



Capacidades
para el **éxito**
continuo



Estamos conscientes
de los **retos y oportunidades de
negocio** que afrontaremos a mediano y largo
plazo, por lo cual trabajamos para **fortalecer y
mejorar las capacidades** clave que
nos permitan seguir contando una historia de **éxito
continuo y rentable.**



Por ello, aceleramos
el proceso de **transformación de**
nuestra compañía, capacitando a
nuestros(as) asociados(as), robusteciendo nuestra
red de distribución y generando eficiencias
operativas que se traduzcan en **mayores**
ahorros para nuestros(as)
clientes(as).





¹ Walmex excluyendo Banco Walmart, Vips y Suburbia



Zona 18

una incubadora de negocios que sirve de apoyo para **la transformación digital** y la correcta ejecución de **nuestra estrategia**.



Transformación **digital**

Desde hace dos años nos centramos en transformarnos para ser una empresa habilitada digitalmente y ser capaces de responder a las nuevas tendencias de un mercado con clientes(as) cada vez más empoderados por la tecnología y con una variedad y surtido más amplios de opciones de productos a su disposición.

Con este objetivo, comenzamos a cambiar nuestra forma de trabajar y a desarrollar nuevas herramientas digitales para capacitar a nuestros(as) asociados(as) en los procesos enfocados en la y el cliente. Nuestra fábrica digital evolucionó y dio paso a Zona 18, una incubadora de negocios que sirve de apoyo para la transformación digital y la correcta ejecución de nuestra estrategia.

Zona 18 se compone de cuatro áreas principales: laboratorios enfocados en desarrollar productos digitales (entre los que destacan aplicaciones de reclutamiento para tiendas y clubes, un cerebro logístico omnicanal, automatización del proceso de compras y asistentes virtuales para asociados(as) en tiendas), un centro de diseño a cargo de elaborar nuevas experiencias y servicios, un área de gestión de equipos multidisciplinarios creados para trabajar en proyectos estratégicos bajo una metodología ágil y Walmart Laboratoria, a través del cual creamos soluciones que generen eficiencias operativas y valor a nuestros(as) clientes(as), en conjunto con colaboradores externos.



Cambiamos nuestra *forma de trabajar*

GRI 102-8



234,431

asociados
y asociadas

4,148

empleos generados

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

48%

hombres

52%

mujeres

22,996

promociones

GRI 405-1



Para atraer y retener a nuestro talento
definimos nuestra **Marca Empleadora**
con una clara propuesta de valor para los
asociados(as) y candidatos(as).



Nuestra propuesta *de valor de empleo*



GRI 401: 103-1, 103-2

En Walmart de México y Centroamérica tenemos el propósito de mejorar la calidad de vida de las familias y para lograrlo contamos con asociados(as) entusiastas invencibles, quienes trabajan llenos de energía para superar cualquier reto y lograr todas las metas.

Lo que nos
* *hace grandes*
está en el corazón
de nuestra gente

Un lugar donde puedes ser tú

Todos y todas son
bienvenidos



Marcas la diferencia

Mejorando la calidad de
vida de quienes más lo
necesitan

Llegas a donde quieras

Crecer más y seguir
aprendiendo en grande

Un lugar que te inspira

Aquí todo es posible

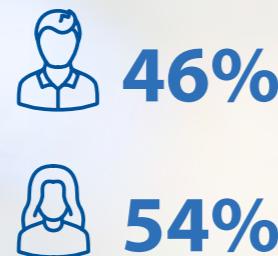
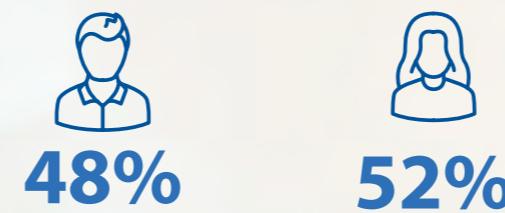
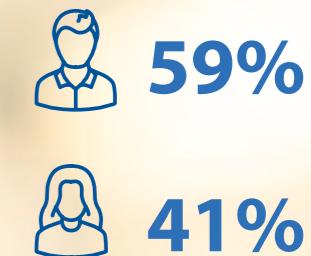
Reinventas las reglas del retail

Lo digital es una
mentalidad y una forma
de trabajar



Nuestro talento

GRI 401-1

México**195,571**
asociados(as)**234,431**
asociados(as)**Centroamérica****38,860**
asociados(as)

	TOTAL	M%	H%
Ejecutivos	2,856	36	64
No ejecutivos	192,715	54	46
Permanentes	191,710	54	46
Jornada completa	172,628	53	47
Jornada parcial	19,082	60	40
Eventuales	3,861	45	55
Jornada completa	3,613	45	55
Jornada parcial	248	50	50

	TOTAL	M%	H%
Ejecutivos	423	39	61
No ejecutivos	38,437	41	59
Permanentes	37,420	41	59
Jornada completa	33,906	39	61
Jornada parcial	3,514	61	39
Eventuales	1,440	46	54
Jornada completa	1,060	38	62
Jornada parcial	380	70	30





México

	TOTAL	M%	H%
Nuevos asociados(as)	60,224	50	50
=<25	31,701	42	58
26-30	9,276	52	48
31-35	5,709	61	39
36-40	4,378	67	33
>=41	9,160	63	37
Bajas	125,349	46	54
=<25	66,790	39	61
26-30	20,636	47	53
31-35	12,123	54	46
36-40	8,894	59	41
>=41	16,906	59	41

Centroamérica

	TOTAL	M%	H%
Nuevos asociados(as)	12,646	38	62
=<25	5,617	32	68
26-30	3,236	41	59
31-35	1,838	41	59
36-40	1,062	48	52
>=41	893	38	62
Bajas	10,408	34	66
=<25	3,451	28	72
26-30	3,004	33	67
31-35	1,860	36	64
36-40	1,040	44	56
>=41	1,053	35	65





4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD

Desarrollamos nuestro talento

GRI 402-2, 404: 103-1, 103-2, 103-3, 404-1

Tenemos una clara filosofía sobre la fuerza laboral, construida de acuerdo con nuestros principios rectores de estabilidad y movilidad; creemos firmemente que ambos son elementos clave para que las y los asociados(as) tengan una carrera satisfactoria. Walmart de México y Centroamérica ofrece una amplia gama de oportunidades de carrera para gente con diferente experiencia y antecedentes. Con base en nuestro compromiso, tenemos como meta ofrecer, a cualquier asociado(a), la posibilidad de ir subiendo de nivel y ser exitoso dentro de la organización. Contamos con diferentes programas de capacitación diseñados con base en la detección de necesidades de cada uno de nuestros(as) asociados(as), con el fin de brindarles las herramientas necesarias para su desarrollo profesional y personal.



