



Informe de sostenibilidad 2011  
**VENUS COLOMBIANA S.A.**



# Informe de sostenibilidad 2011

## Venus Colombiana S.A.





## DATOS DE LA EMPRESA

### Venus Colombiana S.A.

Carrera 35 No. 13-55  
Acopí – Yumbo  
Valle del Cauca – Colombia  
PBX: (57)(2) 4858999  
Línea gratuita: 018000188999  
www.venuscolombiana.com

Venus Colombiana fue creada por escritura pública No. 1186 del 19 de julio de 1999 en la notaría 15 de Cali Valle del Cauca – Colombia

## JUNTA DIRECTIVA

### Principales

Mauricio Enrique Cuesta Miño  
Patricia Cuesta Vasconez  
José Filometor Cuesta Holguín  
Gonzalo Callejas Herdoiza  
Maurem Chejne Gómez

### Suplentes

Francisco Javier Cuesta Miño  
Diego Hernán Cuesta Vasconez  
Xavier Hernán Cuesta Vasconez  
María del Carmen Valverde Yabar  
Andrés Fernando Cisneros Cadena

## Gerente General

Jorge Andrés Zuluaga S.

## Gerente de Talento Humano y Responsabilidad Social

Giselle Bueno G.

## Comité editorial

Lina Paola Pachón C.  
Sharon Christian Delgado S.

## Asesoría

Excelencia y Gestión – Chile

## Diseño y diagramación

Alberto José Moncayo Montoya  
Milena García Loaiza

## Fotografía

Carlos Alberto Moreno  
Sharon Christian Delgado S.

## Datos de contacto para el informe

Lina Paola Pachón C.  
Jefe de Responsabilidad Social y Comunicaciones  
lpachon@venuscolombiana.com



# Contenido

Acerca del informe	6	Capítulo 4	69
Carta de nuestro Gerente General	10	Nuestros clientes	
Nuestros pasos en el 2011	12	Capítulo 5	77
Nuestras cifras	14	Nuestros usuarios	
Capítulo 1	17	Capítulo 6	83
Nuestra empresa		Gestión ambiental	
Capítulo 2	35	Capítulo 7	95
Nuestros accionistas		Nuestra comunidad	
Capítulo 3	40	Capítulo 8	101
Gente Venus		Nuestros proveedores	
		Nuestros agradecimientos	106
		Tabla GRI	108

## Acerca de este Informe

Este es nuestro segundo informe de sostenibilidad con el cual seguimos ratificando nuestro compromiso con los principios promovidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el cual se realizó de acuerdo con los lineamientos del Global Reporting Initiative GRI, versión G3 y la versión piloto del suplemento sectorial para ropa y calzado.

El contenido de este reporte es coherente con los principios de materialidad, contexto de sostenibilidad, exhaustividad y participación de nuestros grupos de interés establecidos por el GRI. En consecuencia, los asuntos relevantes seleccionados por la compañía se articulan de manera transversal a las expectativas de nuestros grupos de interés, determinando así una estructura de reporte basada en partes interesadas.

De este modo, los asuntos e indicadores materiales incluidos en esta memoria de sostenibilidad responden a la articulación de varios referentes y a las expectativas de nuestros grupos de interés:



Pacto Mundial	>	Derechos Humanos Estándares laborales Medio Ambiente Anticorrupción	
ISO 26.000	>	1 Gobernanza	Procesos y estructura en la toma de desiciones
	>	2 Derechos Humanos	Principios fundamentales y derechos laborales Evitar la complicidad Derechos Civiles y Políticos
	>	3 Prácticas Laborales	Trabajo y relaciones laborales Condiciones de trabajo y protección social Salud y seguridad en el trabajo Desarrollo humano y capacitación en el lugar de trabajo
	>	4 Medio Ambiente	Prevención de la contaminación Uso sostenible de los recursos Mitigación del cambio climático y adaptación al mismo
	>	5 Prácticas Justas de Operación	Anticorrupción Competencia justa Respeto a los derechos de propiedad
	>	6 Consumidores	Prácticas justas de marketing Servicios de atención al cliente Apoyo y resolución de quejas y controversias
	>	7 Participación Activa y desarrollo en la comunidad	Participación activa en la comunidad Educación Inversión social
Suplemento Sectorial	>	Salarios y jornadas laborales Mano de obra y gestión de las relaciones Estrategia de inversión en la comunidad	

## Participación de los grupos de interés.

Como parte del proceso de elaboración del informe de sostenibilidad 2011, en Venus Colombiana adelantamos con nuestros colaboradores un ejercicio de inclusión, que nos permitió identificar las principales preocupaciones, expectativas y preferencias de este grupo de interés. Gracias a esta iniciativa, el reporte de este año refleja las mejoras, contenidos y sugerencias de la Gente Venus. Este proceso de participación será extendido gradualmente hacia otros grupos de interés a partir del 2012.

Este ejercicio aseveró la materialidad del informe y evidenció interesantes asuntos para ser considerados en reportes posteriores en el marco del contexto de sostenibilidad como el TLC, el crecimiento internacional, la contribución con el desarrollo y con la disminución de la pobreza, así como el involucramiento con los grupos de interés.

Se realizó a comienzos del 2012 una encuesta de preguntas abiertas y cerradas por medio de la intranet a los colaboradores de la compañía, a través de la cual identificamos las siguientes percepciones respecto al informe de sostenibilidad publicado en el 2011.

### ¿Qué información consideras debería estar en el próximo informe de sostenibilidad?

- Los resultados que arrojó para la compañía el haber publicado un documento de este tipo y algunos comparativos de resultados Económicos, ambientales y sociales en relación a los de años anteriores.
- Ampliar más la interacción con los grupos de interés.

### ¿Qué recomendaciones darías para que el informe refleje la gestión sostenible de Venus durante el 2011?

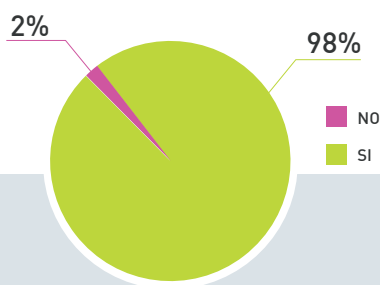
- La gestión con otros grupos de interés, especialmente clientes
- Profundizar en el Desarrollo del Talento Humano y como los programas de competencias y formación de líderes aporta al capital humano de nuestra empresa.

### ¿Qué expectativas tienes respecto de la sostenibilidad de la empresa?

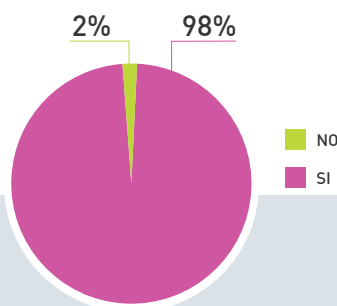
- Que siga comunicando anualmente las acciones que garanticen la buena gestión de la Empresa y por consiguiente su sostenibilidad, afianzando nuestras relaciones con nuestros grupos de interés.
- Que la Compañía continúe creciendo y siendo más reconocida en el mercado.

Su percepción respecto al informe de sostenibilidad 2010 fue?

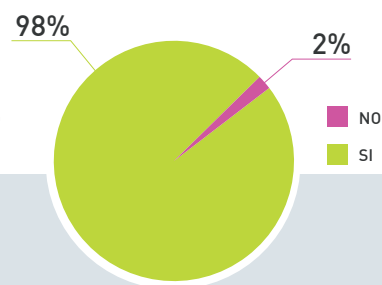
**Estratégico**  
(desarrolló en su contenido  
la visión y la estrategia de  
la organización)



**Equilibrado**  
(mencionó los puntos  
fuertes y débiles de la  
compañía )



**Innovador**  
(aporta ventajas  
competitivas  
y liderazgo)



La información reportada corresponde a la gestión económica, social y ambiental de Venus colombiana S.A. perteneciente al grupo Empresarial Plasticaucho Industrial S.A. por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011 evidenciando así el compromiso anual de la compañía con la rendición de cuentas. Es de aclarar que este reporte solo da cuenta de las actividades realizadas por Venus Colombiana S.A. como parte del grupo empresarial.

Los datos, cifras, gráficas y demás información contenida en este reporte refleja la realidad de la organización y se articula consistentemente con los demás reportes generados por Venus Colombiana, siguen los lineamientos establecidos en los protocolos del GRI y se sustentan en los sistemas de información y gestión de la compañía, de tal forma, el margen de error de los datos cualitativos y cuantitativos no es representativo ni afecta las conclusiones presentadas en este informe.

Este año nos auto declaramos nivel B, sin contar en este caso de revisión externa para su validación. Pero con la garantía que sustenta nuestro sistema de control interno sobre la gestión y los datos de este reporte.

# Carta de nuestro Gerente General

Apreciados Lectores,

Por segundo año consecutivo presentamos nuestro informe de sostenibilidad, a través del cual continuamos ratificando nuestro compromiso de reportar de manera clara y transparente el desempeño de la compañía mediante una gestión socialmente responsable.

El año 2011 para Venus Colombiana fue un periodo en el cual pudimos dar pasos importantes en materia de sostenibilidad social, económica y ambiental, sin embargo seguimos convencidos que este es un proceso continuo de aprendizaje, en el cual debemos identificar nuevas oportunidades de mejora y nuevos desafíos para garantizar que las relaciones con nuestros grupos de interés sean cada vez más sólidas y transparentes.

Este sin duda fue un año de crecimiento sostenible para la compañía y para el grupo corporativo al cual pertenecemos, establecimos las bases necesarias para expansiones futuras, incrementamos la producción local e incursionamos en nuevos mercados, canales y líneas de negocio, generando a su vez eficiencias operacionales que se traducen en una mayor generación de valor para Venus Colombiana, en línea con nuestra estrategia corporativa.

El 2011 significó para nuestra empresa la colocación de 9'572.254 pares de zapatos en el mercado nacional, representados \$106.957MM, lo que significa un crecimiento del 11% anual y un cumplimiento del 106% frente al compromiso establecido con nuestra junta directiva para este año. En Calzado de Lona y Plástico alcanzamos una participación de mercado del 58%, lo que evidencia la fortaleza de la marca en estas dos categorías y lo que nos permitió alcanzar el 4to lugar en el Top of Mind de los consumidores colombianos entre los 8 y 17 años de edad, en la categoría de Zapatos Tenis, ubicándonos en el mercado por encima de destacadas marcas internacionales.

Un logro importante en el 2011, fue la apertura a la nueva línea de Negocios Caucho y Eva, que en sus primeros 6 meses de operación facturó alrededor de US\$290.000, la cual consolidaremos en el 2012.

