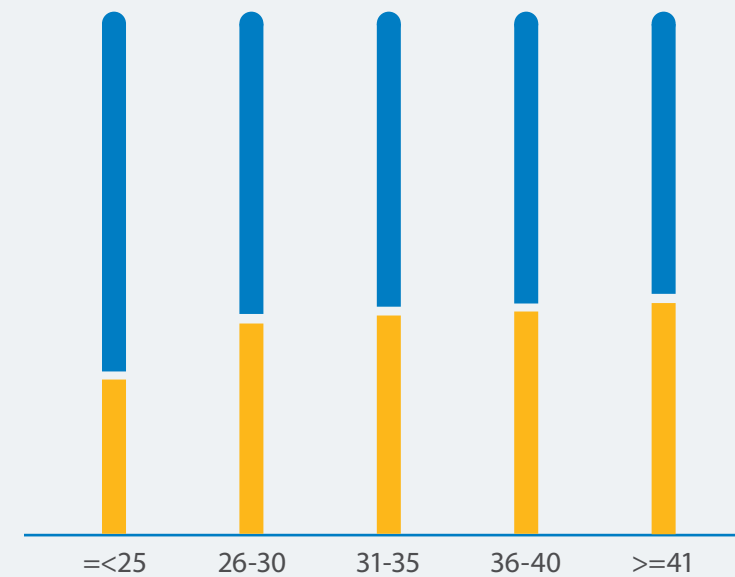
63%
37%

58%
42%

55%
45%

52%
48%

51%
49%



Asociados Staff y Operaciones



Total de asociados de operaciones y staff México y Centroamérica:

10,342

staff

220,929

operaciones

8,060
total de asociados staff México

2,282
total de asociados staff Centroamérica

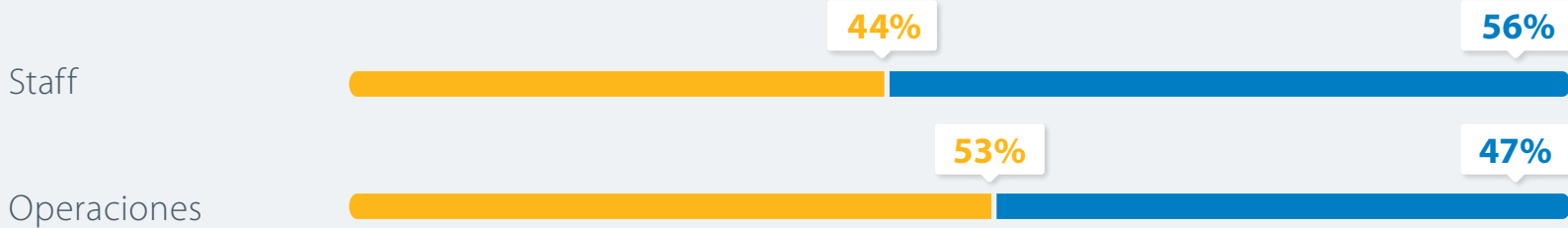
185,507
total de asociados operaciones México

35,422
total de asociados operaciones Centroamérica

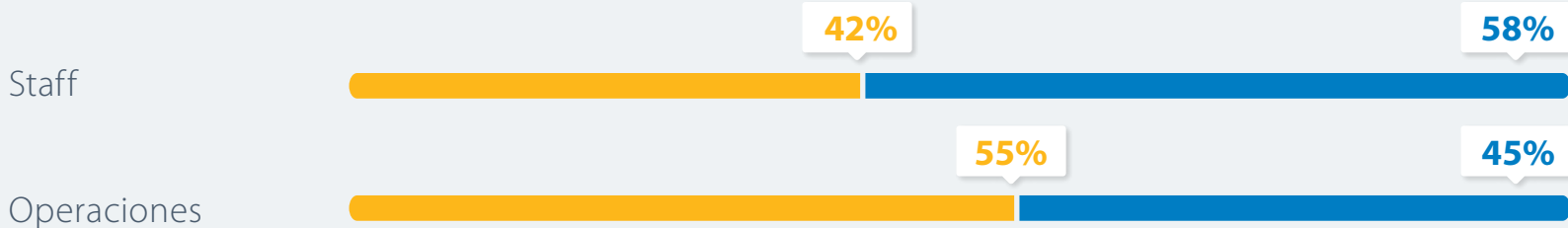
Total de asociados de operaciones y staff México y Centroamérica