11.6
millones de
horas de capacitación

52%

48%

52.6
millones de pesos
invertidos en capacitación



Horas de capacitación por nivel

Nivel	México	Centroamérica
	Horas Hombre	Horas por asociado (a)
Ejecutivo	139,453	142.15
No ejecutivo	622,216	175.4
Departamental/ Línea	10,328,158	108.03
	Horas Hombre	Horas por asociado (a)
	11,929	103.60
	485,164	122.28



*35 horas de capacitación
* promedio por asociado(a)*



Academia de Operaciones para autoservicios y Sam's Club

Diseñamos **programas y cursos** para complementar la oferta de capacitación de asociados (as) de nivel Línea hasta Dirección, algunos ejemplos destacados son:

- **EduWalmart**

Brindamos apoyo a asociados para concluir estudios de preparatoria y de educación básica

Financiamos
asesorías para **asociados(as)**
de diversos niveles que actualmente
se están preparando para concluir la
preparatoria
en 2019



Programa Desarrollar, Atraer y Retener Superama

Garantiza que todos los y las asociados(as) de nuevo ingreso de nivel Línea cuenten con el conocimiento y las herramientas básicas para la correcta ejecución de su función.

Capacitamos a 3,016 asociados(as), con un alcance del 100%

Soy Asociado (a) de Excelencia

Enfocado en las tiendas de Centroamérica en proceso de conversión a Centros de Excelencia.

5,885 asociados(as) capacitados

- **DOS en UNO**

Para los Gerentes de Distrito y Gerentes de Operaciones de Descuento y Bodegas en Centroamérica, se diseñó el programa con el objetivo de brindar el conocimiento de la modalidad biformato y la estrategia de negocio.



Academia de Compras

Formación de **1,320 compradores(as)** para desarrollar sus habilidades de negociación, mercadeo, administración de categorías, liderazgo, retail y transportes. Destaca lo siguiente:

- Contribuimos con el área de Ropa para la definición e implementación de la estrategia del programa Círculo Crece, realizando un foro con expertos en los procesos de compras, el cual permitió a **247 asociados(as)** fortalecer habilidades técnicas para el desarrollo de sus funciones.
- Capacitamos **218 asociados(as) de Frutas y Verduras**, generando Comunidades Colaborativas con la finalidad de que ellos identificaran las principales problemáticas y sus soluciones en los procesos de resurtido, análisis de precios, análisis de categorías e impacto de su trabajo a través de la presentación de casos actuales.
- Capacitamos a **210 asociados(as) de Compras Autoservicio** en la plataforma digital *Compass*, con el objetivo de simplificar, analizar, accionar y predecir su operación.

Academia Logística



Supply Chain of the Future (SCOFT)

Diseñado con el objetivo de alinear a las y los mandos medios en una visión integral del funcionamiento de los Cedis en diversos temas como actitud de dueño, resurtido, *item file*, sistemas logísticos, equidad e inclusión, tráfico, ingeniería, programas logísticos, planeación logística y procesos internos de Cedis. Partiendo del impacto y necesidad de este programa, diseñamos una versión *E-learning* que permitirá a las y los mandos medios de nuevo ingreso recibir el curso de forma más rápida por medio de nuevas tecnologías accesibles desde los mismos Cedis.

Tráfico



Capacitación para la homologación de conocimientos en términos de importaciones, su **importancia para cada una de nuestras tiendas**, términos de negociación y los elementos que intervienen en el costo *landed* de una importación.

Excelencia del Reabastecimiento y Aprendizaje Aplicado

Programa presencial para las y los asociados(as) de resurtido. Responde al alineamiento en los procesos y áreas relacionadas con el resurtido a puntos de venta. La figura de la o del resurtidor es clave en la operación de los cuatro formatos y, por ello, los procesos de comunicación y el desarrollo de destrezas técnicas se vuelven prioritarios.



Los cursos incluyeron: Centros de Excelencia, Central Team, Fulfillment, Demanda, Proyectos CPFR, Innovación, Comercial y Perecederos, MOM, Tráfico, Dilo, entre otros.

179 asociados(as) participaron

Retail Supply Chain Certification Program

Este programa tiene una duración de 6 meses y está enfocado en las y los asociados(as) que pertenecen a la cadena de abastecimiento; se les preparó en cuatro módulos: Cadena de Abastecimiento, Elaboración de Pronósticos, Gestión de Inventarios y Métricas e Integración de Procesos.



Academia Desarrollo Agroindustrial

Se diseñaron 37 manuales técnico / funcionales en conjunto con dos expertos, los cuales serán aplicados en los puestos críticos garantizando la continuidad operativa. Contemplan temas de inocuidad, calidad y seguridad, por lo que nos permiten dar una capacitación integral a las y los asociados(as) en Centroamérica.



Con base en estos, se han diseñado cursos
E-learning de Inocuidad, Calidad y Seguridad

Planta de Carnes

Implementamos **25 cursos divididos en temas normativos** y especializados de manera presencial y a distancia. Derivado de la apertura de la planta en Monterrey, desarrollamos e implementamos *onboardings* para puestos críticos, logrando capacitar a las y los **402 nuevos asociados(as)** en temas técnicos, normativos y especializados para garantizar el funcionamiento de la misma.



Staff Corporativo

Adicional a la oferta de capacitación, para las áreas de staff implementamos:

- **Programa Leading Digital Change**

Dirigido a capacitar a la compañía en temas de transformación digital como *Scrum*, *Agile*, *Management 3.0* y *Lean Change Management*. Capacitamos a las y los asociados que fungen como líderes de cambio dentro de la compañía.
- **Marketing College**

Dirigido a capacitar a todos los niveles de Mercadotecnia en diferentes temas como *Marketing Digital*.
- **Marketing Digital y Certificación Google**

Diseñado para las y los asociados(as) del área de *Marketing* y Nuestras Marcas de Centroamérica, alineado a la estrategia digital, comercial y de marca. Participaron 70 asociados(as).

Aperturas

Formamos líderes de nuevas tiendas a través de un entrenamiento teórico-práctico que les permite tener un aprendizaje significativo para conocer y entender los aspectos operativos y estratégicos de sus funciones, así como la importancia de su rol.

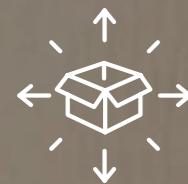
★ Contribuimos a iniciar de manera **exitosa** la operación de **100 nuevas unidades**

Centro de Talento

Tiene como objetivo brindar a las unidades de negocio el talento necesario a través de un proceso de formación 100% práctico, en un entorno real. Con ello, logramos incrementar la productividad y el nivel de servicio, así como disminuir considerablemente el porcentaje de rotación para proporcionar una gran experiencia de compra a nuestras y nuestros clientes. Impartimos 60 cursos, capacitando a 1,035 asociados(as) de caja.

Actualmente contamos con tres Centros de Talento, los cuales brindan atención a un total de 156 unidades de autoservicio de la Ciudad de México y Área Metropolitana, con la finalidad de incrementar la oferta educativa en nuestras operaciones. Este año iniciamos con el diseño de contenido y la infraestructura para implementar en 2019 la Escuela de Abarrotes.

★ Incrementamos la **productividad y el nivel de servicio**, y disminuimos considerablemente el porcentaje de rotación para proporcionar una **gran experiencia de compra** a nuestras y nuestros clientes(as).