Comprometidos con el crecimiento de la compañía y del país realizamos inversiones estratégicas por más de USD\$5MM, resaltando dentro de las más importantes la inversión en la planta de plástico con la compra de máquinas, moldes y adecuaciones físicas por USD\$2MM, este importante proyecto permitió la creación de nuevos empleos, así mismo realizamos inversiones en terrenos por USD\$450.000 e invertimos USD\$1MM en nuestra filial Venus Peruana, adquiriendo el 47% de sus acciones.

Siendo conscientes de la importancia de tener herramientas tecnológicas de vanguardia que optimicen nuestros procesos operativos y administrativos, dimos inicio al proyecto de re implementación de SAP a la versión MySAP ERP

y contratamos la asesoría técnica de EJPC Enterprises en todos los procesos de implementación de nuestra nueva planta de producción, así como también en el acompañamiento de la apertura a nuevos mercados como centro América, México y Venezuela.

Como parte de esta gestión iniciamos el proceso de consolidación de una plataforma logística en El Salvador, desde la cual proyectamos atender Centro América y el sur de México, y de esta manera continuar ratificando nuestro compromiso con la Visión de nuestro grupo empresarial, de producir y comercializar calzado para el mercado latinoamericano que nos permitirá a futuro atender las necesidades de la comunidad Hispana residente en Países como Canadá y Estados Unidos apoyados por el TLC.

Iniciamos a finales de año algunos acercamientos con este país, con el fin de reactivar nuestras relaciones comerciales, los cuales se evidenciarán a partir del 2012. Siendo conscientes de los esfuerzos que el gobierno efectuó para restablecer las relaciones con Venezuela,

En materia Ambiental continuamos realizando inversiones importantes, es así como después de haber calculado nuestra huella de carbono corporativa y de desarrollar acciones que minimicen los principales impactos ambientales, iniciaremos con la medición de la huella de nuestros productos de calzado plástico. Venus Colombiana tiene en su planeación estratégica definidos los esfuerzos en materia de investigación y planes de acción medibles que mitiguen nuestros principales impactos ambientales

En el ámbito social continuamos brindando alternativas de desarrollando sostenible, facilitando el acceso a la educación superior de jóvenes de escasos recursos del País y formando a los habitantes de las comunidades cercanas a nuestra compañía, en competencias técnicas para el trabajo, posibilitándoles en la mayoría de los casos su vinculación laboral con Venus Colombiana.

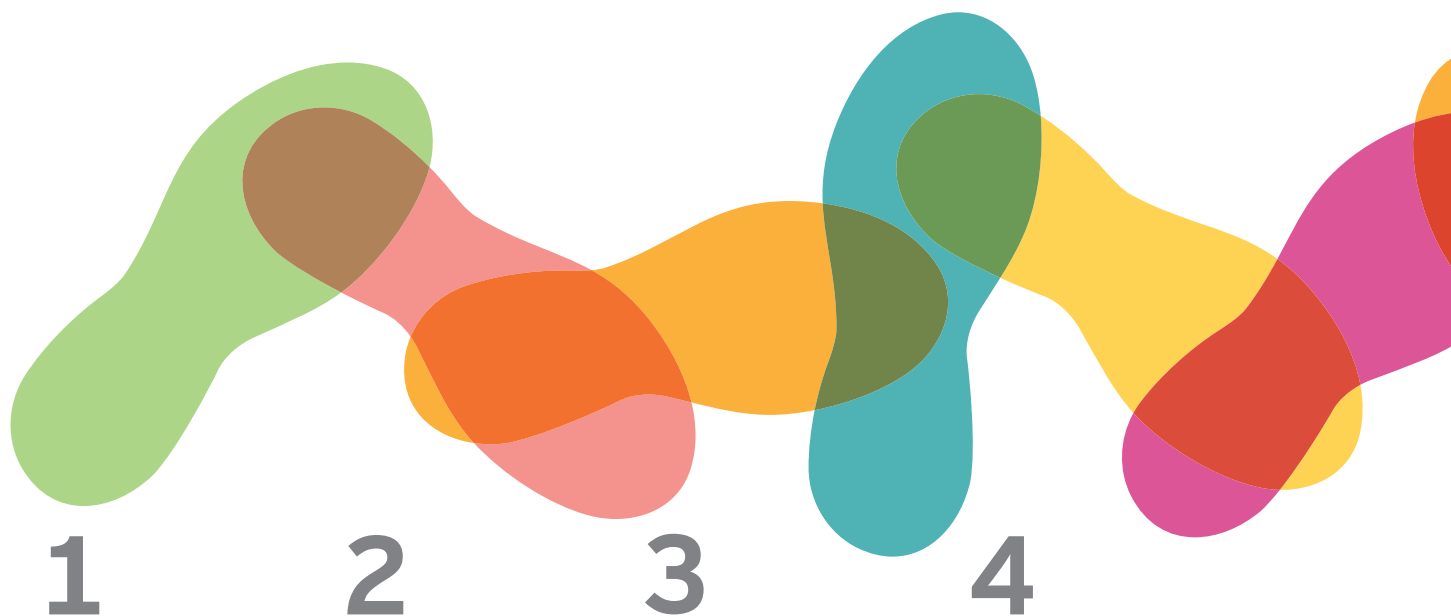
Hemos venido evolucionando significativamente en la forma en que vivimos como compañía la responsabilidad social, reconociendo con ello los retos que tenemos por delante. Así a partir del 2012, Venus Colombiana articulará a la gestión y a los procesos la responsabilidad social mediante la Guía ISO 26000, lo cual permitirá un desempeño medible y controlado de la sostenibilidad de la organización, contribuyendo a evitar la materialización de riesgos como los asociados con la operación, el comercio exterior, los derechos humanos y desarrollando acciones que propendan por el cuidado y protección del medio ambiente.

Este compromiso también ha permitido que las relaciones con nuestros grupos de interés continúen afianzándose año a año, permitiéndonos a través del conocimiento de las expectativas de nuestros colaboradores, proveedores, clientes, usuarios y la sociedad, construir una empresa que trabaja a diario por cumplir con sus promesas de valor, crecer en el reconocimiento del otro y permitir que millones de personas cuenten con una solución de calzado de excelente calidad, ofreciendo más que un producto, una constante cadena de valor comprometida con la sostenibilidad.

**Jorge Andrés Zuluaga**  
Gerente General  
Venus Colombiana S.A.



# Nuestros pasos en el 2011



## 1

### **Producción de Zeus rojo.**

Iniciamos producción de nuestro zapato Zeus color rojo en Colombia.

### **Ventas por catálogo**

Dimos apertura a nuestro canal de ventas por catálogo, dando la posibilidad a más personas de comprar directamente nuestros productos.

## 2

### **Contact Center**

Se dio inicio a las operaciones de la oficina del Contact con responsabilidades como venta institucional, digitación de pedidos de mayoristas y distribuidores, administración de la central telefónica de la empresa y cobro de cartera en zonas como el Sur Occidente, Tolima y Llanos Orientales.

### **Programa Gente Venus**

Realizamos el lanzamiento del programa Gente Venus a nivel nacional.

## 3

### **Caucho y Eva:**

Dimos inicio a las ventas de nuestra nueva línea de negocio Caucho y Eva

### **SAP version My SAP**

### **ERP:**

Iniciamos la re implementación de SAP versión My SAP ERP.

## 4

### **Imagen corporativa:**

La compañía vivió un cambio en su identidad visual con la implementación de nuestra nueva imagen corporativa.

### **Punto de venta:**

Dimos apertura a nuestro primer punto de venta





5

**Programa SENA:**

En alianza con el SENA dimos apertura al curso de “costura de calzado” donde 30 personas de la comunidad después de aprobar el curso, ingresaron a laborar para la compañía.

6

**Producción plástico:**

Comenzamos la producción de nuestra bota Llanera en la planta de Yumbo.

7

**Compra de lote para aparado:**

Se realizó la compra de un lote de 1300 mts<sup>2</sup> contiguo a nuestra planta de producción para la reubicación del área de aparado.

8

**Compra de camiones:**

Realizamos la compra de una nueva flota de vehículos de línea europea que consume menos combustible y genera menos emisiones.

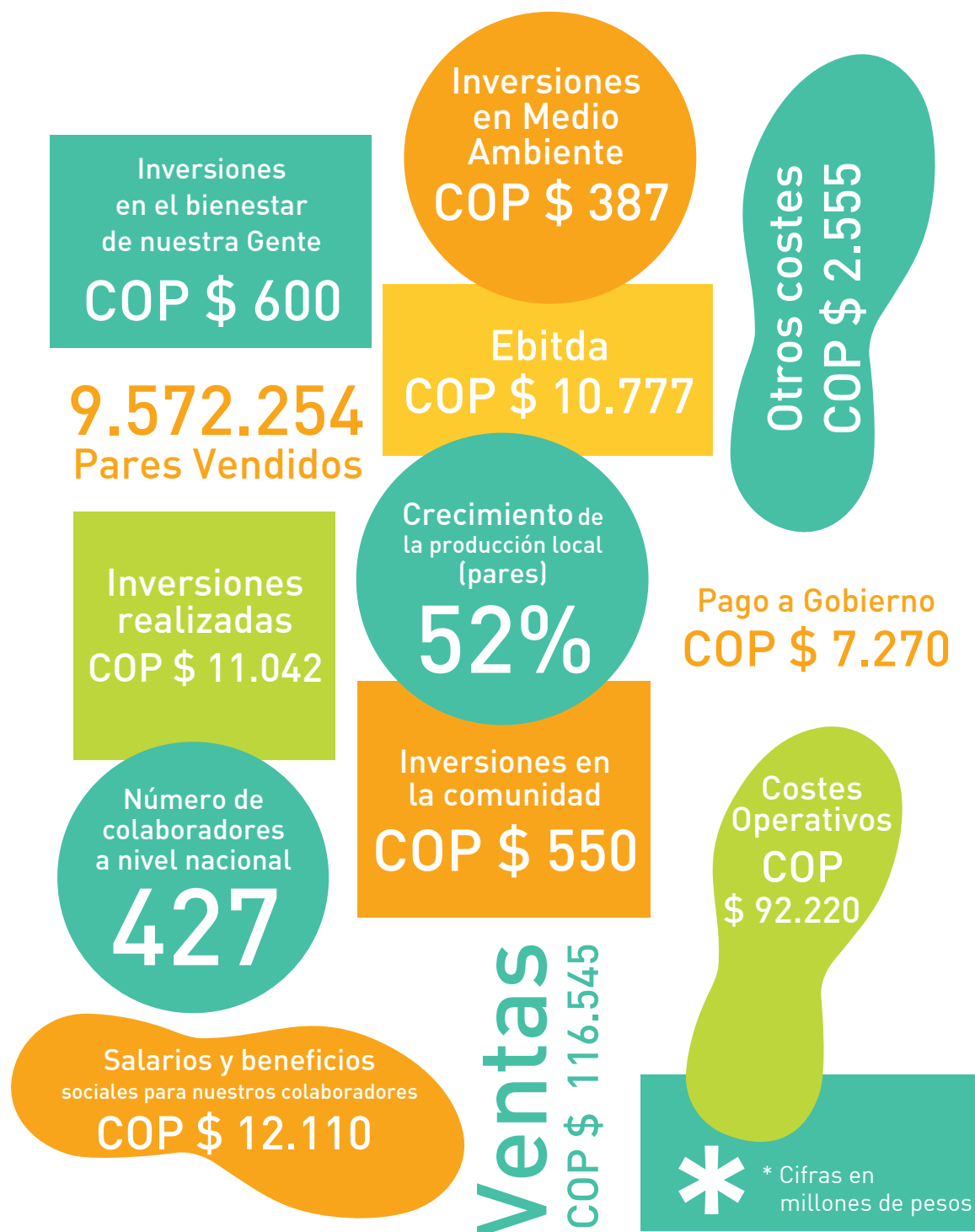
**Caucho y Eva en Venus Colombiana S.A.**

Con el fin de expandir nuestro campo de acción en el mercado, en Venus Colombiana dimos un importante paso en la comercialización de insumos de Caucho y Eva como materia prima para la industria del calzado, foamy para uso escolar, manualidad y pisos de caucho; paso crucial que formó parte de un periodo de transformación y crecimiento importante para nuestra compañía en el 2011.