Mujeres

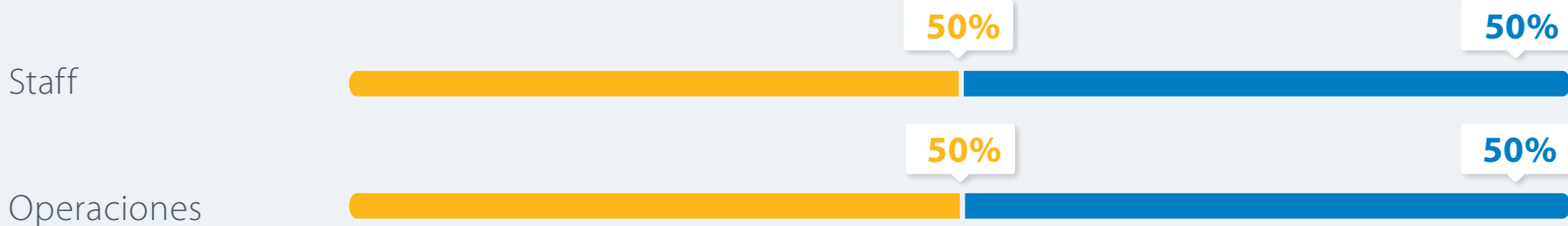
Hombres



Total de asociados de operaciones y staff México

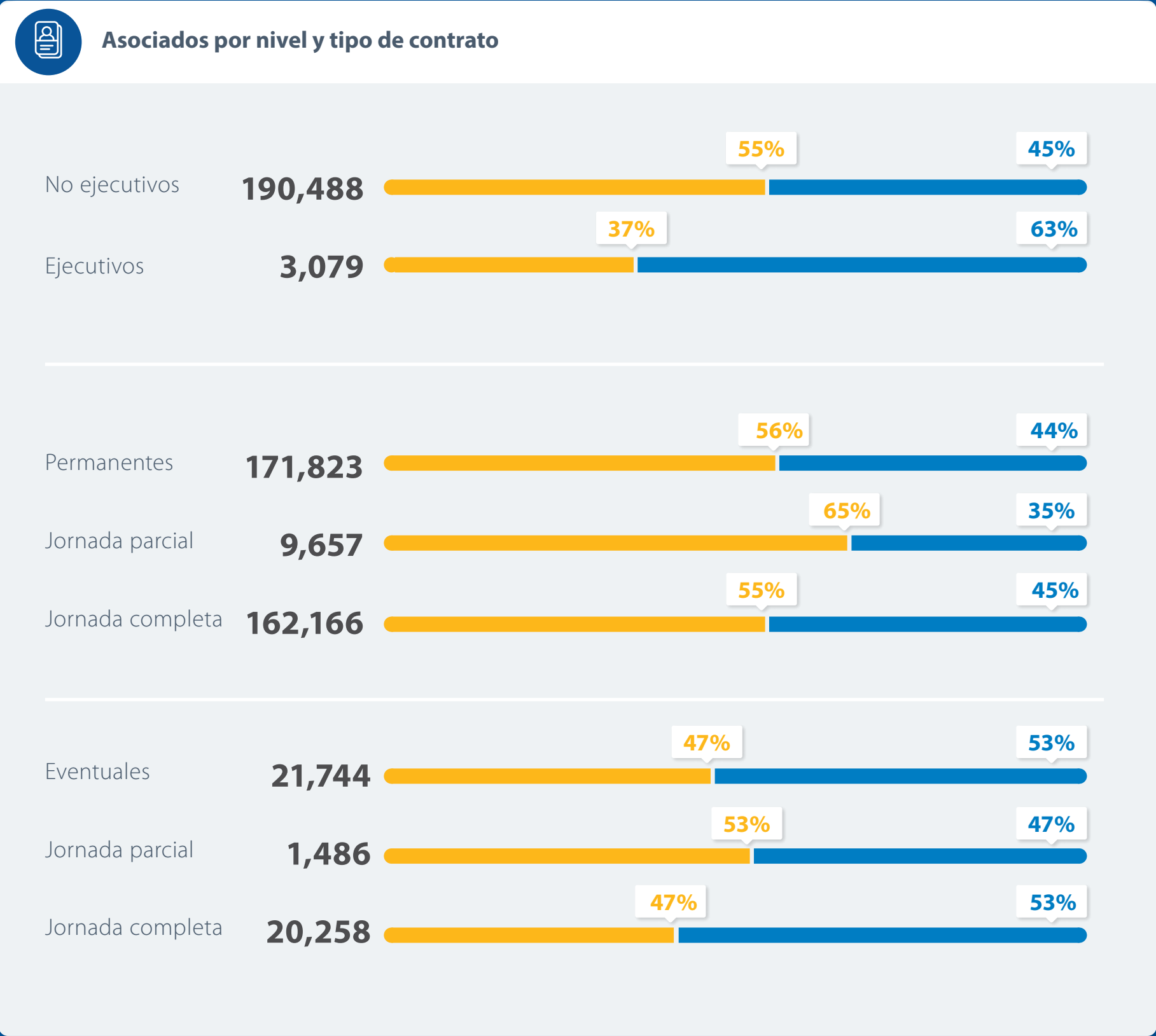


Total de asociados de operaciones y staff Centroamérica



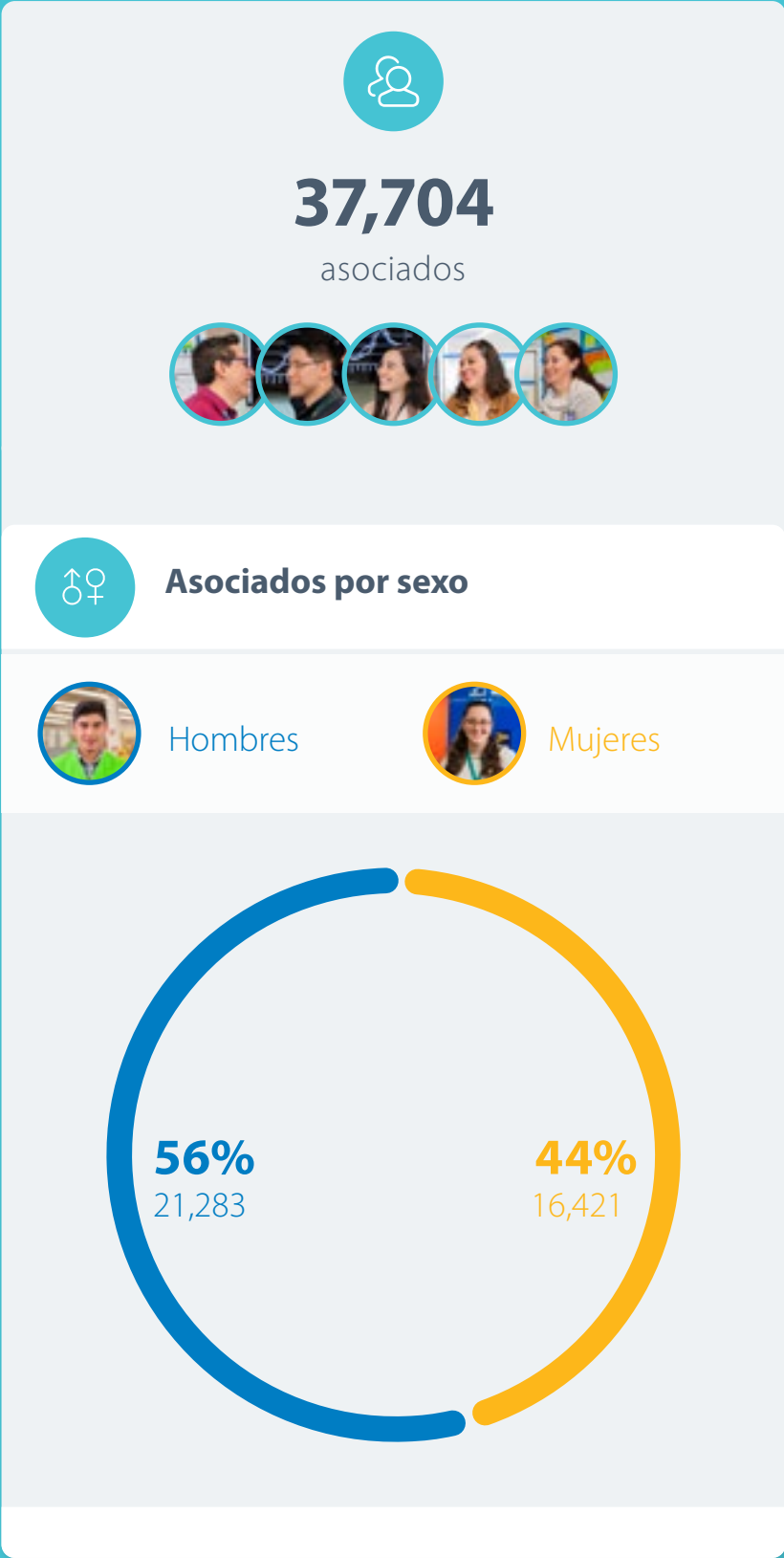
MÉXICO

GRI 102-8 SASB CG-EC-330A.4.



CENTROAMÉRICA

GRI 102-8 SASB CG-EC-330A.4.



GRI 401-1
SASB CG-MR-310A.2
SASB CG-EC-330A.2



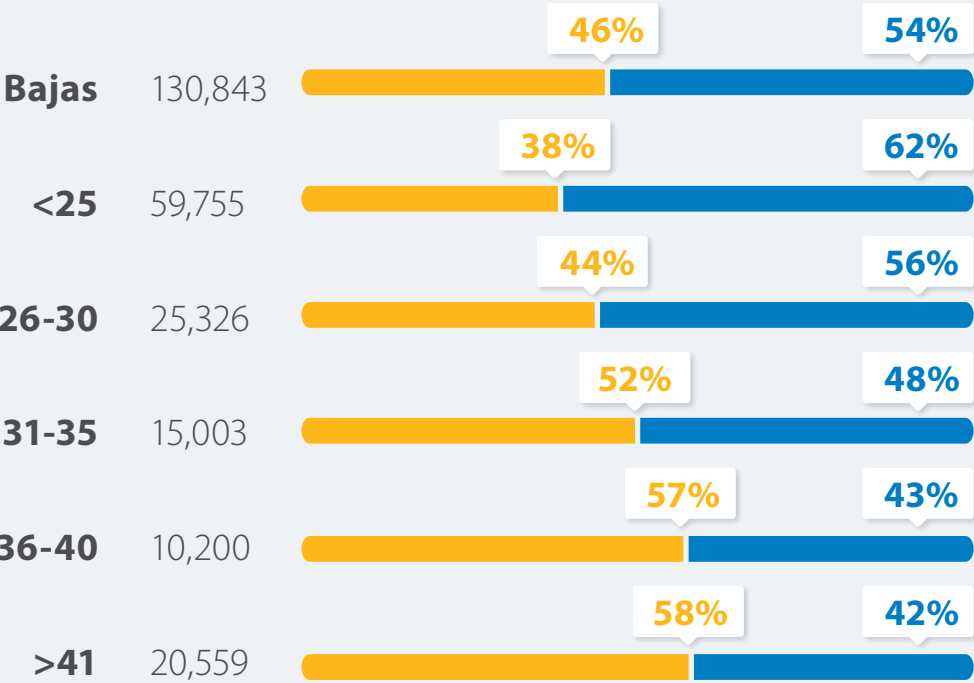
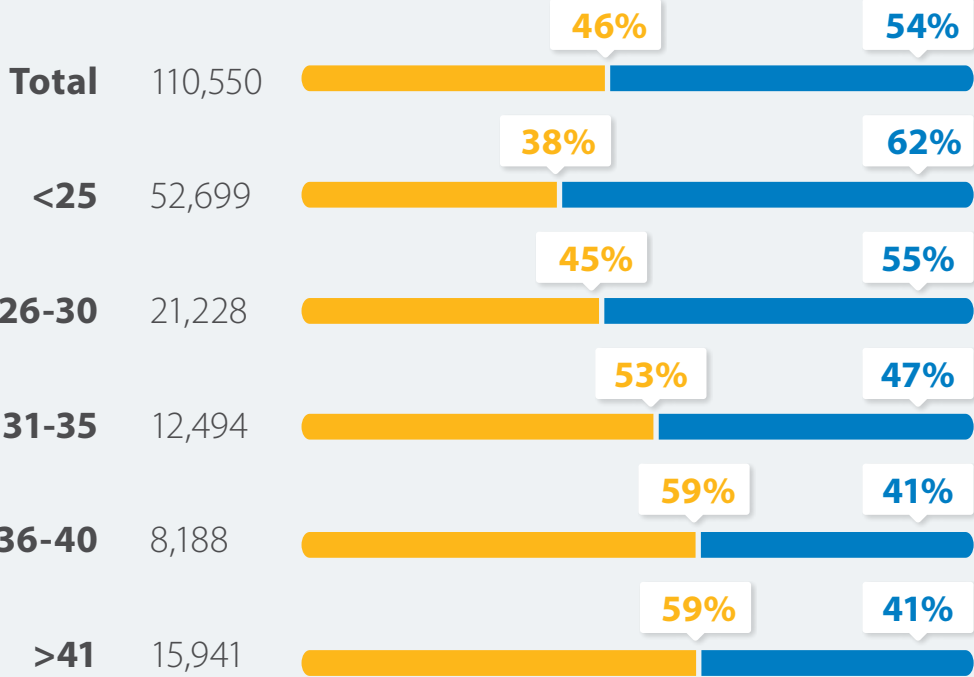
Mujeres