Centro de Aprendizaje

Contamos con tres Centros de Aprendizaje en Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey con el objetivo de formar líderes, a través de una oferta educativa que permita a las y los asociados adquirir las competencias requeridas que aseguren el cumplimiento de las prioridades del negocio, la ejecución de sus funciones, así como los estándares de calidad y de liderazgo. Los programas de capacitación que se implementaron son:



Trainees de Operaciones Autoservicios

Programa semillero para **futuros Subgerentes, se graduaron 99%** de las y los asociados que ingresaron al programa

Onboarding de Gerencia, Subdirección y Dirección de Autoservicio

La modalidad de estos programas es capacitación directa en tienda y *shadow training* con distintos Subdirectores(as) y Directores(as), permitiendo un aprendizaje totalmente práctico.

23 asociados(as) participaron

Trainees de resurtido

44 asociados(as), recibieron capacitación integral
100% se graduaron

Protección de Activos

Entrenamiento para Subgerentes y Distritales para detectar las banderas rojas operativas y administrativas que les permitan prevenir y controlar cualquier situación que pueda originar una pérdida tanto en activos, efectivo o mercancía, así como generar una atmósfera de seguridad para las y los clientes, asociados y proveedores.

46 asociados(as) participaron

Certificación en Retail

Brinda a las y los asociados los conocimientos técnicos y de liderazgo para que logren desarrollarse en el puesto exitosamente. Ha permitido la estandarización del conocimiento, procesos y procedimientos operativos para cumplir los objetivos de la operación en los cuatro formatos.

Se atendieron nueve generaciones de 116 asociados(as) de Centroamérica

Mandos Medios

Busca desarrollar asociados(as) de los cuatro formatos, fortaleciendo competencias como el análisis y la toma de decisiones para el logro de los resultados de la operación y crecimiento.

41 asociados(as) participaron



Escuelas Top

Consiste en la oferta de programas de educación formal en universidades internacionales y de prestigio con el fin de fortalecer los conocimientos y habilidades de nuestros(as) ejecutivos(as) de nivel Dirección y Vicepresidencia.

Seminarios de Actualización de la Alta Dirección

Conjunto de talleres presenciales de tres días enfocados en el desarrollo de competencias de nuestros(as) asociados(as) a nivel Dirección, impartidos por el Tecnológico de Monterrey en temas como *Marketing Strategy*, Estrategia Omnicanal y Liderazgo Transformacional.

Leadership Essentials

Programa para desarrollar tácticas de influencia, retroalimentación y pensamiento estratégico, con el fin de apalancar relaciones interpersonales para liderar de manera más efectiva y orientado al alcance de metas y objetivos organizacionales.





Coaching Ejecutivo

Proceso de acompañamiento a ejecutivos(as) de nivel Dirección que consta de 10 sesiones con un *coach* externo para desarrollar actividades que promueven la mejora del desempeño en el trabajo del asociado(a) y liberar su potencial para maximizar sus aptitudes en el ámbito profesional.

Ascenso

Programa global para la identificación del potencial elevado y el talento diverso, creando un sistema transparente para desarrollar las capacidades necesarias para planes de sucesión.

Academia internacional

Programa de desarrollo acelerado que permite vivir la cultura Walmart desde nuestras oficinas corporativas en Bentonville (Arkansas) para fortalecer competencias de liderazgo a nivel internacional enfocado en un aprendizaje vivencial. Nuestros asociados se capacitaron en:

★ **Academia de Logística**

★ **Academia de Compras de Sam's**

★ **Academia de Cadena de Suministro**

★ **Academia de Bienes Raíces**

Financiamiento de Estudios

Apoya el desarrollo de asociadas y asociados ejecutivos al iniciar y/o concluir estudios de nivel licenciatura, diplomado, maestría e idiomas.



**Asignamos
218 becas**



Programa de Estudiantes de Maestría

Contribuye a la integración de estudiantes mexicanos(as) que cursan una maestría en Administración de Empresas (MBA). Las y los estudiantes de MBA lideran un proyecto estratégico en el verano por tres meses. Los mejores alumnos(as) se integran a colaborar en diferentes áreas al término de sus estudios.

Diálogo con asociados(as)

En Walmart de México y Centroamérica creemos que el crecimiento de una compañía exitosa requiere de la participación activa de su gente. Anualmente, nuestros asociados y asociadas responden una Encuesta de Compromiso en la que expresan su opinión sobre lo que necesitamos mejorar, sus líderes, cómo viven la Cultura Walmart y los puntos básicos que construyen la experiencia de trabajo. La encuesta es administrada por un proveedor independiente que es responsable de concentrar las respuestas individuales. Las respuestas son tratadas de manera confidencial y los resultados son reportados a nivel grupal. En 2018, alcanzamos el 84% de participación en toda la región, alrededor de 174 mil asociados y asociadas compartieron su opinión.

El *Índice de Compromiso*
incrementó a **87% vs. 82% en 2017**

	2017	2018
México y Centroamérica	82%	87%
México	81%	86%
Centroamérica	88%	92%

Continuaremos trabajando en promover una cultura auténtica de liderazgo y de comunicación abierta que mejore la experiencia de trabajo de quienes forman parte de la compañía. Las juntas de retroalimentación que se generan en todas las áreas de la empresa a partir de esta evaluación, permiten sostener un diálogo abierto y constructivo, encaminado a lograr mejores ambientes de trabajo y a detectar áreas de oportunidad. Los resultados de dichas sesiones se plasman en planes de acción.