Esta nueva unidad de negocio de la empresa, ha contribuido a la diversificación de los segmentos atendidos usualmente por nuestra organización, entre los que se destacan ferreterías, librerías, papelerías, distribuidores de materiales de calzado y tapicería, fabricantes de calzado, manualidades, entre otros.

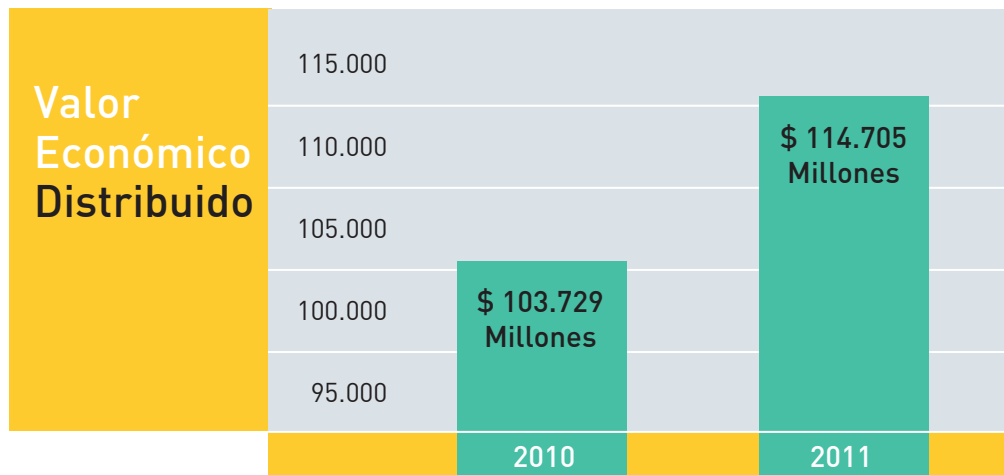
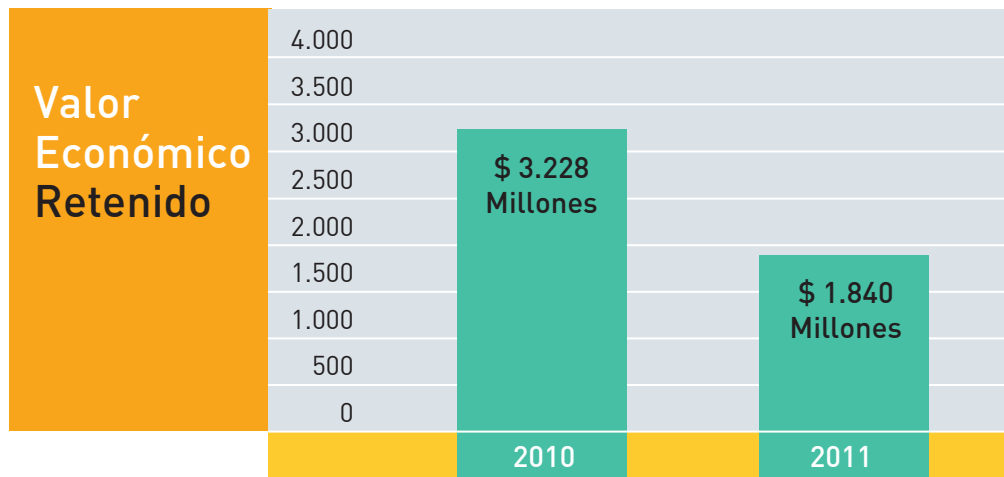
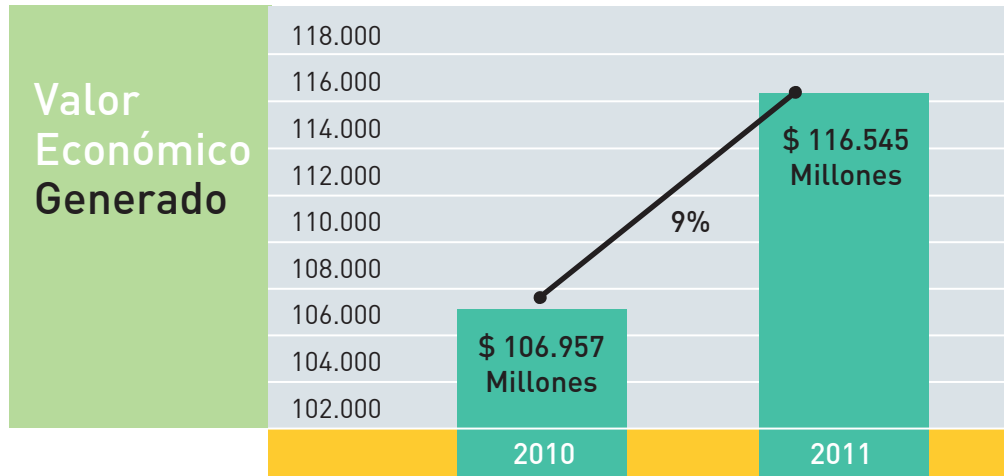
A principio del año 2011 realizamos estudios de mercado y solo hasta Julio del mismo año dimos inicio a las ventas de la nueva línea, con la que alcanzamos al cierre del año 2011 un volumen de ventas de 91.200 unidades de producto aprox. que representó 539 millones de pesos, dando un cumplimiento del presupuesto promedio del 83% en tan solo 5 meses.

# Nuestras cifras



\* En el año 2011 no recibimos ayudas financieras por parte del gobierno.

\* Por decisión de los accionistas no se generaron dividendos en el 2011, estos fueron reinvertidos en la compañía.





VENUS COLOMBIANA S.A.



# Nuestra Empresa



## El cliente es nuestra razón de ser

Venus Colombiana S.A. es una empresa que fue creada y fundada en el año de 1999 por el ingeniero Jorge Andrés Zuluaga Sierra, quien continúa como Gerente General y desde entonces ha evolucionado de ser una empresa comercializadora de los productos del grupo corporativo, a convertirse en una empresa productora de calzado de lona y plástico.

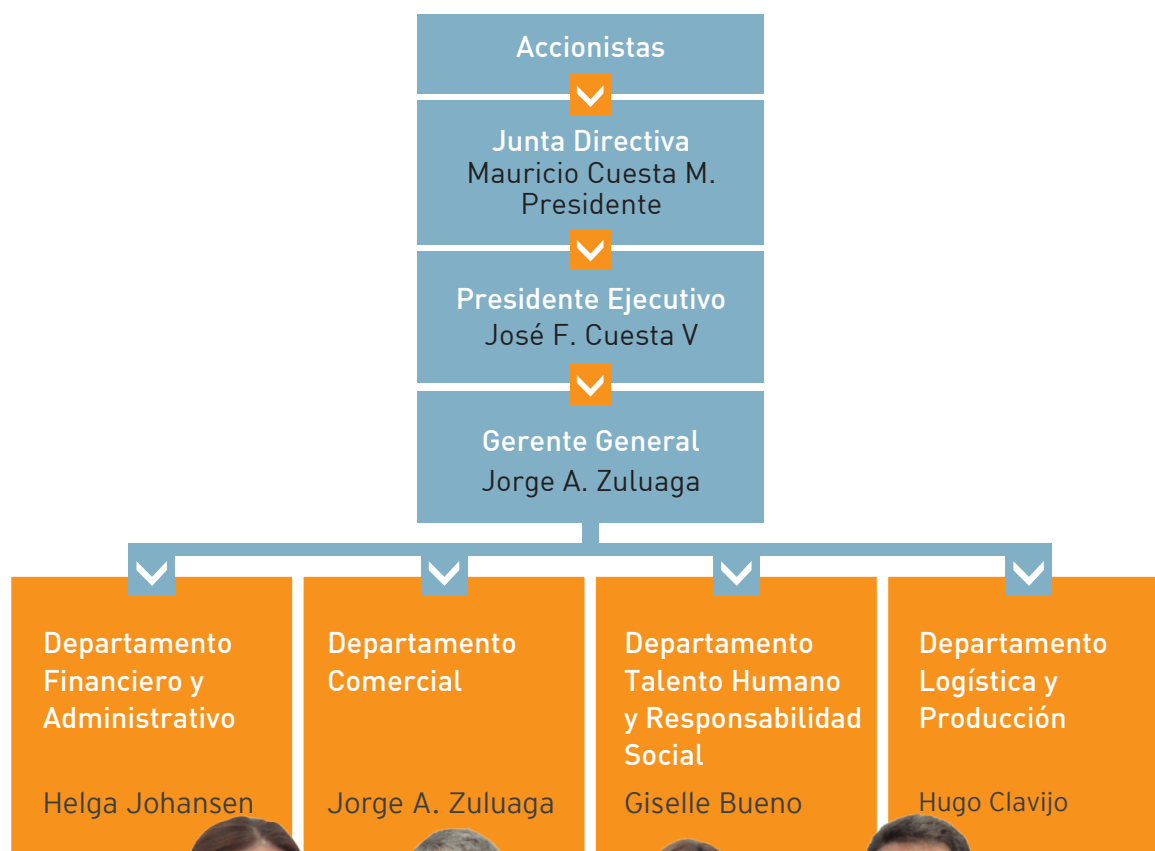
Para aquellas personas que deseen conocer más sobre nuestra historia, los invitamos a visitar nuestro informe de sostenibilidad 2010 en [www.venus.com](http://www.venus.com)

www.  
venus  
.com



# Nuestra estructura

La estructura operacional de la Compañía esta conformada por la Gerencia General, sus respectivas gerencias y departamentos adscritos como se evidencia a continuación.