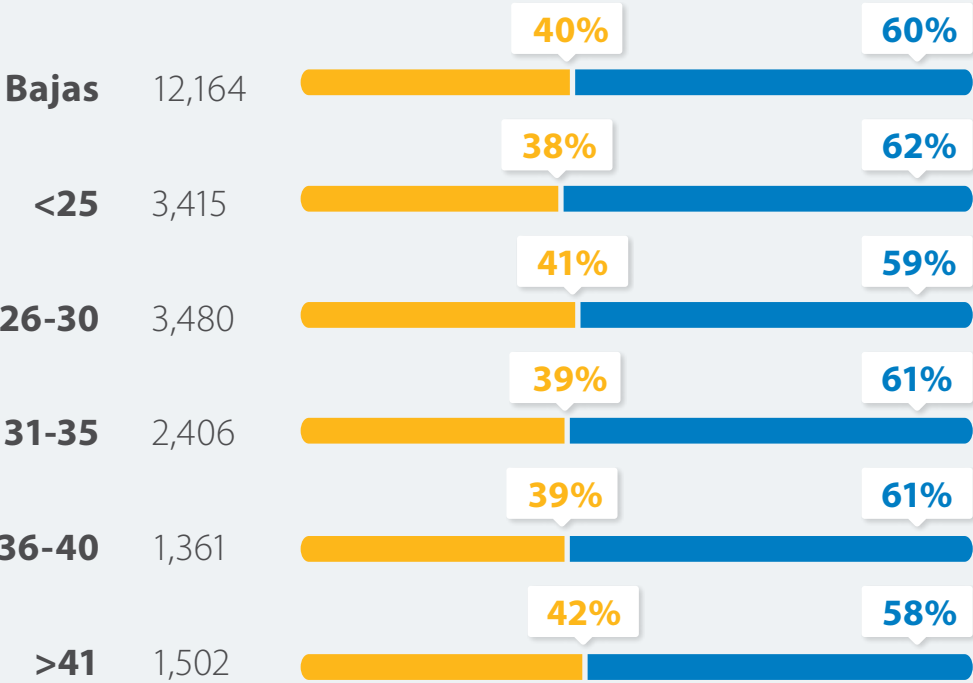
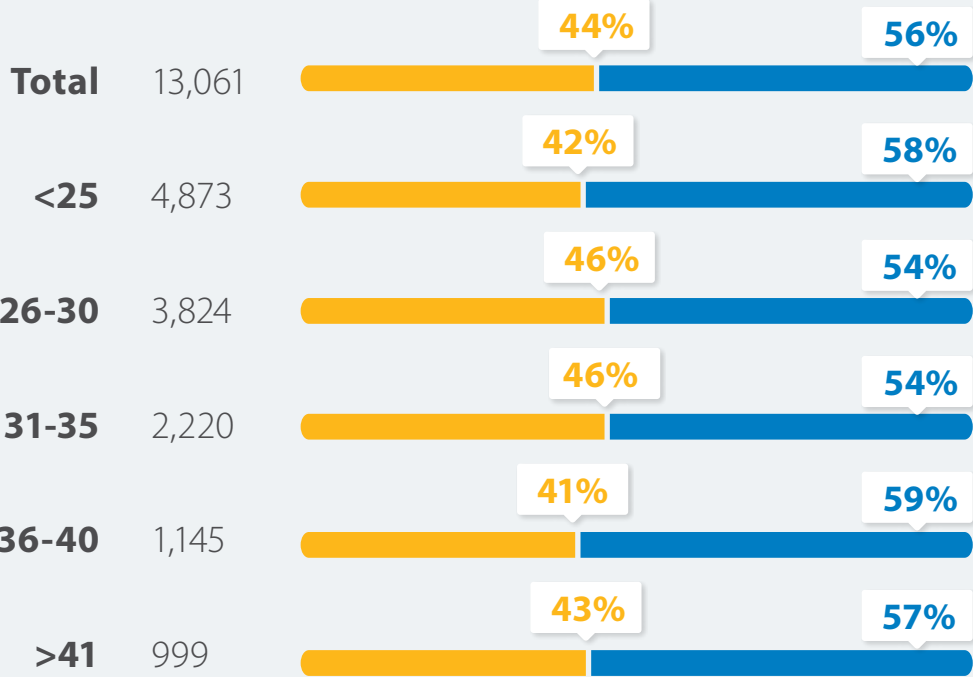
Hombres



Nuevos Asociados
México



Nuevos Asociados
Centroamérica



DESARROLLAMOS NUESTRO TALENTO

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



Ofrecemos una gran variedad de oportunidades de carrera. Brindamos a nuestros asociados la posibilidad de crecer y ser exitosos dentro de la compañía; es por ello, que contamos con diferentes programas de capacitación diseñados con base en la detección de necesidades grupales e individuales, con el fin de proporcionarles las herramientas necesarias para su desarrollo profesional y personal.



En 2020, tuvimos una evolución muy importante en la forma de implementar capacitaciones al cambiar toda nuestra oferta de presencial a digital





Capacitación a asociados



22,115

promociones



43.7 millones

de pesos invertidos
en capacitación



7.5 millones

de horas de capacitación



34.67

horas de capacitación
promedio por asociado

GRI 404-1

Horas de capacitación por nivel

Nivel	México		Centroamérica	
	Horas hombre	Horas por asociado	Horas hombre	Horas por asociado
VP	249	8.9	14	3.4
Nivel directivo	2,241	17.5	274	8.8
Subdirectores (<i>Squad Leads</i>)	8,818	21.1	480	7.8
Nivel gerencial	73,947	27.9	4,188	10.2
Subgerentes	584,020	56.4	11,693	12.4
Nivel departamental	565,006	22.0	24,279	10.7
Nivel línea	6,038,031	27.1	244,157	6.4



Gracias a la tecnología y distintas herramientas pudimos ofrecer grandes oportunidades de aprendizaje para nuestros asociados





Capacitamos a 217,512 asociados de operaciones y staff

MÉXICO

Durante 2020, se diseñaron y desarrollaron estrategias de capacitación de manera digital con enfoque en nuestros programas transversales, tales como liderazgo, agilidad y técnicos funcionales



Learning Experience Platform (LXP)

Nueva plataforma de capacitación, en donde nuestros asociados pudieron ingresar a través de cualquier dispositivo de la compañía y personal y en la cual pudimos cubrir temas prioritarios por contingencia y medidas de prevención de la COVID-19. Mediante esta plataforma capacitamos a 146,613 asociados de operaciones y staff.



Programa Onboarding Gerencial Autoservicio

Programa por medio del cual Walmart le da la bienvenida a los nuevos asociados y promociones al puesto de Gerente y Subdirector, abordando los puntos clave de supervisión indispensables para el correcto desempeño de su nueva función mediante cuatro bloques: introducción, soporte, función y retroalimentación, lo que les permite adaptarse con facilidad a su nuevo rol dentro de la compañía.