Balance *de vida*

GRI 201-3

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

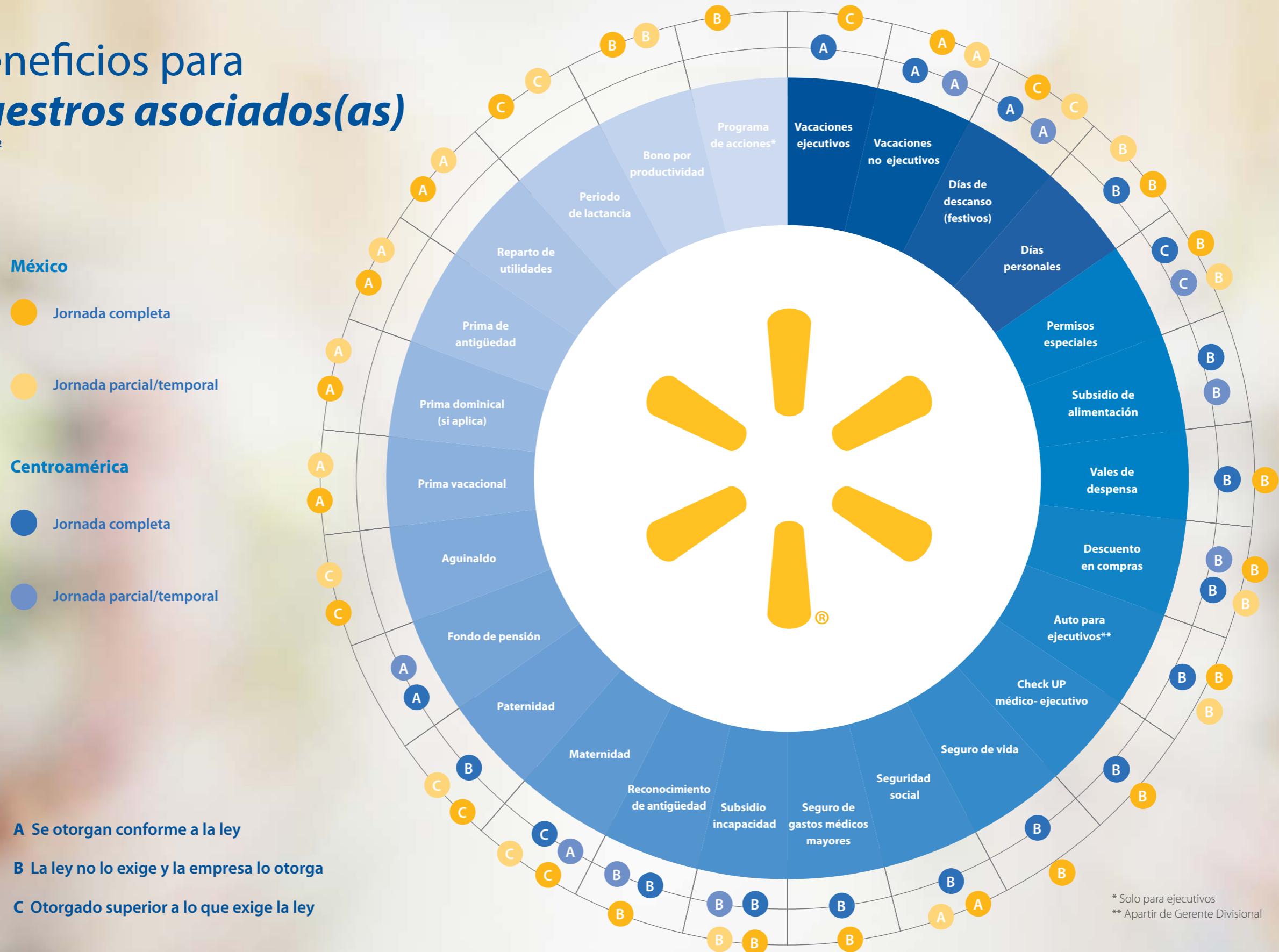
4,926
asociados(as) atendidos
en nutrición

313
consultorios médicos en
tiendas y oficinas corporativas
a nivel nacional sin costo para
los asociados(as)



Beneficios para *nuestros asociados(as)*

GRI 401-2





GRI 403-6

Convenios

Contamos con **817 convenios de educación**, servicios y esparcimiento disponibles para nuestros(as) asociados(as) y sus familiares, con beneficios que les ayudan a **ahorrar dinero y promueven su calidad de vida.**





Salud es *Balance de Vida*

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

El programa está enfocado en promover estilos de vida saludable, así como brindar herramientas, consejos y acciones que ayuden a las y los asociados a realizar cambios en su estilo de vida y a desarrollar hábitos saludables, enfocándose en los siguientes



Prevención



Salud emocional



Salud física



Salud financiera

Algunas iniciativas destacadas al respecto fueron:



PrevenIMSS

Visitas a tiendas y oficinas; 44,509 asociados(as) atendidos, aplicación de vacunas.



Nutrición

Plan de nutrición y atención a asociados(as) en las oficinas corporativas; dos nutriólogos para las oficinas, 4,926 asociados(as) atendidos(as).



Consultorios

Contamos con seis consultorios médicos, un consultorio de nutrición fijo en nuestro corporativo de Toreo y uno móvil que da atención al resto de las oficinas. Tenemos seis salas de lactancia en las oficinas corporativas, además de 307 consultorios médicos en tiendas a nivel nacional sin costo para las y los asociados.



Programa de Asistencia Integral (PAI)

Las y los asociados(as) pueden hacer **uso del servicio** desde cualquier parte de México, las **24 horas del día**, a través de la línea telefónica, correo electrónico y sitio en línea.



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
- Ahorro

Asesoría jurídica

- Leyes
- Reglamentos
- Derechos y obligaciones





Flexibilidad Laboral

GRI 401-3

- Licencia posnatal para padres y madres. Permite a las mujeres integrarse paulatinamente a la vida laboral después de tener a su hijo(a) hasta los seis meses de nacido(a). Para el caso de los hombres, les ofrecemos un horario flexible de seis horas durante un mes.
- Para nuestros(as) asociados(as) 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.
- Trabajo remoto. Consiste en que las y los asociados de *staff* laboren remotamente un día a la semana, respetando y cumpliendo su horario de trabajo habitual. Entre los principales beneficios están el incremento de la productividad, maximización del enfoque a resultados y favorecimiento del balance de vida.
- El Programa de Semana Flexible de Trabajo para las y 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.



El sentido de pertenencia
de nuestros(as) asociados(as) con
la compañía es de gran importancia, ya que fomenta su
compromiso y motivación

Por ello, en 2018 se realizaron por primera vez los Días Sparky en 20 tiendas de Centroamérica. Este evento constituye un esfuerzo por acercar a las familias de nuestros(as) asociados(as) de operaciones a vivir un día en la tienda y permitirles conocer el lugar de trabajo de sus padres y madres, por medio de un *tour* guiado por la tienda y una serie de actividades lúdicas.



Diversidad e Inclusión

GRI 405: 103-1, 103-2, 103-3, 405-1
GRI 406: 103-1, 103-2, 103-3

Estamos convencidos que nuestra gente, su diversidad y nuestra cultura son los responsables de que seamos exitosos. Valoramos una fuerza laboral diversa que atiende a millones de clientes(as) que compran con nosotros ya sea en tienda o en línea. La variedad de estilos, experiencias, identidades, ideas y opiniones irrepetibles enriquecen nuestra cultura, dando paso a soluciones innovadoras para el negocio, y que nos permiten cubrir las necesidades de una base diversa de clientes(as), lo cual también fortalece a la compañía. Estamos comprometidos con la creación de ambientes incluyentes a todos niveles y en todas las áreas del negocio.



Por segundo año consecutivo nos certificamos como **Empresa LGBT+ incluyente**

52% de nuestra fuerza laboral **son mujeres**

Logramos un mejor entendimiento y colaboración entre **las y los asociados de diferentes generaciones**

1,539 asociados(as) con discapacidad, **184% más vs. 2017**

Garantizamos un ambiente

basado en el respeto en donde clientes(as), asociados(as), proveedores(as) y socios(as), se sientan **libres de ser ellos mismos(as)**; valorando y potencializando ideas y opiniones, experiencias e identidades para desarrollar su potencial.





Políticas de Diversidad e Inclusión

Contamos con políticas que expresan que en la empresa 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, las discapacidades, 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, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo o cualquier otra 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, encargados 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 un ambiente inclusivo.