La gerencia de Venus colombiana es una gerencia de puertas abiertas, nuestros colaboradores pueden acceder a nuestro comité directivo de manera directa, sin embargo desde el 2011 buscamos que este contacto sea permanente a través de un programa articulado a nuestra estrategia de comunicaciones, la cual busca que el comité tenga contacto directo con todos los colaboradores de la compañía, logrando una comunicación de doble vía.

En relación con el desempeño del Comité Gerencial, este **se evalúa** de acuerdo a los resultados de la organización en términos de crecimiento y generación de valor económico y social, rentabilidad, adecuada utilización del capital de trabajo, su alineación de cada uno con los principios y valores de la compañía y la toma de decisiones de alto impacto con nuestros grupos de interés.

## Programa de alineación y fortalecimiento del equipo directivo Colombia

Con el fin de brindar herramientas al equipo gerencial en el cumplimiento de los objetivos de nuestro plan estratégico, en el 2011 llevamos a cabo un acompañamiento para la alineación y fortalecimiento del equipo de líderes de la compañía.

Los objetivos de este programa se centraron en el fortalecimiento de sus habilidades para la gestión del negocio de manera transversal, revisando temas como: alineación estratégica y sinergia.

Se generaron espacios de discusión para proponer iniciativas concretas sobre los retos más importantes que tenían para fortalecerse como comité directivo y consolidar y desarrollar una cultura de trabajo en equipo, que les permitiera fluir de manera altamente efectiva hacia el direccionamiento estratégico de la compañía.

En el 2012 finalizaremos este proceso de formación para equipos de alto desempeño.



Categoría	Part. % 2010	Part. % 2011	Crecimiento %
Antioquia	24,71	24,474	
Cadenas	1,72	2,57	57
Centro Colombia	17,94	17,09	0
Costa Norte	6,30	6,55	10
Llanos	4,24	4,85	20
Santander	13,59	13,30	3
Sur y Eje Cafetero	12,90	12,38	1
Suroccidente	13,46	13,90	9
Tolima	5,13	4,90	1

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1. Sur y Eje Cafetero | 5. Antioquia       |
| 2. Ibagué             | 6. Costa Norte     |
| 3. Santander          | 7. Suroccidente    |
| 4. Llanos             | 8. Centro Colombia |

Nuestras oficinas principales al igual que nuestra planta de producción, se ubican en el sector de Acopi, en el municipio de Yumbo, en el departamento del Valle del Cauca, desde donde administramos las operaciones de producción y comercialización principalmente de calzado. Contamos con clientes mayoristas, minoristas y detallistas ubicados en zonas de ventas como Costa Norte, Santander, Centro Colombia, Sur Occidente, Llanos y Tolima, las cuales son

atendidas directamente por asesores comerciales de nuestra compañía, además contamos con agencias comerciales que atienden zonas como Sur y Eje Cafetero y Antioquia.

La compañía cuenta además con oficinas en Barranquilla, Envigado, Bucaramanga, Bogotá, Pitalito y Montería, con plataformas de distribución en Manizales, Pereira, Armenia e Ibagué y con una oficina encargada de todos los temas de aduana en la ciudad de Ipiales.



# Misión

El cliente es nuestra razón de ser y enfocamos nuestro servicio a la satisfacción de sus necesidades de calzado con marcas garantizadas en el mercado colombiano, apoyados en nuestros principios y valores, talento humano, experiencia y tecnología, cumpliendo con los requisitos legales que nos apliquen.

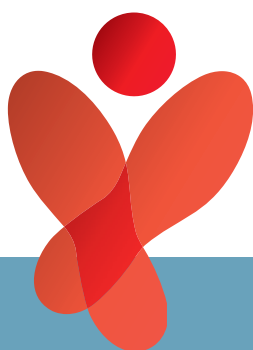
# Visión

Grupo empresarial exitoso, que produce y comercializa calzado para el mercado latinoamericano, cultivando la fidelidad de sus clientes y actuando responsablemente con la sociedad.

# Política de calidad

En Venus Colombiana S.A. tenemos como compromiso y responsabilidad, comercializar calzado de manera oportuna y confiable, generando la fidelización de clientes, contando para ello con personal competente para el desarrollo de su trabajo, utilizando eficientemente nuestros recursos, propendiendo por la solidez de la compañía, permanencia en el mercado, el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los requisitos legales aplicados a nuestro negocio.

# Nuestros valores



Estamos comprometidos con la ética

Respetamos la tradición



Innovamos en todo lo que hacemos

Le apostamos al desarrollo de las personas



Actuamos con calidez

Somos sensibles frente a nuestros clientes



Nos apasiona el trabajo en equipo

Somos solidarios

# Nuestros productos

Venus Colombiana S.A. diseña y desarrolla productos con los más altos estándares de calidad, utilizando los mejores materiales del mercado y cuidando cada detalle en el proceso de producción para entregarle a nuestros clientes un calzado único que se refleja en cada una de nuestras marcas y referencias.

Cumplimos con la normativa vigente, según Resolución número 0933 de 2008 Ministerio de Comercio Industria y Turismo, sobre la información de materiales que utiliza en sus productos.

Nuestras comunicaciones no incluyen alusiones a temas políticos o religiosos. Nuestra publicidad está encaminada a mostrar situaciones positivas y buscan estar alineadas con los gustos de los jóvenes, con contenidos reales y comprobables. Verificamos que este procedimiento se cumpla previo al lanzamiento de una pieza de publicidad.

**LLanera****La Fiera****vereda**  
Calidad al  
mejor precio**Andina****venus****Hunt****tracki track**  
Cálculo por pasos al caminar**recreo****iPANEMA**





# Nuestro gobierno corporativo

Venus Colombiana pertenece al grupo corporativo PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A. con sede principal en Ecuador; las decisiones de la compañía se toman a través de su Junta Directiva y en situaciones que sobrepasen sus atribuciones como órgano de gobierno, se elevan a la asamblea de accionistas.

## Corporativo Plasticaucho



Venus  
Colombiana  
S.A.



Plasticaucho  
Industrial  
S.A.



Venus  
Peruana  
S.A.C.



CORPOCALZA



UMARLAV



ENUS

## Asamblea general de accionistas

Es el máximo organismo de gobierno y dirección de la sociedad, designa a los cinco miembros principales para la junta directiva y cinco miembros suplentes personales, considera los informes sobre el estado de los negocios sociales y el informe del revisor fiscal, acuerda el aumento o disminución del capital y en general cualquier modificación a los estatutos



## Junta directiva de la Organización

Planifica y dirige las actividades de la sociedad, elige al presidente ejecutivo y al presidente y al vicepresidente de la junta directiva, quienes deben ser personas obligatoriamente distintas al presidente ejecutivo, elige al gerente general de la sociedad y su suplente; autoriza al gerente general o a su suplente para que otorgue poderes generales; autoriza al presidente ejecutivo y al gerente general o su suplente en los casos y para los eventos previstos en los estatutos.



### Presidente Junta directiva

Es designado por la junta directiva, por un periodo de tres (3) años, puede ser reelegido indefinidamente, autoriza con su firma y la del gerente general los certificados provisionales y los títulos de acciones, así como las actas de las sesiones de las asambleas generales y de la junta directiva; actúa conjuntamente con el gerente general en la celebración de los negocios dirigidos, a constituir gravámenes o limitar el dominio de los bienes de la sociedad, con la autorización de la junta directiva. Sus funciones no implican ningún cargo directivo dentro de Venus Colombiana S.A, de igual forma para ninguno de los miembros del órgano directivo



### Presidente Ejecutivo

El presidente es designado por la junta directiva, por un Periodo de tres (3) años, puede ser reelegido indefinidamente, administra la sociedad sus bienes y pertenencias; establece las políticas y sistemas de operación, tanto en el ámbito interno como externo, celebra los actos y contratos en el país y en el exterior de acuerdo a las cuantías autorizadas para tal fin, reemplaza al gerente general en las ausencias definitivas de éste; presenta el informe anual de sus labores a la junta directiva y a la asamblea general de accionistas.

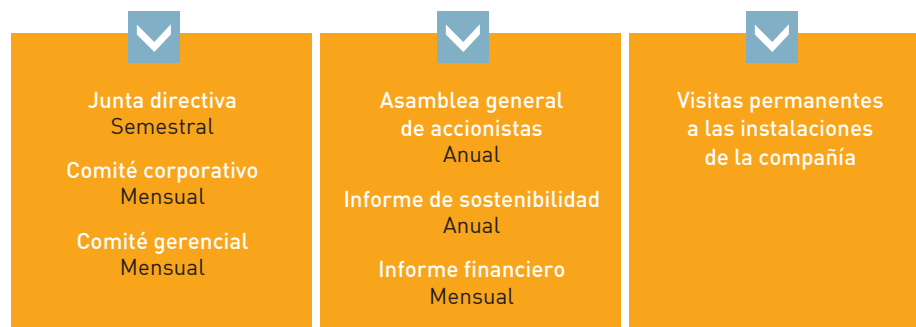


### Gerente general

Es designado por la junta directiva por un periodo de tres (3) años en sus funciones y puede ser indefinidamente reelecto, ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial de la sociedad y administra la sociedad sus bienes y pertenencias; actúa conjuntamente con el presidente ejecutivo en el análisis de la estrategia del negocio, proyectando alianzas, expansiones y la búsqueda de nuevas alternativas que garanticen la sostenibilidad de la compañía.

En la actualidad, los miembros de la Junta Directiva son elegidos teniendo en cuenta requisitos como idoneidad, experiencia, conocimiento del negocio, de los principios y valores del grupo y deben garantizar ser un elemento de apoyo para guiar la estrategia en los ámbitos sociales, ambientales y económicos, cabe anotar que la ausencia de un procedimiento para evaluar el desempeño propio de este órgano de gobierno en virtud del logro de los objetivos corporativos no limita su propia capacidad de regulación, al contar con otras instancias que realicen esta función cuando así sea necesario,

Como mecanismos de interacción con el máximo órgano de gobierno:



## Política de Conflicto de Intereses

En el 2011 nuestra casa matriz Plasticaucho Industrial S.A. elaboró con el acompañamiento de Venus Colombiana una política de conflicto de intereses, la cual busca que los intereses personales de los colaboradores no influyan en su juicio ni en las decisiones que tomen en nombre del grupo corporativo, evitando situaciones que podrían dar lugar a un conflicto entre sus intereses personales y los de la empresa.