DAR Contingencia (Descubre y Aprende el Retail)

Capacitación dirigida a los asociados de línea de nuevo ingreso que fueron contratados para la temporada de contingencia, para mostrarles los temas principales para operar sus funciones en el piso de venta y línea de cajas en los formatos Sam's, Bodega Aurrera, Mi Bodega, Bodega Aurrera Express, Superama y Walmart Supercenter. En total capacitamos a 74,770 asociados.



Total Loss

Capacitación impartida a Subgerentes de Perecederos de Walmart Supercenter, Bodega, Mi Bodega y Superama, con el objetivo de darles herramientas para identificar acciones clave dentro del proceso de flujo de mercancía.



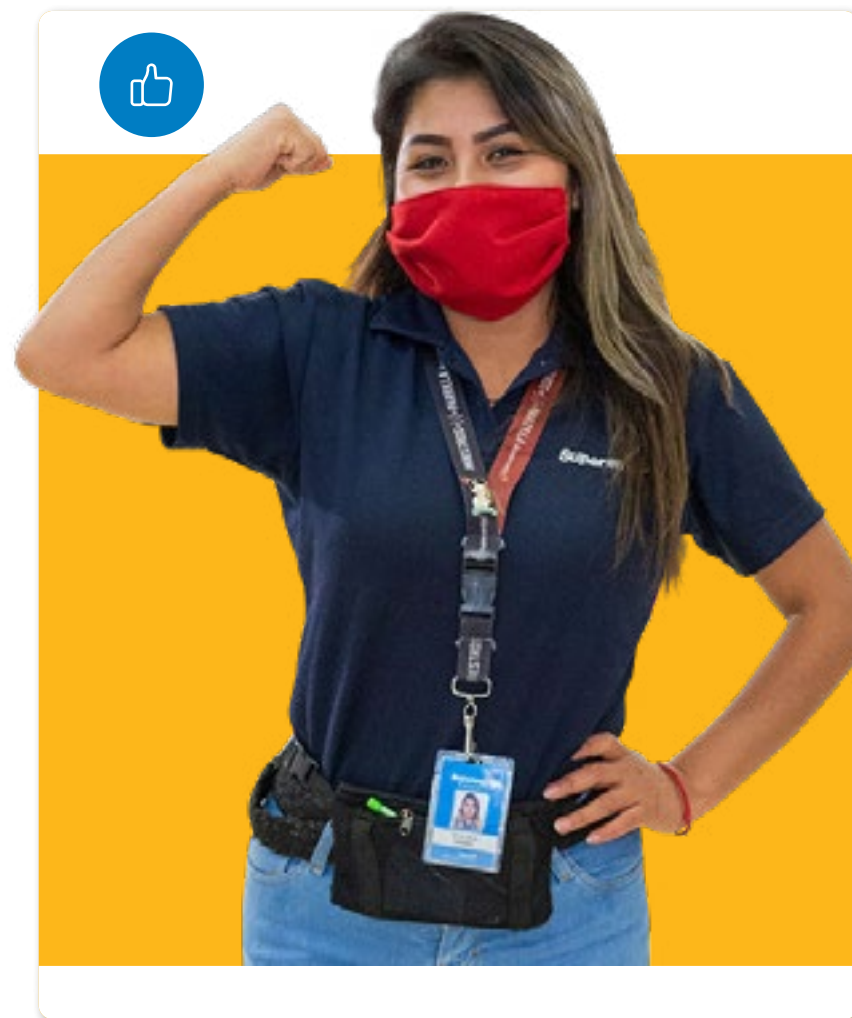
Certificación Gerencial

Capacitación para mejorar los indicadores clave de negocio, a través del reforzamiento de procesos claves y la implementación de un plan de acción en tienda dirigida a los Gerentes de Walmart Supercenter, Bodega, Mi Bodega, Superama y Bodega Aurrera Express.



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

Programa creado con el fin de desarrollar habilidades técnicas en los asociados, que impacten positivamente en los indicadores del negocio y que les permite gestionar los indicadores de venta, margen y merma, así como llevar a cabo acciones de supervisión y de ejecución para los líderes.



SmartForecasting

Capacitación para el área de resurtido que tiene como objetivo reducir costos mediante la mejora en la precisión del pronóstico de venta, para asegurar ser la opción número uno para nuestros clientes.



Trainee de Resurtido

Capacitación para resurtidores que permite entrenarlos en los procesos de su rol en Walmart y así cubrir las vacantes requeridas.



Programa Trainee Autoservicio

Permite brindar el talento necesario para cubrir las posiciones generadas por el crecimiento de la compañía derivado de nuevas aperturas y promociones, así como sustituir las posiciones generadas por la rotación natural de la posición.



Negotiation Development Showcase

Capacitación dirigida a *Squads Leads* y *Category Managers*, con el objetivo de reforzar principios de negociación adaptados a la nueva normalidad.


CAT (Category Assortment Training)

Programa de capacitación por medio del cual, el *Category Manager* conoce el proceso de gestión de categorías, reforzando sus habilidades para la toma de decisiones.


Medidas de Seguridad para el Trabajo en Alturas

Capacitación cuyo objetivo es brindar a los asociados los conocimientos sobre los principales riesgos para realizar trabajos en las alturas y aprender a mitigarlos.


Corte y Soldaduras

Programa que brinda a los asociados el conocimiento de los principales riesgos al realizar trabajos de corte y soldadura, y las principales medidas de prevención para mitigarlos.


Escuela de Sierristas

Tiene como objetivo brindar a los asociados y futuros sierristas, los conocimientos necesarios sobre los procesos que ejecutan, las herramientas y/o formatos que manejan como parte de sus actividades y los lineamientos de seguridad y calidad que deben cuidar en todo momento, con la finalidad de que puedan operar y resolver situaciones cotidianas relacionadas con el puesto.


Mi Seguridad en 9 Pasos

Brinda a los asociados los conocimientos necesarios para identificar las prácticas y condiciones seguras, así como las reglas de seguridad a cumplir dentro de la planta de carnes, con la finalidad de disminuir el número de accidentes en planta bajo nueve pasos: seleccionar, evaluar, guiar, unir, reforzar, impulsar, demostrar, actualizar y destacar.

CENTROAMÉRICA



Academia Operaciones

Busca el desarrollo de nuestros asociados de tienda. Por medio de manuales técnico-funcionales, apoyamos el desarrollo de los asociados con el apoyo de material auto-gestionable bajo la metodología de Aula Invertida. Dirigido a las áreas de Cajas, Trastienda, Perecederos y Abarrotes, con el apoyo del *People Business Partner*. Desde su lanzamiento en abril se han impactado 27,409 asociados.



Líder de Evolución

Programa diseñado para el desarrollo de liderazgo en tiempos de crisis y habilidades de gestión en Gerentes de Tienda, en el cual se capacita al personal en temas como: gestión del cambio, inteligencia emocional, planificación y priorización, toma de decisiones, *feedback* y comunicación y gestión de equipos.

Para Walmart de México y Centroamérica el desarrollo de nuestros asociados es fundamental





Academia Central OPS

Brinda a los asociados conocimientos encaminados a potenciar su desempeño con cursos tales como: presentaciones efectivas, *design thinking*, cuatro pilares del liderazgo, comunicación e influencia, finanzas para no financieros y administración de proyectos. En 2020, al 100% de asociados de Central Ops se les proporcionaron licencias de *LinkedIn Learning* con las cuales se desarrollaron habilidades y conocimientos en temas como agilidad, Kanban, y *Lean Six Sigma*, entre otros.



Academia Comercial

Taller de células de abasto y catálogo óptimo para alinear las áreas de Resurtido y Comercial en función de conceptos y procedimientos que generan un apalancamiento y trabajo colaborativo, propiciando procesos más eficientes. Escuela de farmacia para temas de servicio al cliente y ventas, plan paciente, marca estratégica y operatividad, lo que nos lleva a mejorar la experiencia de compra del cliente.



Academia de Desarrollo Agroindustrial

Capacitación de “Las 6 Prácticas Críticas del Liderazgo Desarrollo para Gerentes” con el fin de brindar las herramientas para liderar y gestionar equipos de manera eficaz.



Escuela de seguridad



Academia Logística

La escuela de Seguridad para los Cedis es un programa de realidad virtual, que ha logrado disminuir el 20% de accidentabilidad en Cedis.