Objetivos del Consejo

Dirigir, monitorear y comunicar

avances

Supervisar que existan políticas, procedimientos y actividades

Promover

la igualdad entre hombres y mujeres

Servir

como entidad de vigilancia

Asegurar

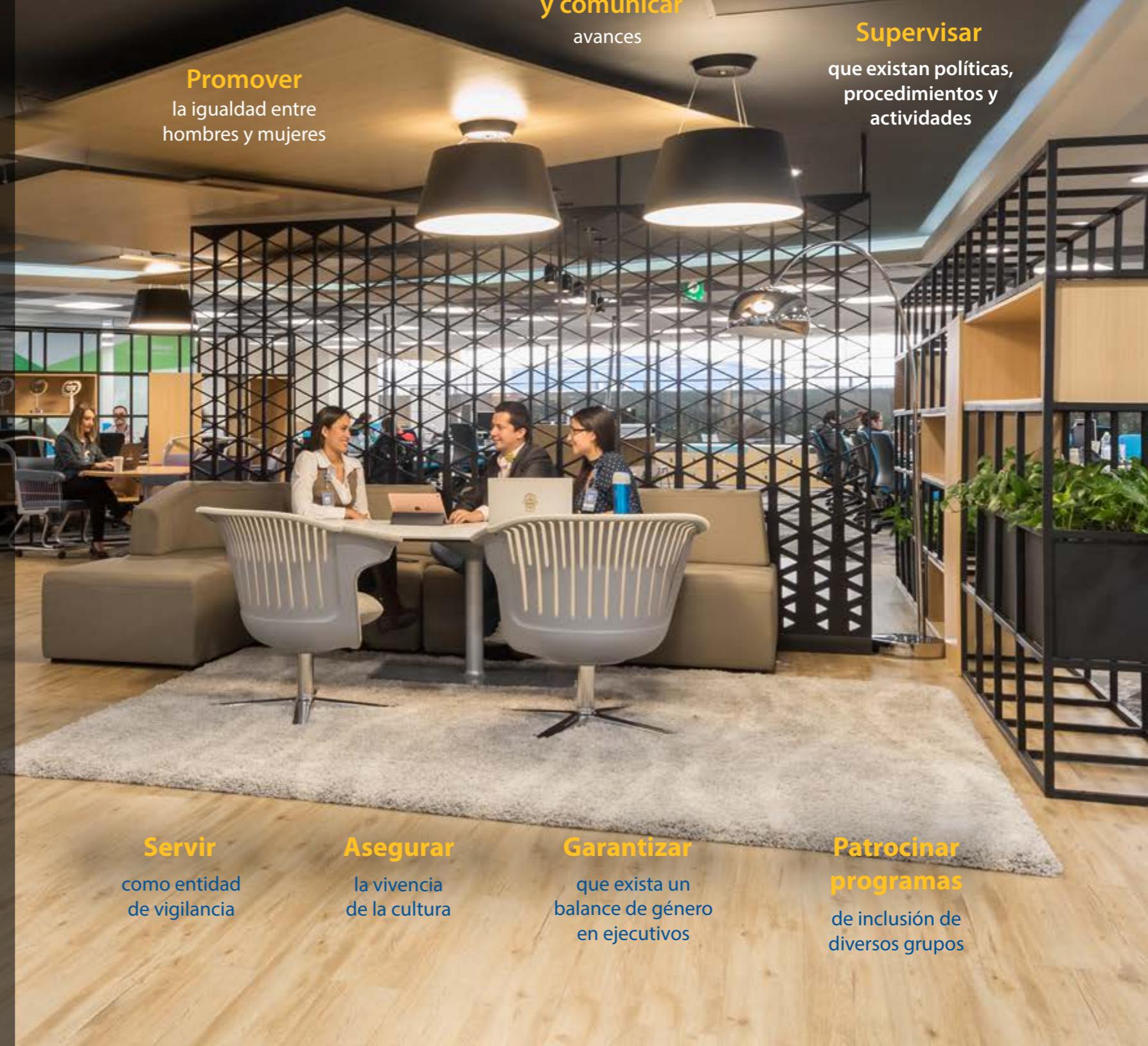
la vivencia de la cultura

Garantizar

que exista un balance de género en ejecutivos

Patrocinar programas

de inclusión de diversos grupos





La estrategia de *Diversidad e Inclusión* de la compañía está basada en cuatro pilares:





Equidad de género

Desarrollo de talento femenino



Mujeres en Retail

Es un programa de desarrollo con una duración de año y medio para nuestras asociadas que busca desarrollar y retener al 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, con la finalidad de fortalecer habilidades y competencias e incrementar su liderazgo y *networking*. Actualmente se encuentra en curso la cuarta generación.

Mujer Ejecutiva y Círculos de Confianza

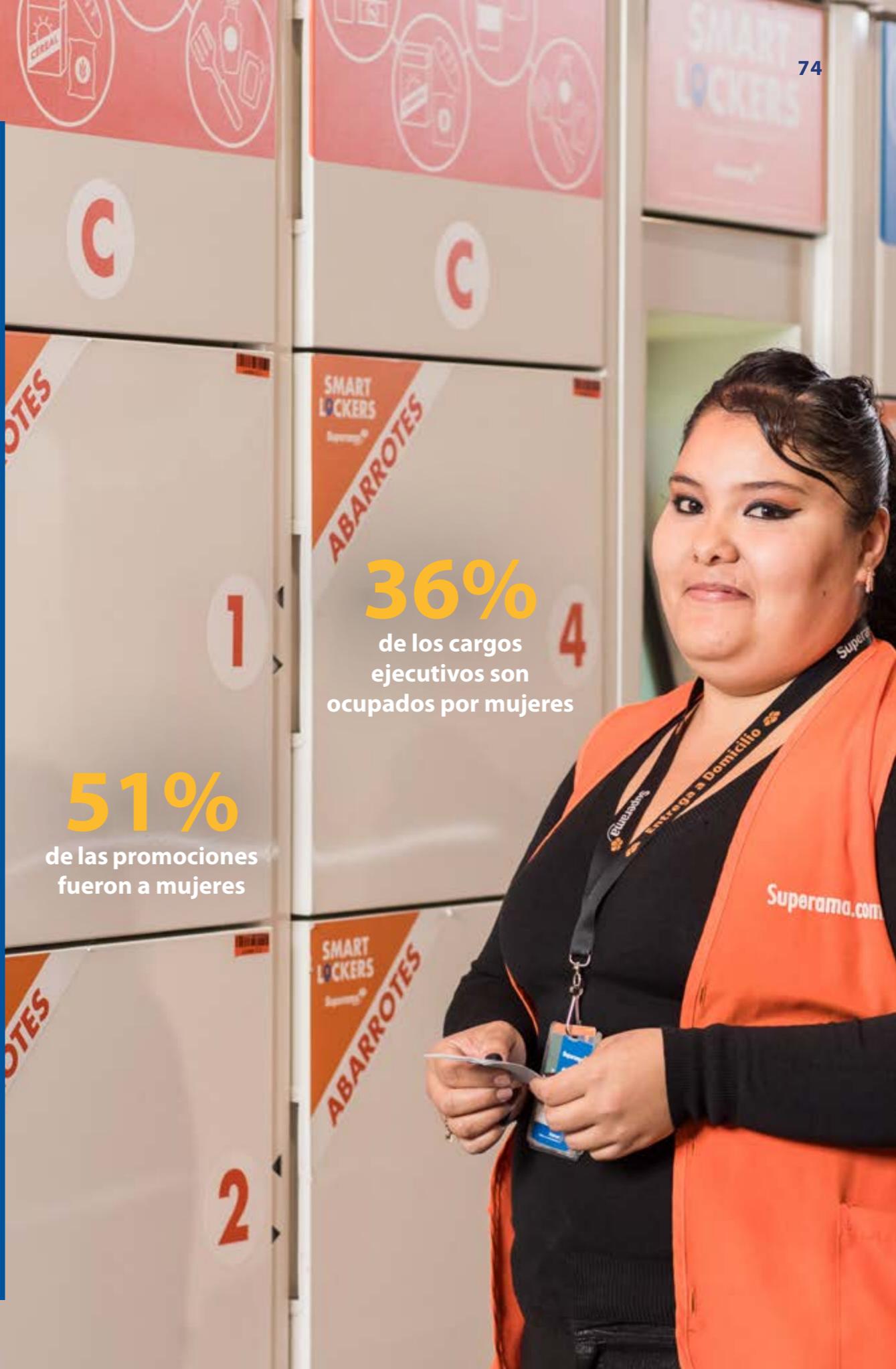
Enfocado en desarrollar temas como liderazgo personal y autogestión, gestión del talento, gestión del cambio, pensamiento estratégico, liderar la transformación, persuasión, poder, influencia, entre otros.