Esta Política aplica a todos los colaboradores del Grupo Corporativo Plasticaucho en todos sus niveles y establece protocolos sobre la manera de evitar o resolver cualquier conflicto que pueda presentarse en el futuro.

Alineados a esta política en el 2011 en Venus colombiana realizamos un mapeo de los colaboradores que pudieran llegar a presentar situaciones de este tipo, con el fin de tomar un plan de acción y de transición para el 2012; La Política de conflicto de intereses será articulada al código de ética que se espera publicar en el mismo año.



En el 2011 nuestra casa matriz elaboró con el acompañamiento de Venus Colombiana una política de conflicto de intereses





# Nuestros grupos de interés

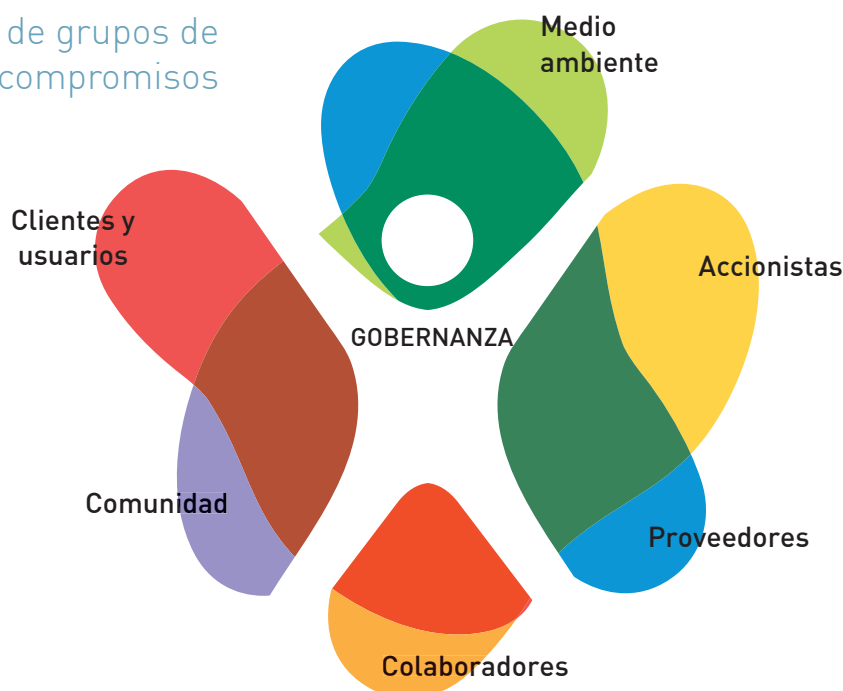
Venus Colombiana realizó en el 2010 con el apoyo de una firma de consultoría internacional, un ejercicio de identificación de grupos de interés, con el propósito de gestionar estratégica y coherentemente sus relaciones con todos los actores vinculados directa o indirectamente a la operación de la compañía. Como resultado, la organización identificó y seleccionó por primera vez sus grupos de interés y como un lineamiento de la Junta Directiva priorizó a los colaboradores como el grupo de interés más importante de interacción.

Así, este mapa de partes interesadas responde a la realidad de Venus Colombiana para el periodo 2011, No obstante, reconocemos la importancia de evaluar y contemplar de manera periódica las posibles relaciones con otros actores, que por su relevancia en la evolución de la compañía, se hagan explícitos en esta clasificación. Por tanto en el 2012, realizaremos una revisión de nuestros

grupos de interés, la cual nos permitirá ajustar y fortalecer nuestro modelo de relacionamiento y por esta vía, gestionar con mayor precisión los compromisos establecidos para cada uno de ellos. Para conocer acerca de estos compromisos revise cada uno de los capítulos de este informe.

En nuestro modelo de relacionamiento cada grupo de interés es gestionado de manera particular, así, la diversidad de expectativas y preferencias han sido estudiadas gradualmente en la organización, con el propósito de entender e incorporar sus intereses asegurando de este modo una real y certera alineación. Tal enfoque permitió que para este año, el reporte de sostenibilidad de Venus Colombiana refleje las percepciones de los colaboradores y para los siguientes años las de otros grupos de interés. Para ver más al respecto revise Alcance del Informe – Participación de los grupos de interés.

Mapa de grupos de interés y compromisos



# Nuestra gestión

El núcleo del sistema de gestión de Venus Colombiana está definido por la norma técnica ISO 9000, su esencia se fundamenta en la teoría de las restricciones que pone su atención en nuestros clientes, sus preferencias, comportamientos y la forma para satisfacer sus necesidades. Este esquema permite establecer y monitorear el cumplimiento de los objetivos corporativos estratégicos en los ámbitos sociales, ambientales y económicos.

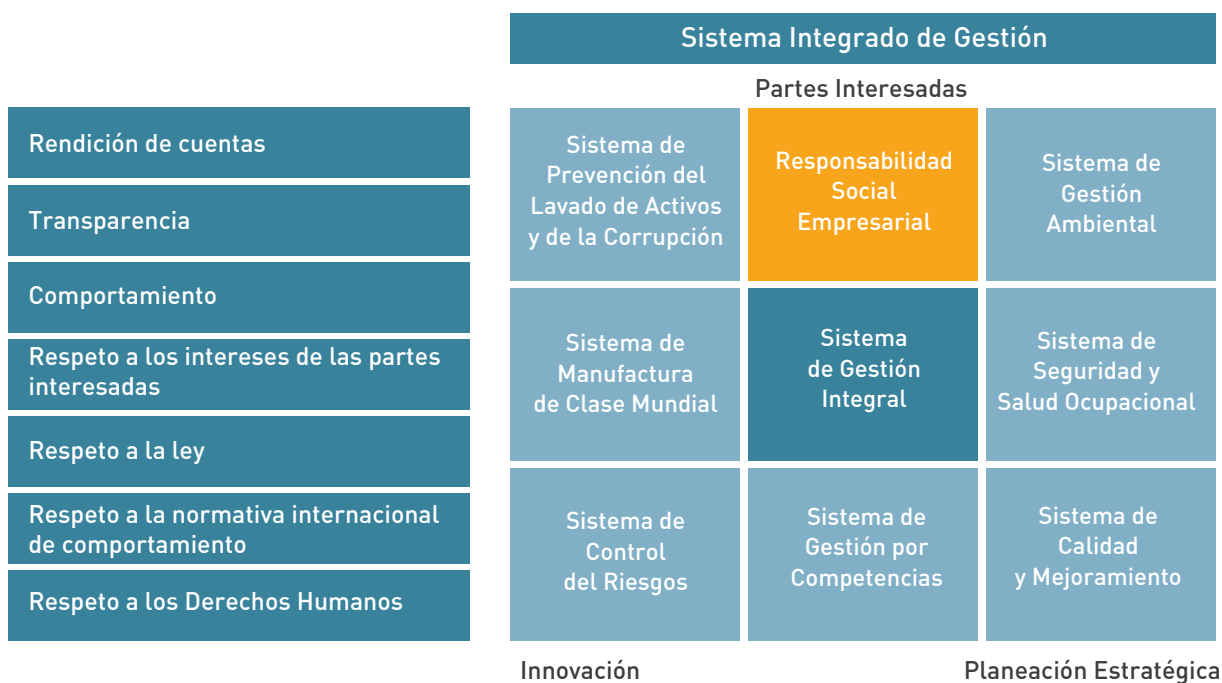
Este sistema que se articula con los sistemas de gestión de responsabilidad social, medio ambiente y seguridad industrial, se convertirán en el 2012 en un único sistema integrado de gestión.

## Nuestro Sistema Integrado de Gestión

Para Venus Colombiana, la responsabilidad social es un elemento transversal en la construcción de sostenibilidad que se incor-

pora a la realidad de la organización en todos los niveles de la estrategia. Este enfoque ha permitido que la compañía se embarque en una interesante dinámica que nos permitirá gestionar la responsabilidad social de manera integrada a todos los procesos y sistemas de la organización: Nuestro sistema integrado de gestión, el cual se sustentará en los principios de la guía ISO 26000: Rendición de cuentas, Transparencia, Comportamiento ético, Respeto a los intereses de las Partes Interesadas, Respeto a la ley, Respeto a la normativa internacional de comportamiento, Respeto a los Derechos Humanos.

Este sistema que modulara relacionamiento con los grupos de interés, la innovación y la planeación estratégica, permitirá integrar en un solo mecanismo todos los sistemas de gestión y llevar la estrategia corporativa hacia un enfoque de compromiso con la sostenibilidad.



## Acerca del sistema de gestión en responsabilidad social

El siguiente esquema presenta la trayectoria que la organización ha recorrido desde el 2009 en el desarrollo del sistema de gestión de responsabilidad social y las expectativas para el 2012.

Con el acompañamiento de Axis RSE S.A. se inició el proceso de diseño del sistema mediante la realización de autodiagnóstico de buenas prácticas fundamentado en el modelo EFQM de responsabilidad social y asuntos de ISO26000, una herramienta basada en ocho áreas de gestión y una de resultados.

Se desarrollaron capacidades mediante esquemas de formación, se realizó el primer ejercicio de identificación de grupos de interés, se establecieron planes de acción y mejoras y se realizaron las primeras capturas de expectativas a algunos grupos de interés (trabajadores, clientes y proveedores) acerca de su percepción frente al compromiso de Venus con la responsabilidad social.



Los insumos obtenidos el año anterior permitieron avanzar en ejercicios más sofisticados para formular el sistema de gestión, es así como durante este año se realizaron las siguientes acciones:

1. Determinación de la materialidad con asuntos de la guía ISO26000
2. Alineación a las diversas áreas de la compañía
3. Planificación del sistema de gestión
4. Construcción del manual de gestión de Responsabilidad Social
5. Conformación y gestión del comité corporativo de Responsabilidad Soc
6. Documentación por programa y políticas por áreas



1. Desarrollo y puesta en marcha del sistema de gestión de Responsabilidad social
2. Revisión y ajustes del manual del sistema de gestión, el cual se fundamenta en directrices internacionales como SGE21, RU10 AENOR e ISO26000.
3. Iniciar el levantamiento de documentación
4. Consolidar la plataforma para seguimiento y control que incluye ejercicios de auditoría.



## Gestión del Riesgo

Venus Colombiana aplicó durante el 2011 el criterio de precaución en su gestión empresarial, y en particular en nuestra gestión ambiental, a través de sus inversiones en el estudio de ciclo de vida de su principal referencia Bota Llanera, así como en las inversiones hechas en sus sistemas de tratamiento de efluentes, que exceden la exigencia legal colombiana.