Escuela de Seguridad

Lanzamos la Escuela de Seguridad, la cual está dividida en módulos y fue diseñada y creada con la colaboración de expertos en seguridad. Utilizamos la tecnología de realidad virtual usando los lentes Oculus centrándose en la experiencia de uso de cada asociado y, además, brindar el conocimiento para actuar de forma segura en los Cedis.



EVALUACIÓN A ASOCIADOS

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

Para Walmart de México y Centroamérica el desarrollo de nuestros asociados es fundamental, contamos con diversas herramientas para identificar su potencial y desempeño, así como para incentivarlos y promover su desarrollo.

Estas herramientas nos permiten implementar un marco de compensación adecuado y equilibrado para todas las categorías de empleados, por lo que contamos con un enfoque y un sistema integral para recompensar al 100% de nuestros asociados de todos los niveles, mediante métricas de desempeño individual, que se llevan a cabo de forma anual.



70,117

asociados evaluados en 2020



54%

de mujeres evaluadas



46%

de hombres evaluados



Herramientas de evaluación



Plan Individual de Desarrollo (PID):

esta herramienta permite a nuestros asociados tener claridad sobre en qué deben mejorar y la forma de realizarlo.



Evaluación de desempeño anual:

nos permite saber cómo se encuentran nuestros asociados y qué necesitan mejorar. Al realizarla, tanto el jefe directo como el asociado tienen claridad de en qué medida se lograron sus objetivos y la forma en que se desempeñó de acuerdo a las competencias o comportamientos que debe mostrar.

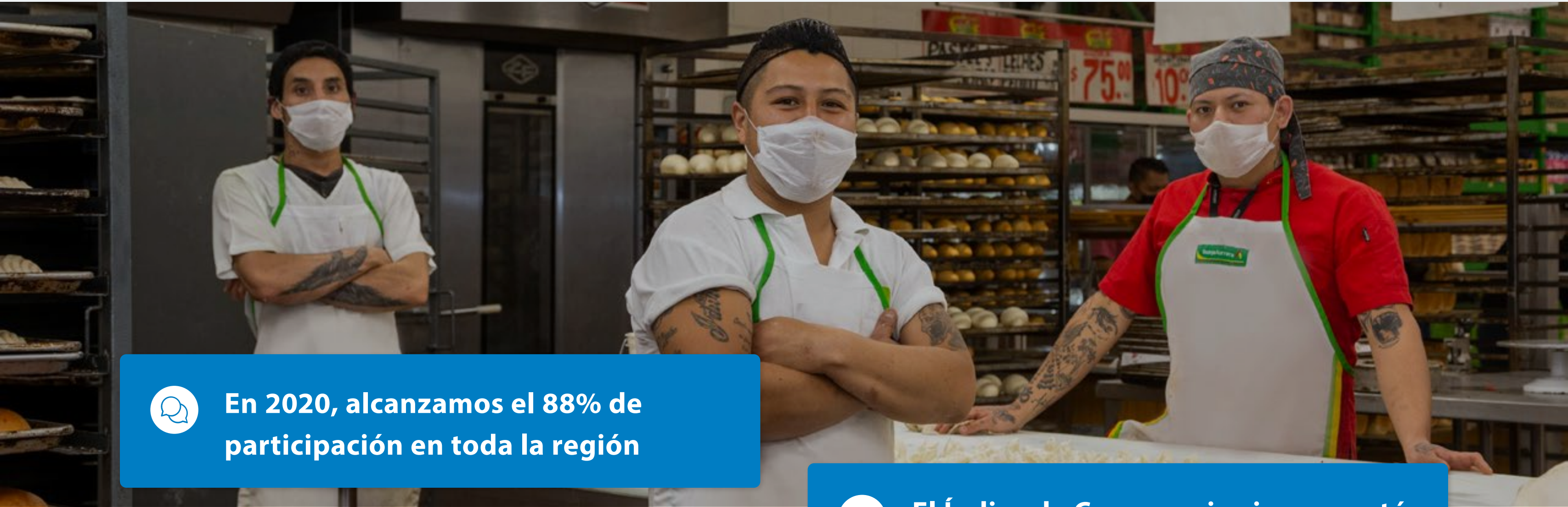


Calibración: este proceso ayuda a nuestros asociados a saber cómo los perciben dentro de la compañía, para saber si tienen los elementos necesarios para ser considerados como talento, lo cual implica mostrar un desempeño sobresaliente y tener el potencial para ocupar puestos donde las tareas son más difíciles y complejas.



Sesiones de retroalimentación:

se realizan para comunicarle a nuestros asociados sugerencias, preocupaciones u observaciones identificadas en sus comportamientos con el fin de que mejoren su desempeño.



En 2020, alcanzamos el 88% de participación en toda la región



El Índice de Compromiso incrementó a 80% vs 76% en 2019

DIÁLOGO CON ASOCIADOS

SASB **CG-EC-330A.1**

Fomentar la participación activa de nuestra gente es parte del éxito de la compañía. Cada año aplicamos una Encuesta de Compromiso, en la que nuestros asociados expresan su opinión sobre lo que necesitamos mejorar, las relaciones de liderazgo, cómo se vive la Cultura Walmart y los puntos básicos que construyen la experiencia de trabajo.

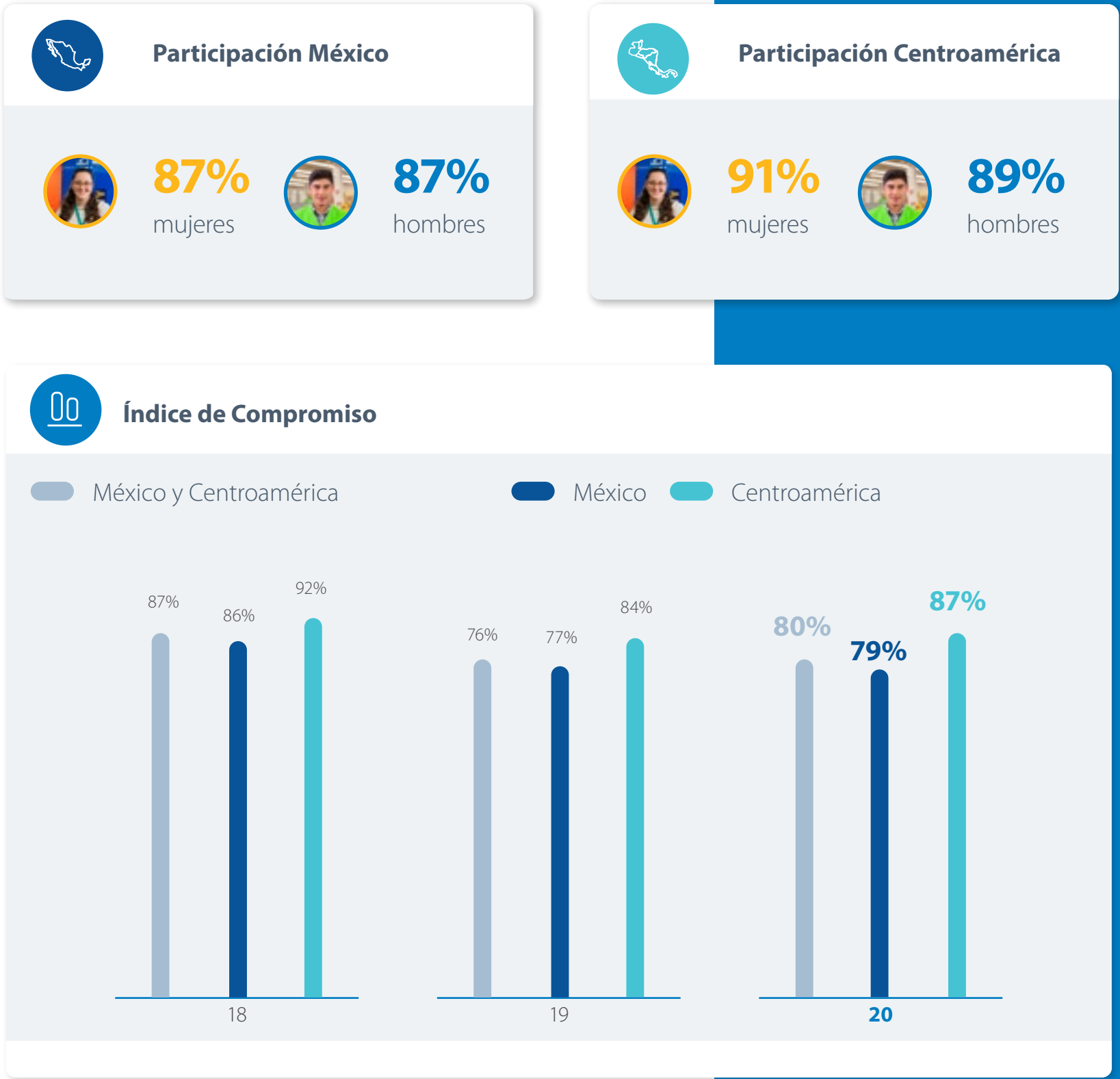
Esta encuesta es administrada por un proveedor independiente que es responsable de concentrar las respuestas individuales, las cuales se manejan de manera confidencial y cuyos resultados son reportados a nivel grupal.