Walmart Café

En Centroamérica, llevamos a cabo una sesión dirigida a 200 mujeres líderes de operación, en la cual se realizaron mesas de trabajo para buscar soluciones y acciones concretas para promover el liderazgo de las mujeres en Walmart.

Diplomado de Liderazgo Ejecutivo

Tiene como objetivo consolidar competencias a través de herramientas de gestión efectiva en los siguientes temas: *Design Thinking* para la innovación, gestión del tiempo y productividad, autogobierno emocional y asertividad, liderazgo en tiempo de crisis, desarrollo de equipos de alto desempeño, análisis numérico y toma de decisiones. Dirigido a 167 asociadas de nivel Gerencia y Subgerencia.





Taking the Stage

Desarrolla y habilita a las asociadas para desempeñar un papel protagónico y que puedan influenciar y generar convencimiento con sus interlocutores. Dirigido a 44 asociadas nivel Subdirección y Gerencia.

Reach High

Programa de desarrollo acelerado para nuestras ejecutivas con el objetivo de brindar las herramientas necesarias para gestionar su desarrollo a través de temas como Rompiendo barreras, Manejo de la inseguridad y empoderamiento, Relacionamiento estratégico, Impactar en foros de alto nivel, Manejo de conflictos de manera asertiva, donde participan 14 asociadas Directoras y Subdirectoras de Alto Potencial.



En Centroamérica, participamos en diversos foros y congresos para promover la equidad de género en el ámbito laboral como Forbes, evento SHIFT y el Congreso de Mujeres Líderes de la Cámara de comercio Guatemala. Por último, se llevó a cabo un webinar para el Día Internacional del Hombre para sensibilizar a la población sobre los sesgos del inconsciente de la masculinidad con el fin de generar reflexión en los asociados(as).



Gracias al desempeño de la compañía, obtuvimos el siguiente reconocimiento que avala nuestro compromiso por generar un ambiente diverso e incluyente:

10º lugar en el Ranking Súper Empresas para Mujeres de Top Companies

Top Companies posicionó a la compañía en el 10º lugar de dicho ranking gracias a la presencia de prácticas, políticas y programas de Recursos Humanos relacionados con mujeres. Se consideraron temas de responsabilidad social, condiciones de trabajo, organización temporal del trabajo, imparcialidad, compensaciones y beneficios, satisfacción, condiciones de impulso a la productividad, así como de liderazgo y presencia de mujeres en posiciones ejecutivas.





Diversidad sexual

Marcha del Orgullo LGBT+

Por segundo año consecutivo, nos sumamos a la Marcha del Orgullo LGBT+ en la Ciudad de México y en Costa Rica, y por primera ocasión participamos en Monterrey, Guadalajara y Mérida. El Presidente de la compañía, y Vicepresidentes acompañaron a las y los asociados y a sus familiares durante el recorrido.

Certificado HRC EQUIDAD MX 2018

La Fundación Human Rights Campaign (HRC) nos certificó por segundo año consecutivo como una de las empresas que promueven la diversidad e inclusión LGBT+ en sus lugares de trabajo.

Premio Coronel Amelio Robles

Recibimos este premio en Monterrey por nuestras prácticas e iniciativas laborales a favor de la comunidad LGBT+, especialmente a favor de la comunidad trans.