Sabemos que lo que no se planea durante la calma, no será posible realizarlo en momen-

tos de crisis por tal motivo en el año 2012 llevaremos a cabo la ejecución de un completo plan de gestión de crisis que atenderá los diferentes frentes inherentes a los riesgos corporativos a los cuales nos podemos enfrentar como compañía en el futuro.

Las matrices de riesgo en el 2011 fueron gestionadas por auditoría interna, de esta forma se logró determinar que están asociados a los procesos y desde allí se espera que la gestión del riesgo sea transferida a toda la gestión de calidad de la compañía.



## Nuestra Gestion Documental

Con la implementación del programa TRAKER adquirido en el 2010 y administrado por nuestro Centro de Atención Documental (CAD), avanzamos en la gestión integrada de documentos, permitiendo de forma digital el Registro, Control, Custodia y Gestión de las facturas que ingresan y salen de la organización.

En el año 2011 el sistema de gestión documental TRACKER nos permitió:

**Eficiencia:** Oportunidad de servicio y estandarización de procesos administrativos

**Rentabilidad:** Disminución y eliminación de costos, tendencia cero papel, optimización de espacio

**Seguridad:** Centralización de las facturas, trazabilidad y manejo corporativo

La implantación del Proyecto de Gestión Documental, se ha introducido en nuestra cultura empresarial y ha dejado de ser un simple método de archivo masivo para convertirse en una herramienta de análisis de información y gestión del conocimiento.

El Centro de Atención Documental de la compañía se estableció de acuerdo a la norma técnica NTC-ISO 15489 ICONTEC, basada en la norma Australiana AS 4390 la cual es válida internacionalmente para todos los países miembros de la ISO, con la cual se normalizaron las actividades de recepción, distribución, trámite, organización, consulta, conservación y disposición final de los documentos



# Los Derechos Humanos en Nuestra Compañía

## Política de derechos Humanos de Venus Colombiana S.A.

*“una organización debería respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad”*

Venus Colombiana S.A. lleva a cabo sus operaciones de manera tal que se protejan, respeten y promuevan los Derechos Humanos de los colaboradores, subcontratistas, partes involucradas en sus operaciones y su entorno. Del mismo modo, la Compañía se compromete en respetarlos, focalizándose en los siguientes asuntos:

1. No discriminación
  - a- La organización cuenta con la política de no discriminación por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, embarazo, lengua, religión, opinión política, nación, origen étnico o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, orientación sexual o de cualquier otra condición. En el 2011 no tuvimos incidentes de incumplimiento de las normas sobre discriminación de género.
2. Derechos civiles y políticos
  - a- La organización cuenta con políticas que favorecen la libertad de pensamiento, conciencia, religión y diversidad cultural.
3. Respetar los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo
  - a- No se permite ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y estamos en contra del trabajo infantil.

La Compañía reconoce y respeta los derechos laborales que asisten a los colaboradores, tanto aquellos que laboran bajo su

dependencia directa como aquellos que lo hacen en calidad de subcontratistas y proveedores de servicios. De igual forma, incorpora dentro de sus políticas corporativas la prohibición expresa de incurrir, sean sus mandos medios o jefaturas superiores, o sus colaboradores en general, en cualquier acto de discriminación entendido como las exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterarla igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en el empleo y la ocupación.

En Venus colombiana la edad mínima permitida para trabajar es de 18 años, a excepción de los aprendices SENA que son vinculados a través de un contrato de relación de aprendizaje. En Venus Colombiana no contratamos con ningún tipo de actividades de trabajo infantil y no hemos tenido incidentes de este tipo.

En Venus Colombiana damos condiciones laborales dignas en términos de infraestructura y seguridad física, al igual que somos cuidadosos en los horarios de trabajo de nuestros colaboradores de tal manera que no superen los toques máximos de horas de trabajo establecidos por la ley Colombiana, respetando así sus horarios de descanso y facilitando el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El derecho a la libertad de asociación es un derecho reconocido y legitimado por nuestra compañía a través del artículo 45 del capítulo 12 del reglamento interno de trabajo de la

organización, logrando otorgar de esta manera a todos los colaboradores, garantías de trabajo y trato digno por parte de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 45º. *Se prohíbe a la empresa:*

4. *Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.*

En Venus Colombiana estamos comprometidos con la ética, valor fundamental de

relaciones de negocios con empresas o personas naturales, se evaluaron desde Mayo de 2011 a 159 proveedores, 8000 clientes y 427 colaboradores tanto de Venus, aprendices Sena y colaboradores de la empresa temporal, logrando resultados que ayudaron a la empresa a ser más transparentes en sus negociaciones.

En respuesta a lo anterior, la Compañía tomo medidas como la no negociación con aquellos proveedores, clientes y colaboradores que por alguna razón se encontraron reportados en listas como la OFAC.

nuestra compañía que hace que vivamos, respetemos y que actuemos acorde a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, acatando las normas, libertades y facultades que incluyen a toda persona y haciendo que nuestro compromiso sea el comportarnos de forma legal y transparente con nuestros grupos de interés.

En respuesta a lo anterior, en el 2011 vinculamos a la compañía un oficial de cumplimiento con el fin de prevenir que Venus Colombiana sea usada para dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas o la canalización de recursos para realización de actividades terroristas.

Consultando en listas de riesgos vinculantes y no vinculantes en Colombia y con base al manual SARLAF de nuestra organización que tiene como objetivo evaluar el riesgo legal, el riesgo reputacional, el riesgo operativo, el riesgo de contagio, el riesgo inherente y el riesgo residual o neto referente a

## Comité de convivencia

Para Venus Colombiana son de suma importancia los temas relacionados con los derechos humanos, por ello, trabajamos en pro de aquellas libertades y facultades que incluyen a toda persona para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna, por tanto, a finales del 2011 dimos el primer paso en la conformación de nuestro comité de convivencia, que tiene como principal objetivo el liderar la puesta en marcha de los mecanismos de prevención y solución de las conductas de acoso laboral en la compañía.

Dentro de los mecanismos de prevención el comité busca mediante espacios de participación, canales de comunicación, evaluaciones del clima laboral y capacitaciones, evitar temas relacionados con el acoso laboral.

Finalmente, se realizó la etapa de capacitación en el tema y cabe destacar que para el cierre del año en curso no se presentó reclamación

alguna frente al tema de acoso laboral. Se espera para el 2012, que el comité continúe ejerciendo de excelente forma sus funciones.

### Capacitación en acoso laboral

Con base a los mecanismos de prevención estipulados por el comité de convivencia, en el mes de Noviembre desarrollamos la capacitación en manejo positivo y efectivo de faltas laborales, ley de acoso laboral y comités de convivencia laboral efectivos, dirigido a los comités de convivencia, bienestar y gerencial, logrando con esta acción sensibilizar a los colaboradores en materia de DDHH.

Con esta capacitación fueron 24 colaboradores los que participaron de la formación que tuvo una intensidad horaria de 8 horas para un total de 192 horas de formación en temas laborales.

El servicio de seguridad de nuestra compañía ha sido prestado desde hace 12 años por el proveedor Seguridad Atlas, empresa especializada en el servicio de seguridad privada y quien a través de sus procedimientos de gestión garantiza la formación de sus colaboradores en materia de derechos humanos. De igual forma, Seguridad Atlas se acoge a los principios del pacto global de las naciones unidas, reportando anualmente su gestión.

En el 2011 el equipo de seguridad fue formado y capacitado por Atlas en talleres de servicio al cliente enfocados al trato digno,

libertades y facultades referentes a los derechos y deberes de las personas.

Para mayor información consulte:

[www.unglobalcompact.org/system/attachments/13224/original/Balance\\_Social\\_2010.pdf?1322845432](http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13224/original/Balance_Social_2010.pdf?1322845432)

## Premios y distinciones

### RCP

Como reconocimiento al compromiso permanente de la empresa con la seguridad física de sus colaboradores y por la implementación del programa de Reporte de Condiciones Peligrosas (RCP), la empresa prestadora de servicios de ARP Seguros Liberty, otorgo a Venus Colombiana el reconocimiento "Mejor Prevenir que Ganar" programa que busca minimizar al máximo todas las situaciones o condiciones que puedan generar un peligro para los colaboradores de la compañía.

### TOP OF MIND

En línea con el constante trabajo que realizamos alrededor de nuestra marca Venus, en el año 2011 logramos resultados muy importantes para nuestra marca a nivel de TOP OF MIND (Recordación de marca).



# Asociaciones y gremios en los que participamos

En el 2011 nuestra compañía tuvo presencia en las siguientes asociaciones y gremios



En la asociación nacional de industriales participamos de los comités de:

Comité Regional de Responsabilidad Social  
Comité ambiental  
Comité de salud ocupacional  
Comité de logística



Hacemos parte de la junta directiva de la Asociación de gestión humana del Valle del Cauca



Pertenecemos a la Junta directiva de Acicam seccional Valle del Cauca

Tenemos afiliaciones a las siguientes asociaciones:



Venus Colombiana realiza alianzas públicas y privadas para potenciar su desarrollo sostenible y del país







# Nuestros Accionistas

Garantizar la rentabilidad esperada por nuestros socios y accionistas.

Siendo consecuentes con el compromiso de garantizar la generación de valor económico para nuestros accionistas, en el año 2011 continuamos fortaleciendo los procesos que reflejan la gestión responsable de los recursos y la viabilidad económica del negocio a corto, mediano y largo plazo, soportados con estrictos procesos de evaluación, control y mitigación de riesgos inherentes a la Compañía.

Tal como lo manifestamos en nuestro informe de sostenibilidad del 2010, en Venus colombiana hemos venido trabajando arduamente en la implementación de las normas internacionales de información financiera (NIIF), realizando paso a paso una adecuada transición a este nuevo modelo contable.

Nos acogimos al Decreto 4946 del 30 diciembre de 2011 de la súper intendencia de sociedades, con el fin de reportar voluntariamente la etapa de prueba de aplicación de las NIIF; cabe resaltar que en Colombia todas las empresas deben reportar sus estados financieros bajo NIIF en el año 2013, nosotros nos hemos preparado y adelantado

a este momento realizando los procesos de conversión necesarios para reportar nuestros estados financieros bajo este modelo en el año 2012, liderándolo a nivel corporativo y facilitando el ajuste de políticas para Ecuador, Perú y Colombia.

De esta manera lograremos la unificación de la información financiera de la compañía con estándares internacionales, los cuales facilitan su lecturabilidad y comparabilidad con organizaciones de talla mundial, así mismo garantiza la confiabilidad y transparencia en el manejo de nuestra información financiera.