Este año tuvimos una gran cercanía con nuestros asociados, lo que dio como resultado una alta participación con respecto al año pasado, lo que demuestra el interés de nuestros asociados por opinar.

A partir de esta evaluación, se generan juntas de retroalimentación en todas las áreas de la empresa que permiten sostener un diálogo abierto y constructivo lo que contribuye a lograr mejores ambientes de trabajo y a detectar áreas de oportunidad. Los resultados de dichas sesiones se plasman en planes de acción.

Adicionalmente, este año realizamos encuestas que nos permitieran conocer el sentir de nuestros asociados en diferentes rubros como salud emocional, calidad de vida y trabajo remoto. Sobre este último tema, el objetivo era saber si contaban con herramientas necesarias para desarrollar su trabajo adecuadamente y conocer su jornada laboral, obteniendo una gran aceptación y reconocimiento por parte de los asociados.

Continuaremos trabajando en promover una cultura auténtica de liderazgo y comunicación abierta que mejore la experiencia de trabajo de quienes forman parte de la compañía





IGUALDAD SALARIAL

GRI 202-1, 405-2, 102-35,102-36

SASB FB-FR-310A.1, CG-MR-310A.1

Nuestra [Política de Igualdad de Remuneración](#) asegura que en Walmart de México y Centroamérica no exista diferencia salarial por género, edad, religión, preferencia sexual o ideología política.

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. Por otra parte, la remuneración que ofrecemos en la compañía cumple y excede el salario mínimo establecido por las autoridades.



Política de Igualdad de Remuneración

En Walmart de México y Centroamérica estamos comprometidos con la igualdad entre todos nuestros asociados sin distinción o preferencia por ninguna razón que no sea basada en sus logros y desempeño. Como parte de los compromisos que hemos establecido, están:

- 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, mismos que se evalúan anualmente con base en la antigüedad en la empresa y el apego a los comportamientos de éxito que están plasmados en las políticas de la compañía
- Cumplir y exceder el salario mínimo establecido por las autoridades
- Promover permanentemente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres
- Supervisar que existan políticas y procedimientos internos eficaces de igualdad de remuneración
- Promover estrategias, programas e iniciativas que permitan la identificación, desarrollo y retención de talento diverso para incentivar la participación en todos los niveles de la organización
- Asegurar el acceso a la seguridad social de nuestros asociados
- Fortalecer la transparencia y la comunicación al establecer y revisar la remuneración

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

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

En México, cumplimos con la Ley Federal de Trabajo. Iniciamos un nuevo régimen de contratación colectiva, a fin de mejorar la propuesta de valor de nuestros asociados, quienes tienen la opción de elegir a la organización sindical a la que deseen pertenecer. El 71% de nuestros asociados están representados por un sindicato o cubiertos por convenios colectivos, es decir el 100% de los asociados elegibles de acuerdo a la ley. Todo esto se ve reflejado en nuestra Política de Libertad de Asociación.



Política de Libertad de Asociación

En Walmart de México y Centroamérica, estamos comprometidos con la libertad de asociación de nuestros asociados. Como está estipulado en nuestra política, nos hemos comprometido a lo siguiente:

- Garantizar permanentemente los derechos laborales de nuestros asociados, para que puedan elegir de forma libre a la organización sindical a la que deseen pertenecer
- 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 interferencia
- Asegurar que la negociación colectiva cubra los siguientes puntos: remuneración, horas de trabajo, entrenamiento, desarrollo profesional, flexibilidad en tiempo de trabajo e igualdad de oportunidades
- Respetar y proteger al representante de nuestros asociados
- Prevenir la discriminación de los representantes de nuestros asociados
- Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sindicales en el lugar de trabajo
- Asegurar que la libertad de asociación de nuestros asociados sea respetada en todas las operaciones de la empresa, a través de un mapeo de riesgos, auditorías internas periódicas e investigaciones internas y externas de denuncias
- Cumplir con todas las leyes y regulaciones en negociaciones colectivas y libertad de asociación

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

Con base en nuestra [Política de Horas de Trabajo](#) garantizamos a nuestros asociados sus derechos, de conformidad con la normatividad laboral, en cuanto a horarios de trabajo y calidad de vida, a fin de desarrollar un clima laboral positivo y ser una compañía que respeta los derechos de todos los colaboradores dentro de nuestros centros de trabajo.



Política de Horas de Trabajo

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 nos comprometemos a lo siguiente:

- Respetar los descansos y horarios de nuestros asociados
- Asegurar el pago de horas extras a nuestros asociados
- Realizar campañas permanentes en todas las unidades para asegurar el pago de horas extras, garantizando las medidas de compensación adecuadas
- Desarrollar campañas permanentes en todas las unidades para asegurar el respeto a descansos y horarios, así como evitar y prevenir el acoso
- Establecer horarios especiales para estudiantes
- Designar horarios fijos en periodo de lactancia
- Disponer de turnos fijos para madres o padres solteros
- Crear programas de semanas flexibles para nuestros asociados de staff, para liberar horas de trabajo los días viernes
- 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



Sin duda, 2020 fue un año de retador en este sentido. Implementamos distintos mecanismos para proteger a nuestros asociados, como el trabajo remoto permanente para nuestros asociados de staff. Programamos la jornada laboral por turnos y lanzamos campañas para promover que se respetaran los horarios de trabajo, tener reuniones cortas, respetar horarios de comida, tomar descansos y priorizar temas de acuerdo con la carga de trabajo.

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:

- Cinco [salas de lactancia](#) en las oficinas corporativas para nuestros asociados de staff
- Aplicación de [25,210 vacunas contra influenza](#) a nuestros asociados de operación
- 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.

- Equipo de nutriólogas que otorgan [guía en planes de nutrición y atención a asociados](#) en las oficinas corporativas:
 - * 2,867 citas otorgadas
 - * 981 pacientes