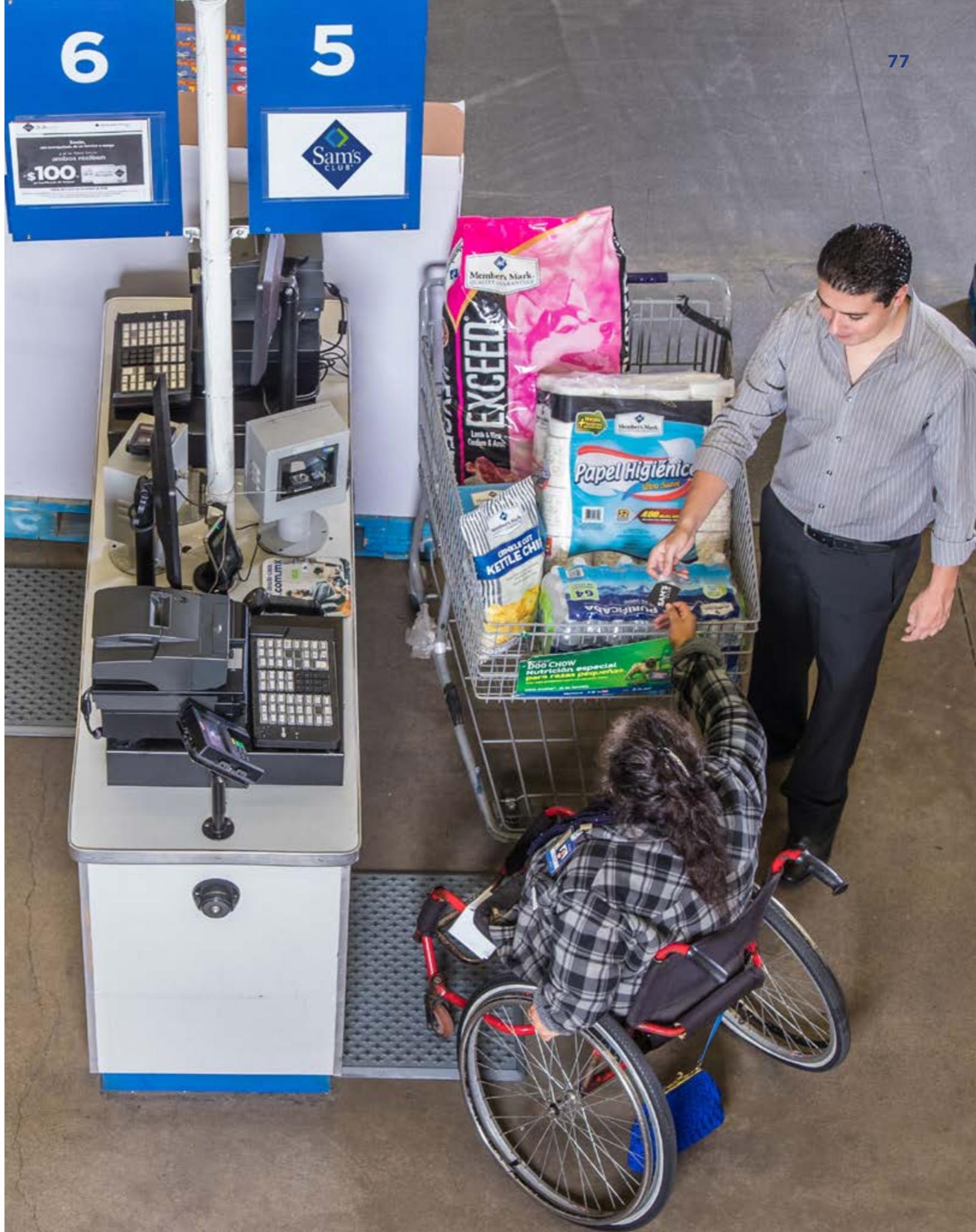


Inclusión laboral de personas con discapacidad

En Walmart de México y Centroamérica hemos trabajado en los últimos años en la implementación de programas para la inclusión de personas con discapacidad; en la actualidad, 1,539 asociados(as) con discapacidad motriz, auditiva, visual e intelectual se encuentran laborando en tiendas, clubes, Cedis y oficinas.

Hemos capacitado y comunicado sobre discapacidad a través de diferentes medios: capacitaciones presenciales, en línea, videos y manuales para atención a asociados(as), clientes(as) y proveedores(as) con discapacidad.

En México, realizamos un diagnóstico de las condiciones estructurales, de ambiente laboral y puestos para conocer el estatus actual de la organización en relación con la inclusión, el cual nos permitió conocer nuestras áreas de mejora y realizar planes de trabajo incluyentes. Gracias a esto, en 2019 contaremos con remodelaciones y aperturas incluyentes para personas con discapacidad.





Reconocimiento Costa Rica Incluye

En Centroamérica, por segundo año consecutivo obtuvimos dicho reconocimiento en dos categorías: Accesibilidad al Espacio Físico y Contratación Inclusiva, por parte de la Asociación Empresarial para el Desarrollo, la Segunda Vicepresidencia de la República, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad en alianza con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo.

Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Por primera ocasión, conmemoramos el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, donde reunimos a 170 asociados(as) que demuestran cada día con pasión y entrega, que las barreras son mentales y que todas las personas cuentan con oportunidades para tener una vida plena y libre de discriminación.

1,539 asociados(as)

con discapacidad forman parte de

nuestra fuerza laboral

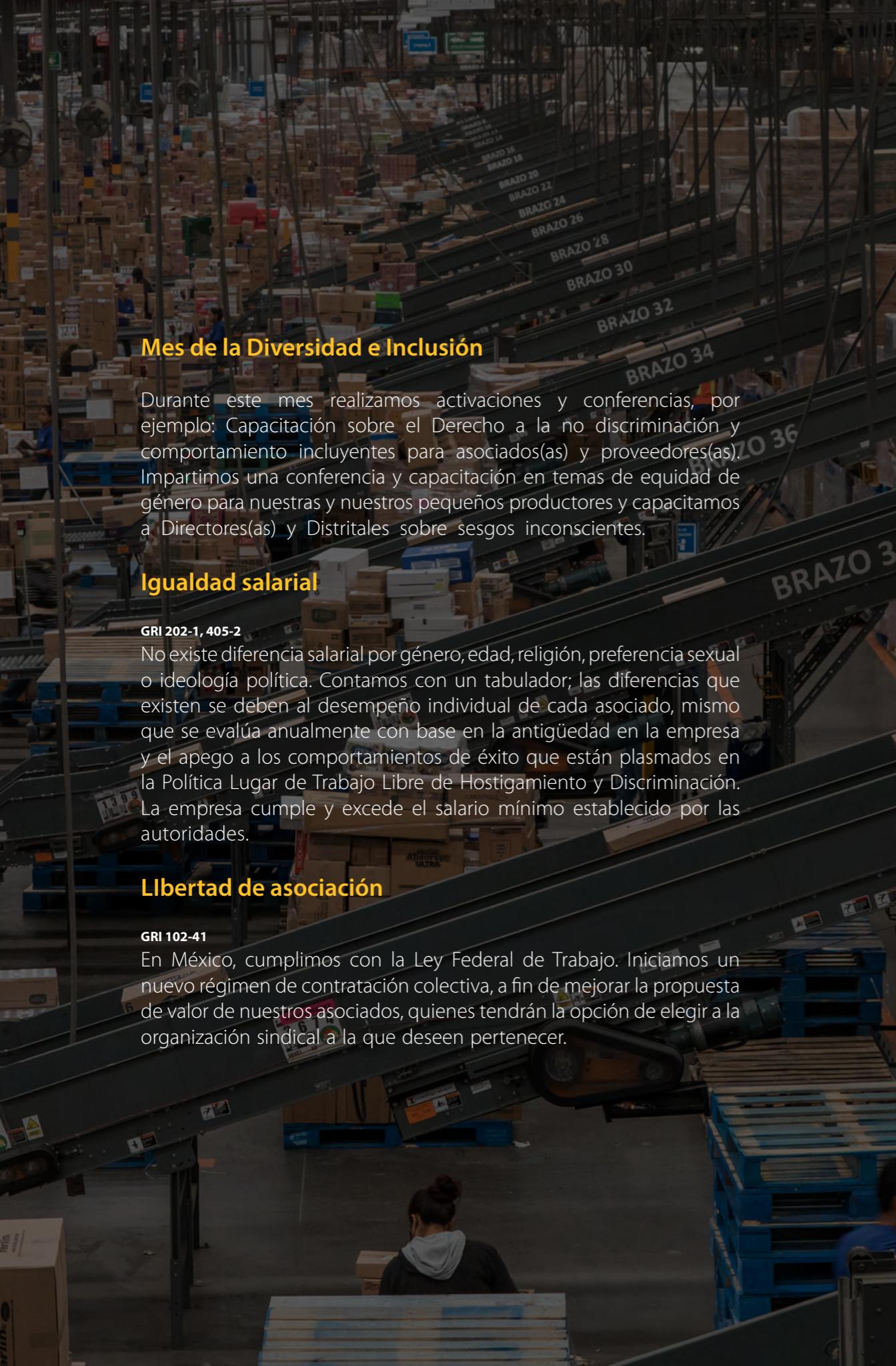
GRI 405-1



Diversidad generacional

Promovemos la integración de distintas generaciones a favor de la inclusión laboral. Actualmente contamos con asociados(as) de las generaciones *Millennials*, Generación X y *Baby Boomers*. De igual manera, fomentamos el intercambio de conocimientos entre generaciones al implementar programas como *Reverse Mentoring*, en donde nuestros(as) asociados(as) de la generación *Millennial* habilitaron a las y los miembros del Comité Ejecutivo en destrezas digitales de apps y redes sociales.