El área financiera de la compañía viene trabajando arduamente desde el año 2009 en optimizar los procesos y fechas de los cierres contables, en el año 2010 estos se generaban entre el octavo y decimo día de cada mes, como un logro importante del 2011 fue la reducción al día segundo, permitiendo de esta manera presentar nuestros informes financieros a tiempo y facilitando la toma de decisiones gerenciales oportunamente.







## Ser una plataforma en Colombia para generar oportunidades de negocio adicionales al calzado, que tenga alcances dentro de las empresas del grupo corporativo

Seguimos avanzando en este proceso a través de la capacitación permanente a nuestros clientes internos y comprometiendo a nuestros proveedores con este objetivo.

En el año 2011 la gerencia general delegó a la gerencia administrativa y financiera los asuntos jurídicos, societaria de marcas, oficial de cumplimiento y auditoría interna.

Con el fin de optimizar y garantizar la eficiencia operacional en estos procesos y luego de una exhaustiva evaluación, en el mismo año la compañía tomó la decisión de tercerizar esta gestión, contratando la asesoría y acompañamiento de reconocidas firmas de abogados y asesores jurídicos externos especializados en estos temas.

En línea con nuestro objetivo de generar procesos operacionales más eficientes, concentramos el área de Cartera en nuestra sede principal Yumbo, optimizando puestos de trabajo en los departamentos de contabilidad, costos y presupuesto y planeación financiera, lo que se tradujo en un ahorro superior a los \$350MM al año, lastimosamente esto implicó un proceso de reestructuración organizacional y la desvinculación de algunos colaboradores de la compañía.

Sin duda debemos seguir avanzando en la búsqueda de mejores prácticas que respalden esta gestión y minimicen los riesgos financieros de la compañía, amparándonos en negociaciones confiables, oportunas y en el irrestricto cumplimiento de la ley Colombiana y de los países donde operamos.

En línea con el uso eficiente de los recursos y del cuidado del patrimonio de la organización, hemos velado por el cumplimiento de las Políticas de Cartera, crédito y cobranza generando acciones preventivas y correctivas para una buena administración de los niveles de riesgo.

Fortalecimos el proceso de implementación del sistema de prevención de lavados de activos SARLAFT, lo que trajo consigo la contratación de un oficial de cumplimiento y el desarrollo del Manual que enmarca la labor de prevención en lavado de activos que debe realizar la compañía en sus operaciones, actualmente contamos con un sistema en línea donde se realizan las respectivas consultas en todas las centrales de riesgo de lavados de activos y financiación del terrorismo y aquellas listas nacionales e internacionales que puedan blindar a la compañía de situaciones de riesgo en el futuro.

SARLAFT	
Etapas	Elementos
<p><b>1. Identificación del riesgo:</b> Clientes, usuarios, canales de distribución y jurisdicción.</p> <p><b>2. Medición o evaluación:</b> establecer perfil del riesgo inherente y sus riesgos asociados.</p> <p><b>3. Control:</b> Establecer perfil del riesgo residual y disminución de impacto.</p> <p><b>4. Medición:</b> Registro de ocurrencias, señales de alerta, operaciones inusuales y sospechosas</p>	<p><b>1. Políticas:</b> Lineamientos generales en relación con el SARLAFT y frente a la prevención de los conflictos de interés. (reglas de conducta y procedimientos)</p> <p><b>2. Procedimientos:</b> Controles aplicables para implementación y funcionamiento de las etapas y elementos del SARLAFT, (Mecanismos e instrumentos, Ej.: Conocimiento del cliente, mercado, señales de alerta inusuales y sospechosas.</p> <p><b>3. Documentación:</b> Registros y Reportes: Inusuales, sospechosas, UIAF. (Soportes hasta por un término de 5 años)</p> <p><b>4. Estructura Organizacional:</b> Requisitos y funciones de la Junta Directiva, representante legal, empleado de cumplimiento y asistente.</p> <p><b>5. Órganos de Control:</b> Evalúan SARLAFT (fallas y/o debilidades): revisoría fiscal y auditoría interna.</p> <p><b>6. Infraestructura Tecnológica:</b> Tecnología y los sistemas necesarios para garantizar la adecuada administración del riesgo de LA/FT.</p> <p><b>7. Divulgación de la Información:</b> Reportes internos (inusuales, sospechosas y etapa monitore) y reportes externos (ROS, transacciones en efectivo y otros).</p> <p><b>8. Capacitación:</b> Una vez anual a todos los colaboradores de la compañía.</p>

El área financiera en nuestra compañía busca aparte de ser un área de control, ser un aliado estratégico en la toma de decisiones que realizan los líderes de las áreas o procesos, por eso en el 2011 fortalecimos este fin a través del acompañamiento permanente a las áreas en el impacto de sus proyectos, y garantizar de esta manera una buena toma de decisiones en términos financieros en las estrategias de la compañía.

En Venus Colombiana nos aseguramos de garantizar el seguimiento permanente presupuestal de la compañía, y comprometidos con este objetivo semanalmente el departamento administrativo y financiero reporta a las diferentes áreas de la empresa la ejecución de los gastos versus el presupuesto real, de esta manera garantizamos que nuestros colaboradores tengan información clara y oportuna que les permita desarrollar planes de acción adecuados.

Con el fin de evaluar posibles oportunidades de inversión para nuestros accionistas no solo en Colombia sino también en Ecuador y Perú, creamos el área de investigaciones económicas, a través del cual se analizan los escenarios potenciales de inversión para el grupo corporativo.

Venus Colombiana lidera este proceso y reporta al corporativo toda la investigación macroeconómica y principales indicadores que les permita proyectar sus inversiones en el País.

A través de la gestión de cartera, continuamos capacitando a nuestros clientes en la administración adecuada de sus procesos de pago, con programas formativos permanentes hemos logrado que más clientes adquieran conciencia y compromiso en la cancelación de sus facturas oportunamente.

Con el fin de optimizar los procesos de estudio de cupos de crédito, los cuales se

realizaban de manera externa, en el 2011 profesionalizamos a un colaborador como analista de créditos, quien actualmente realiza estos estudios in house, facilitando tiempos de respuesta más rápidos y efectivos.

Acordes con el compromiso del gobierno de lograr que cada vez los pequeños y medianos comerciantes formalicen sus negocios, desde el área de cartera realizamos procesos permanentes de formación y seguimiento,

para que nuestros clientes estructuren sus negocios de manera sólida y formal.

El año pasado aquellos que se acogieron a este programa y que cumplieron con todos sus compromisos financieros, comerciales y legales, fueron premiados con un computador portátil dotado de un software financiero con su respectiva licencia con el que pueden monitorear sus negocios y garantizarles sostenibilidad en el largo plazo.

## Nuestras relaciones con el sector financiero

Actuando transparentemente con el sector financiero de nuestro país, trimestralmente invitamos a las instalaciones físicas de la compañía, a los principales bancos con los cuales sostenemos relaciones comerciales, les compartimos nuestros estados financieros, principales logros y metas para los años siguientes.

Para Venus Colombiana es importante que nuestros Bancos conozcan de primera mano la gestión de las inversiones que hemos realizado con los recursos que en muchas ocasiones han sido financiados por ellos, la forma en qué hacemos negocios, cómo nos relacionamos con nuestros grupos de interés y la completa legalidad en cada una de nuestras acciones.

Gracias a esto hemos fortalecido alianzas con los principales bancos del país y gestionado la consecución de recursos por

más de 75 mil millones de pesos para la financiación de proyectos de inversión en el 2011 y de USD 3.000 millones como capital de trabajo para el grupo corporativo.

Venus Colombiana fue seleccionada como empresa exitosa de negocios en el 2011 por parte de Leasing Bancolombia; Este reconocimiento fue publicado en los principales medios masivos de comunicación.



VEVOS COLOMBIANA S.A.



# Nuestra Gente Venus



Gente creativa, inspiradora que trabaja con pasión

El 2011 sin duda fue un año en el cual afianzamos el compromiso con nuestro grupo de interés prioritario: “NUESTRA GENTE VENUS”, colaboradores que día a día contribuyen a través de sus talentos para que esta compañía siga creciendo y escalando posiciones cada vez más altas.

Siendo conscientes de la importancia de garantizar una plataforma en la gestión efectiva del talento humano, fortalecimos nuestra estructura administrativa, permitiendo mayor efectividad en el acompañamiento y gestión a las áreas tanto comerciales como operativas.

## 427

Al cierre del año 2011 el número de colaboradores de Venus Colombiana se consolidó en 427 personas

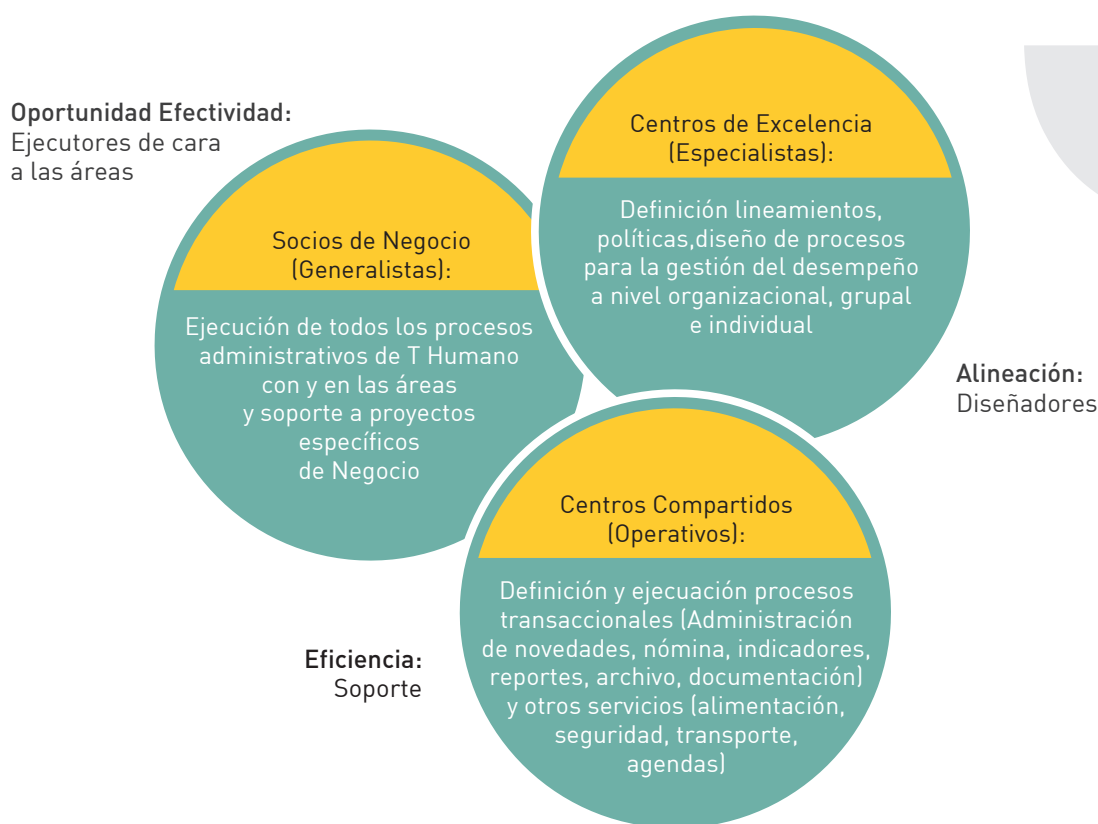
# Compromisos con nuestros Colaboradores

En cuanto a nuestras políticas de Talento Humano, nos comprometemos en coherencia con la legislación y las Declaraciones Universales de Derechos Humanos y Laborales, al trato igualitario y no discriminatorio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, ascendencia, discapacidad, edad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición en todos sus procesos de selección, formación, retribución y promoción.