419

consultorios



2,867

planes de nutrición otorgados



4,292

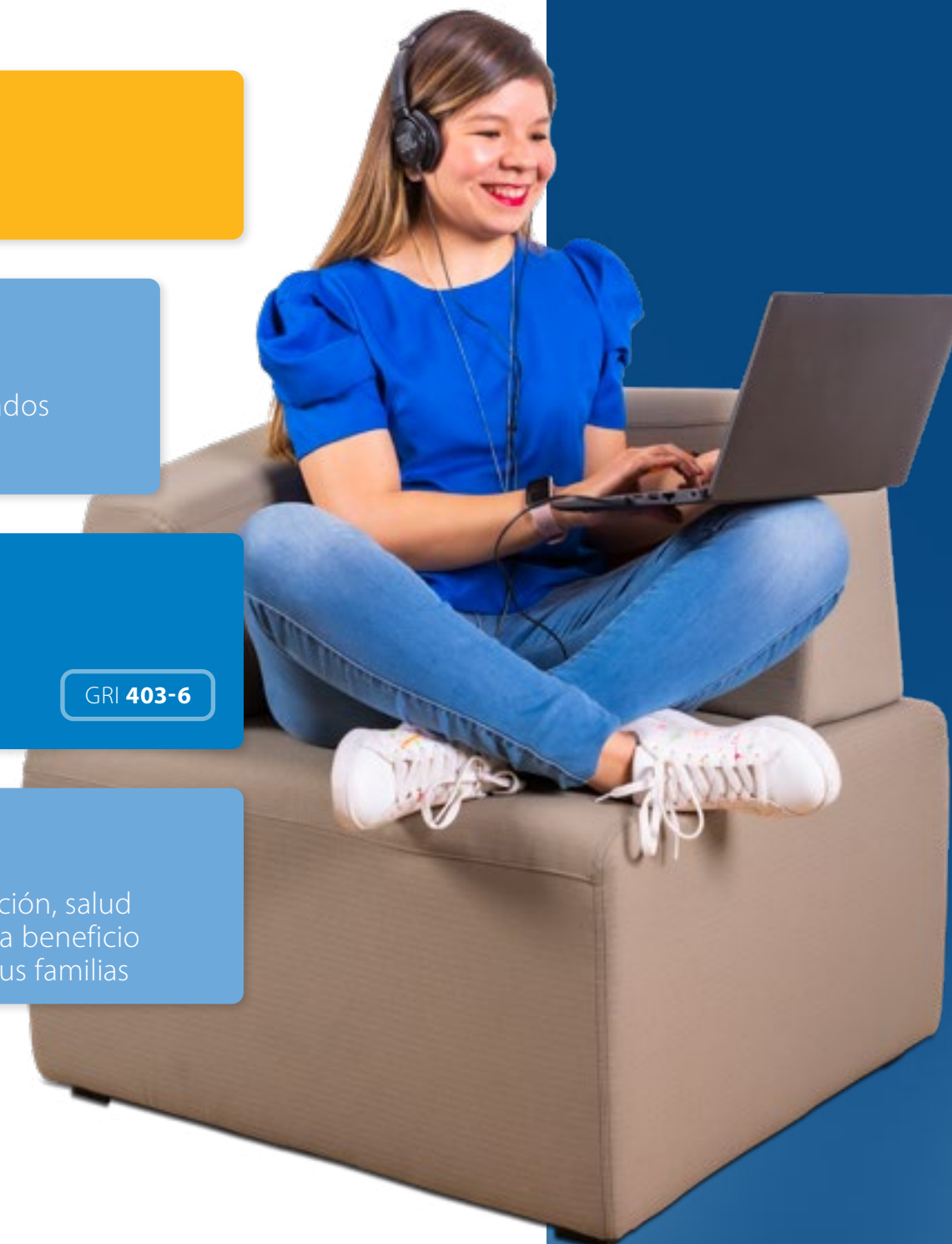
consultas médicas gratis otorgadas

GRI 403-6



836

convenios de educación, salud y esparcimiento para beneficio de los asociados y sus familias





Lanzamos la Semana de la Salud Emocional con la finalidad de hacer frente al estrés, trabajar de forma productiva, contribuir a nuestra comunidad, interactuar con los demás y disfrutar de la vida

Para mejorar la experiencia del trabajo remoto, lanzamos la campaña ¿Extrañas tu silla de la oficina? que consistió en prestar las sillas ergonómicas con las que los asociados contaban en nuestras oficinas corporativas, para que se la pudieran llevar a casa y se sintieran más cómodos.

La Semana de la Salud Emocional consistió en invitar a nuestros asociados a tomar diferentes sesiones de forma virtual para brindarles herramientas que les permitieran incrementar su bienestar emocional. Entre los temas abordados se incluyeron clases de yoga en familia, comunicación efectiva, estrés, gestión efectiva del tiempo y desarrollo de un patrón del sueño saludable, entre otros.



Durante todo el año, se realizan comunicaciones de concientización y sensibilización del cuidado de la alimentación a través de los distintos medios digitales -webinars, postales a través de Workplace, email corporativo, newsletter, etc.- buscando fomentar la adopción de hábitos saludables que beneficien la salud y bienestar de nuestros asociados.

En Centroamérica, con la finalidad de impactar en la salud mental y emocional de nuestros asociados y darles herramientas que le permitieran mejorar su calidad de vida mientras realizan trabajo remoto permanente, desarrollamos el programa #EstamosAquíParaTi, en el que compartimos con ellos cuatro webinars con contenidos relacionados a la gestión emocional, el desarrollo del pensamiento lateral, el poder de las palabras y la posibilidad de mejorar su calidad de vida a través de la meditación y el mindfulness.

BENEFICIOS PARA NUESTROS ASOCIADOS

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



México



Jornada completa



Jornada parcial/temporal



Centroamérica



Jornada completa



Jornada parcial/temporal

A

Se otorgan conforme a la ley

B

La ley no lo exige y la empresa lo otorga

C

Otorgado superior a lo que exige la ley

* Solo para ejecutivos
** Apartir de Gerente Divisional

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

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:



Asesoría psicológica

- Problemas personales
- Depresión
- Estrés



Asesoría financiera

- Créditos
- Buró de crédito
- Ahorro



Asesoría jurídica

- Leyes
- Reglamentos
- Derechos y obligaciones

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.

Adicionalmente realizamos:

- Lanzamiento de la aplicación móvil iConnectYou del PAI
- Webinars/sesiones mensuales otorgados por expertos en temas psicológicos, de vida diaria, legales, financieros y de salud
- Cápsulas informativas de temas de salud física, psicológica y nutricional través de *Workplace*
- Difundimos más de 800 posters y 700 gafetes con las líneas de atención del PAI

Este año complementamos este servicio con un nuevo canal de atención médica gratuito para asociados y familiares directos, las 24 horas del día, los siete días a la semana, en la que médicos profesionales brindan atención, asesoría y seguimiento

FLEXIBILIDAD LABORAL

GRI **GRI 401-3**

Licencia por maternidad y paternidad: brindamos los siguientes 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 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 fin de semana libre mensual para Gerentes y Subgerentes de la unidad.



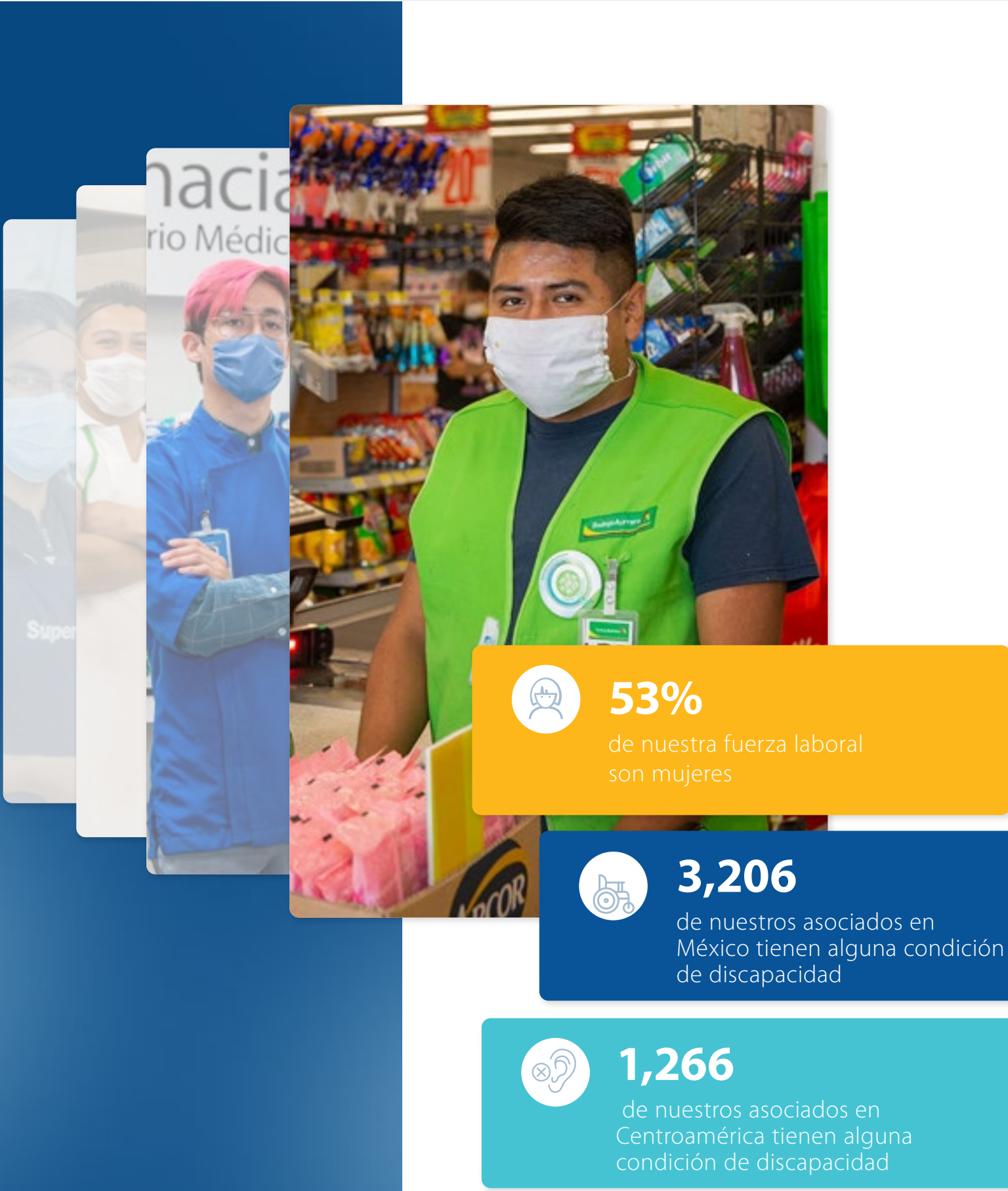
Programa de semana flexible de trabajo para los asociados de staff: consiste en liberar las horas de trabajo del viernes por la tarde, acomodándolas de lunes a jueves, para tener viernes cortos.