Mes de la Diversidad e Inclusión

Durante este mes realizamos actividades y conferencias, por ejemplo: Capacitación sobre el Derecho a la no discriminación y comportamiento incluyentes para asociados(as) y proveedores(as). Impartimos una conferencia y capacitación en temas de equidad de género para nuestras y nuestros pequeños productores y capacitamos a Directores(as) y Distritales sobre sesgos inconscientes.

Igualdad salarial

GRI 202-1, 405-2

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

Libertad de asociación

GRI 102-41

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 tendrán la opción de elegir a la organización sindical a la que deseen pertenecer.

Gracias al esfuerzo de todos las y los asociados(as) de la compañía recibimos los siguientes reconocimientos en *Diversidad e Inclusión:*

Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación

Walmart de México y Centroamérica recibió la recertificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación. La certificación fue otorgada debido 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, Instituto Nacional de las Mujeres y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, quienes promueven y respaldan la Norma.

Somos la **única** 
cadena de autoservicio
certificada en México



Para obtenerla, los principales ejes que evalúa son:

Procesos de
reclutamiento y selección con igualdad de oportunidades

Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible

Salas de lactancia

Flexibilidad en horarios de trabajo

Capacitación en materia de **igualdad y no discriminación**

Accesibilidad en espacios físicos para personas con discapacidad



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

Fomentar un clima laboral **sin discriminación**

Mecanismos para lograr **atraer y retener talento**

Garantizar **igualdad salarial**

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



Índice Bloomberg de *Equidad* de Género

Fuimos incluidos en el Índice *Bloomberg* de Equidad de Género, un índice de referencia que mide la igualdad de género y reconoce a las empresas por su divulgación y compromiso con ésta, a través de políticas y estadísticas internas, así como la participación y el apoyo de las empresas a la comunidad. Obtuvimos resultados por encima del promedio de las empresas que forman parte de este Índice en temas como composición de la fuerza de trabajo, puestos ejecutivos ocupados por mujeres y número de mujeres que forman parte del Consejo de Administración.

única compañía
—
 del sector autoservicio
a nivel mundial incluida

36%
de puestos ejecutivos son
ocupados por mujeres

36%
del Consejo de
Administración son
mujeres



*1° en Ranking
Negocios Inclusivos
de la Revista
Expansión*

Obtuvimos la primera posición gracias a la visión de la compañía para integrar a grupos vulnerables dentro de sus estrategias de crecimiento en el corto y mediano plazo, destacando las políticas de Diversidad e Inclusión en la contratación de talento.



Cadena de **suministro**

GRI 102-9

En 2018 realizamos inversiones y fomentamos nuevas formas de trabajo para robustecer nuestra cadena de suministro y convertirnos en una empresa omnicanal más rentable, eficiente y cercana a nuestros(as) clientes(as).

Fortalecimos nuestra presencia en Centroamérica con la apertura de un nuevo centro de distribución en Managua, Nicaragua, así como una nueva planta agroindustrial en Coris, Costa Rica. Paralelamente, en México firmamos en abril un convenio para la construcción de un nuevo centro de distribución de perecederos en Villahermosa, Tabasco, lo que nos permitirá atender mejor a nuestras tiendas en la región y llevar nuestra propuesta de valor a un mayor número de clientes(as).

Continuamos desarrollando proyectos de comercio electrónico que nos permitan aumentar nuestra capacidad, reducir costos de envío y mejorar la experiencia de compra de nuestros(as) clientes(as). Además, implementamos nuestro Proceso de Envío Omnicanal en colaboración con Zona 18, con el cual conectamos nuestra red logística de comercio electrónico con nuestros centros de distribución y tiendas físicas. Por tercer año consecutivo, fuimos acreedores al Premio Nacional de Logística Galardón Tameme 2018, por nuestros esfuerzos para desarrollar una flota de última milla omnicanal.

Fuimos acreedores

al Premio Nacional de Logística

Galardón Tameme 2018



Obtuvimos la Certificación de Operador Económico Autorizado, expedida por el Servicio de Administración Tributaria, convirtiéndonos en la primera empresa de autoservicio en conseguirla. Este reconocimiento nos coloca como un importador confiable, con un esquema de control interno que garantiza la entrada ágil, segura y transparente de mercancía de importación a nuestra cadena de suministro.

Durante el año

movimos más de
1,200 millones de cajas

Durante el año, movimos más de 1,200 millones de cajas, un aumento de 5.5% comparado al año anterior, mientras nuestro indicador de productividad Cajas por Hora Hombre presentó un avance de 5.3% en el mismo periodo. Recorrimos más de 306 millones de kilómetros en un total de 963 mil viajes a lo largo de la República Mexicana. Apoyados por iniciativas de logística inversa, realizamos 282 mil viajes, equivalentes a casi 24 millones de kilómetros.

963 mil

viajes a lo largo
de la República
Mexicana

Cajas por
Hora Hombre

+5.3%





Productividad

GRI 414: 103-1, 103-3

Logramos un año más de avances importantes en materia de productividad en tiendas, centros de distribución y oficinas, lo cual se vio reflejado en un mejor uso de recursos, reducción de gastos e inversiones que impulsan el futuro de nuestro negocio.

Desde el año pasado, todas nuestras tiendas y clubes en México operan bajo el programa Centros de Excelencia con buenos resultados, lo que nos motiva a seguir buscando la excelencia operativa de nuestras unidades para mejorar nuestra experiencia de compra omnicanal y generar mayor lealtad entre nuestros(as) clientes(as). Asimismo, al cierre de 2018, más de la mitad de nuestras tiendas en Centroamérica operan bajo este esquema, entregando también resultados positivos comparados con 2017.



Apoyamos a

nuestros asociados(as) en tiendas y clubes por medio de **nuevos programas y herramientas digitales** enfocados en impulsar indicadores de productividad, entre los cuales destaca **Unidades Vendidas por Hora Hombre Trabajada**.





Actualizamos nuestro sistema de punto de venta a FlexPOS, lo cual nos permite habilitar nuevas funcionalidades de pago como autocobro y un mayor número de pago de servicios, con el objetivo de facilitar la operación de nuestros asociados(as) en caja y mejorar la experiencia de compra de nuestros(as) clientes(as). Asimismo, este nuevo sistema ayuda a impulsar iniciativas clave, como la membresía Plus de Sam's Club y Cashi Más que Efectivo.

Implementamos programas de mejora junto con herramientas digitales para reducir con éxito el tiempo de armado de pedidos del servicio de entrega a domicilio de Walmart y Superama, así como monitorear el proceso de entrega desde el momento en el que los transportistas salen de las tiendas y se dirigen a entregar los pedidos.

Asimismo, impulsamos la digitalización de nuestra compañía con nuevas herramientas de trabajo y aplicaciones móviles para nuestros asociados(as) en tienda, brindándoles acceso a todos los reportes e información que requieren en formato digital; con esto se agilizan los procesos de seguimiento a actividades y pendientes del día a día.



Debido a la **digitalización**
de reportes se logró una
reducción de más de
100 millones
de impresiones en el año.