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 son el incremento de la productividad, maximización del enfoque a resultados y favorecimiento del balance de vida.

En 2020 se implementó el trabajo remoto permanente para el 100% de nuestros asociados de staff debido a la pandemia





DIVERSIDAD 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

5 IGUALDAD DE GÉNERO

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Uno de nuestros valores como organización es el respeto por el individuo

Sumado a la inclusión como propuesta de valor para nuestros asociados, estamos constantemente trabajando en crear espacios seguros y libres de acoso, y discriminación.

Garantizamos un ambiente de trabajo basado en la tolerancia y el respeto, en donde clientes, asociados, proveedores y socios se sientan libres de ser ellos mismos y que son valoradas y potencializadas sus ideas, opiniones, experiencias e identidades para desarrollar al máximo su potencial.

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD 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.

CONSEJOS CONSULTIVOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Contamos con dos Consejos Consultivos de Diversidad e Inclusión, uno en México y otro en Centroamérica. Conformados por equipos de líderes de alto nivel, estos consejos se encargan de promover estrategias, programas e iniciativas que permitan la identificación, desarrollo y retención de talento diverso para incentivar la participación en todos los niveles de la organización, generando así un ambiente inclusivo.

Objetivos de los consejeros:

- Generar una estrategia de D&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 y para la comunidad LGBTQ+
- Asegurar la vivencia cultural de nuestros valores en toda la organización



Tanto en México como en Centroamérica mantuvimos de manera constante la habilitación y sensibilización sobre la importancia de crear espacios seguros, inclusivos y libres de discriminación para nuestros asociados.

Realizamos distintos *webinars* para nuestros asociados tanto de staff como de operaciones, entre ellos:

- ¡Hablemos de Inclusión!
- El ABC de la Comunidad LGBTQ+
- Racismo: Una realidad
- Impulsando a la mujer que puedes ser hoy
- Cómo ser un aliado incluyente

Más de 13,000 asociados de los seis países tuvieron la oportunidad de conocer y aprender más sobre nuestros cuatro pilares de diversidad e inclusión





Somos la única compañía del sector autoservicio en México que ha formado parte del Índice Bloomberg de Equidad de Género por cuatro años consecutivos

1 EQUIDAD DE GÉNERO



Trabajar sobre la equidad de género ha sido uno de nuestros ejes prioritarios. Nos enfocamos en reforzar procesos con el fin de minimizar las brechas y a su vez posicionar la Cultura Walmart. Estamos convencidos de que los grupos de trabajo diversos generan mejores ideas, y al final del día mejores resultados. Es por esto, que seguimos trabajando en reforzar nuestra estrategia de equidad de género dentro de la compañía.

DESARROLLO DE TALENTO FEMENINO

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 cuarta generación.

Mujer ejecutiva y círculos de confianza

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

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 2020, se registraron 113 participantes en México y Centroamérica, con un total de 37 sesiones impartidas, y está basado en cuatro ejes: Desarrollando las competencias del futuro, *Servant Leadership*, *Networking* y Autodesarrollo.

Índice Bloomberg de Equidad de Género



Por cuarto año consecutivo, fuimos incluidos en el Índice Bloomberg de Equidad de Género. Este índice mide la igualdad de género y reconoce a las empresas por su divulgación y compromiso con este tema a través de políticas y estadísticas internas, así como por la participación y el apoyo de las empresas a la comunidad.

2

DIVERSIDAD SEXUAL

LGBT+ Eres mejor cuando eres 100% tú

Durante el mes de junio se celebra en todo el mundo el Mes del Orgullo LGBT+. 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.

A lo largo de este mes, utilizamos herramientas virtuales que demostraron nuestro apoyo como aliados de las personas LGBT+, a través de *webinars* y actividades *online*. Asimismo, participamos en la marcha online por el orgullo LGBT+ en conjunto con Walmart Argentina y Chile.

Para conocer y entender más la vivencia de nuestros asociados de la comunidad LGBT+ dentro de la compañía, durante la encuesta de compromiso 2020 incluimos una pregunta demográfica, en donde de forma anónima y voluntaria invitábamos a nuestros asociados a responder si eran parte de la comunidad LGBT+. Esto nos permitió realizar planes de acción focalizados en las necesidades que nos compartieron nuestros asociados.



Por cuarto año consecutivo, la Fundación *Human Rights Campaign* (HRC) nos certificó como una de las empresas que promueven la diversidad e inclusión LGBT+ en sus lugares de trabajo

3

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En los últimos años, hemos trabajado en la implementación de programas para la inclusión de personas con discapacidad. Creamos espacios seguros para todos y todas, siempre valorando lo más importante: su talento.

Hasta hoy, forman parte de nuestra gran familia más de 4,000 asociados con alguna discapacidad motriz, auditiva, visual e intelectual, los cuales demuestran su pasión y compromiso todos los días.

Capacitamos y comunicamos sobre discapacidad a través de diferentes medios: capacitaciones en línea, videos y manuales para atención a asociados, clientes y proveedores con discapacidad.



Reconocimiento Éntrale 2020

Nuestro compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad y el trabajo constante en la implementación y fortalecimiento de proyectos que beneficien la contratación y retención de talento con discapacidad, soportado en nuestras políticas, prácticas y programas, nos hicieron acreedores nuevamente al Distintivo Éntrale 2020. Esta distinción se otorgó únicamente a 51 empresas con resultados sobresalientes en el índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.



4,472

asociados con discapacidad forman parte de nuestra fuerza laboral



+193%

vs 2019

GRI 406-1



4 NO DISCRIMINACIÓN

Con la finalidad de seguir reforzando nuestra postura de no discriminación, continuamos generando estrategias para que todos nuestros asociados se sientan seguros dentro de la compañía. 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 la Declaración de Ética 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 nuevo 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.

Este año incluimos la enfermedad por COVID-19 dentro de nuestras políticas de acoso y discriminación, con lo cual buscábamos mantener un entorno seguro para todos nuestros asociados que hayan padecido la enfermedad o que algún familiar de ellos se haya contagiado.



Estamos comprometidos y trabajamos para mantener un ambiente laboral de integridad y respeto, en el cual todos nos sintamos seguros y libres de cualquier tipo de hostigamiento

Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación

Certificado Bronce

Recibimos la recertificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación, gracias a que nuestras políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral, no discriminación e inclusión definidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, quienes promueven y respaldan esta norma.



Somos el único retailer certificado en México

Para obtenerlo, los principales ejes que evalúa son:



Procesos de reclutamiento y selección con igualdad de oportunidades



Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores



Flexibilidad en horarios de trabajo



Mecanismos para lograr atraer y retener talento



Fomentar un clima laboral sin discriminación



Implementar acciones y tener mecanismos para atender, prevenir y sancionar situaciones de violencia o discriminación



Accesibilidad en espacios físicos para personas con discapacidad



Salas de lactancia



Garantizar igualdad salarial

GRI 202-1, 405-2



Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible



Capacitación en materia de igualdad y no discriminación