En Venus Colombiana hemos delimitado como uno de nuestros objetivos en materia de Talento Humano, brindar el contexto necesario para propiciar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, para ello, trabajamos con el modelo de competencias propio y definido, y así mismo proporcionamos la formación necesaria para su desarrollo. De igual forma, implementaremos los mecanismos que aseguren el reconocimiento del desempeño en la consecución de sus logros profesionales en línea con los valores de la compañía.



# Modelo administrativo de talento humano



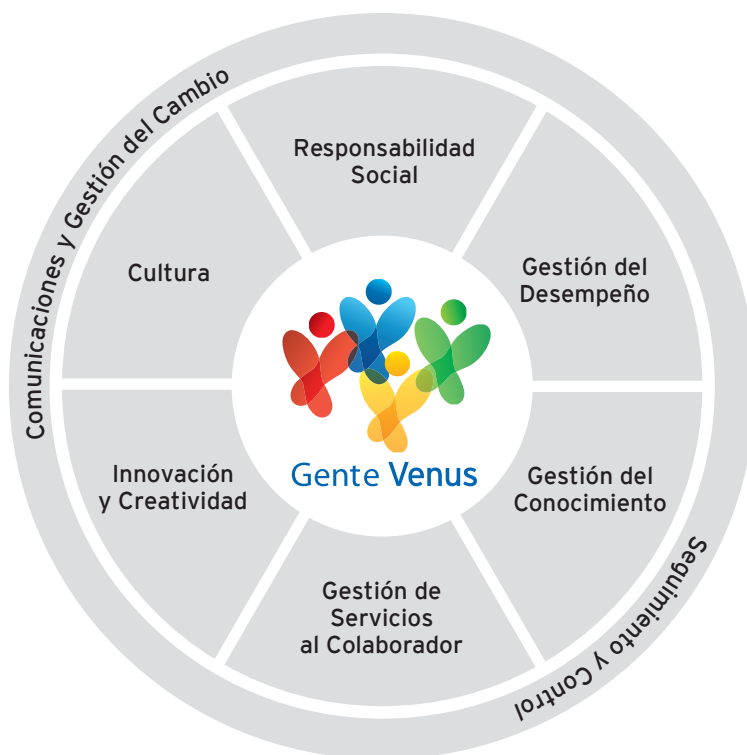
En este proceso de fortalecimiento de nuestra estructura administrativa del talento humano, realizamos igualmente un exhaustivo proceso de revisión de todo nuestro enfoque de gestión en cuanto a programas, procesos internos, políticas, alcances y resultados esperados.

En este camino comprendimos la necesidad de articular nuestros programas con un objetivo estratégico común: Alinear la cultura actual con el direccionamiento estratégico de la compañía, movilizandolos acciones de transformación que garanticen la sostenibilidad del negocio basándonos en nuestros principios y valores, visión, misión, plan estratégico, modelo de competencias y sistemas de gestión.

Desde allí avanzamos hacia la construcción de un modelo propio de gestión del Talento Humano “Gente Venus”, programa sombrilla que cobija nuestra gestión de:

1. La Responsabilidad social
2. La Cultura organizacional
3. La Innovación y creatividad
4. La Gestión del conocimiento
5. La Gestión de servicios al colaborador y
6. La Gestión del desempeño

Este modelo cuenta con herramientas de seguimiento y control que soportan su gestión, al igual que toda una estrategia de comunicación y gestión del cambio organizacional.



## Responsabilidad Social:

En Venus Colombiana consideramos que la Responsabilidad Social no es un asunto exclusivo de las empresas sino de todas las personas que formamos parte integral de la sociedad, por tal motivo buscamos crear conciencia en nuestros colaboradores de la importancia de reconocer la RS como un asunto que trasciende la filantropía, y que implica un estilo de vida cada vez más consciente y responsable sobre las acciones que realizamos como ciudadanos y como miembros activos de la sociedad.

De esta manera a través de los programas de inducción, formamos a nuestros nuevos colaboradores sobre su papel en la gestión de la RS, al igual que compartimos con ellos las acciones que la compañía realiza y la manera de vincularse a ellas.

## Cultura Organizacional

En nuestra compañía entendemos que una cultura organizacional se afianza en una completa alineación de los colaboradores con los principios y valores de la empresa, así como en procesos de comunicación cercanos y permanentes que garanticen su sostenibilidad.

Dando continuidad al proceso de sensibilización en valores que la compañía realizó en el 2009 y alineando la estrategia de comunicación al modelo Gente Venus, integramos nuestros ocho valores corporativos con el nacimiento de 4 nuevos personajes **Gente Venus**, que con vida y personalidad propia nos recuerdan la importancia de los valores en la ejecución misma de nuestro negocio:



## Innovación y creatividad

La gente Venus se caracteriza por su creatividad y permanente capacidad para innovar, en el año 2012 brindaremos herramientas que fortalezcan esta competencia en nuestros colaboradores, incentivando la promoción y aprovechamiento de ideas novedosas que generen valor en cada puesto de trabajo, promoviendo la autonomía y el liderazgo personal.

## Gestión de servicios al colaborador

Nuestro compromiso es garantizar procesos óptimos de servicio con calidad y oportunidad a nuestros clientes internos, desde el 2011 hemos desarrollado articuladamente procesos y procedimientos claros, orientados a la excelencia en la prestación de servicios de transporte, alimentación, servicios de viajes, beneficios, entre otros.

En el año 2012 como parte de la responsabilidad social con nuestros colaboradores, iniciaremos un programa de acompañamiento para aquellas personas que se encuentren con menos de 10 años a cumplir sus procesos de pensión y retiro laboral.

Contaremos igualmente con un sistema de información de talento humano que nos permitirá ser más oportunos y eficientes en el manejo de la información, ofreciendo un sistema de autogestión donde los colaboradores puedan interactuar y obtener información en tiempo real.

## La Gestión del conocimiento

A través de la redefinición de nuestros procesos de inducción hemos impulsado el alineamiento de los colaboradores a la cultura y al negocio logrando que en el menor tiempo posible el nuevo colaborador viva la Cultura y sea un reflejo de ella.

Como parte del proceso de gestión del conocimiento en la organización y articulado al lanzamiento del programa Gente Venus, realizamos la semana "Gente Venus".

El objetivo de esta semana de "re inducción" fue brindarle a todos los colaboradores de Venus Colombiana una visión integral del negocio, donde a través de una feria de exposiciones y con una metodología lúdica, las diferentes áreas de la compañía expusieron sus objetivos, funciones, proyectos y logros. De esta manera cada colaborador visualizó la gestión de la compañía de una manera integral, identificó los procesos de las áreas y sus aportes en el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

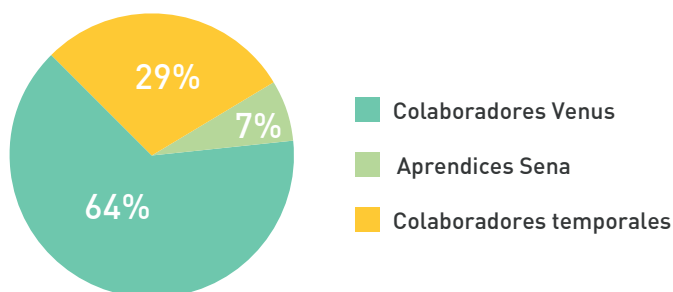
La semana gente Venus estuvo articulada igualmente a la promoción de nuestros valores corporativos y actividades de recreación y deportes, donde se promovieron hábitos y estilos de vida saludables.



# Nuestra Gente Venus

Al cierre del año 2011 el número de colaboradores de Venus Colombiana se consolidó en 273 personas, con contrato por la empresa temporal en 123 y como aprendices SENA en 31.

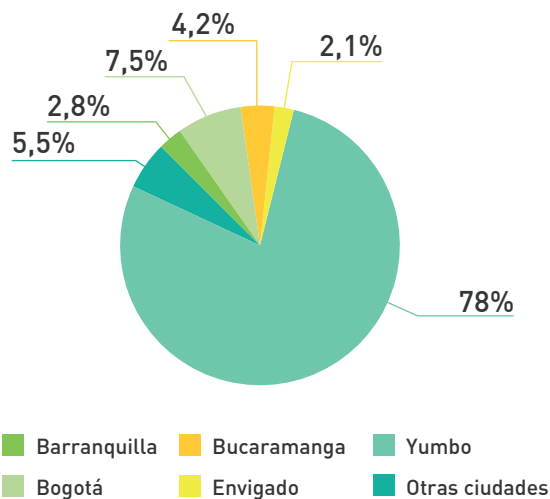
## Colaboradores por tipo de contrato



\*La población objeto de evaluación es de 427 colaboradores.

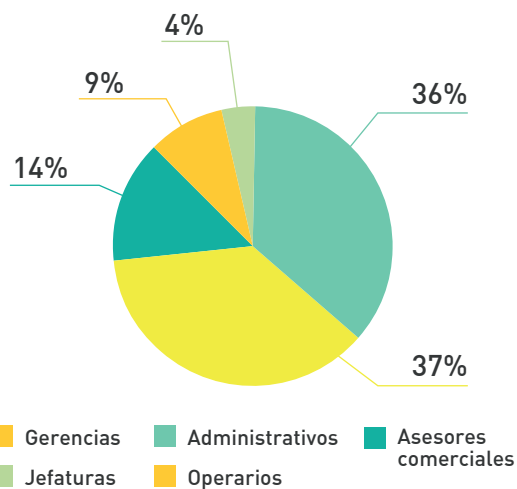
Estamos comprometidos con garantizar estabilidad laboral a nuestros colaboradores en misión y en línea con esto en el 2011 el programa “Bienvenido a Casa” continuó vinculando más colaboradores directamente por la compañía.

## Colaboradores por región



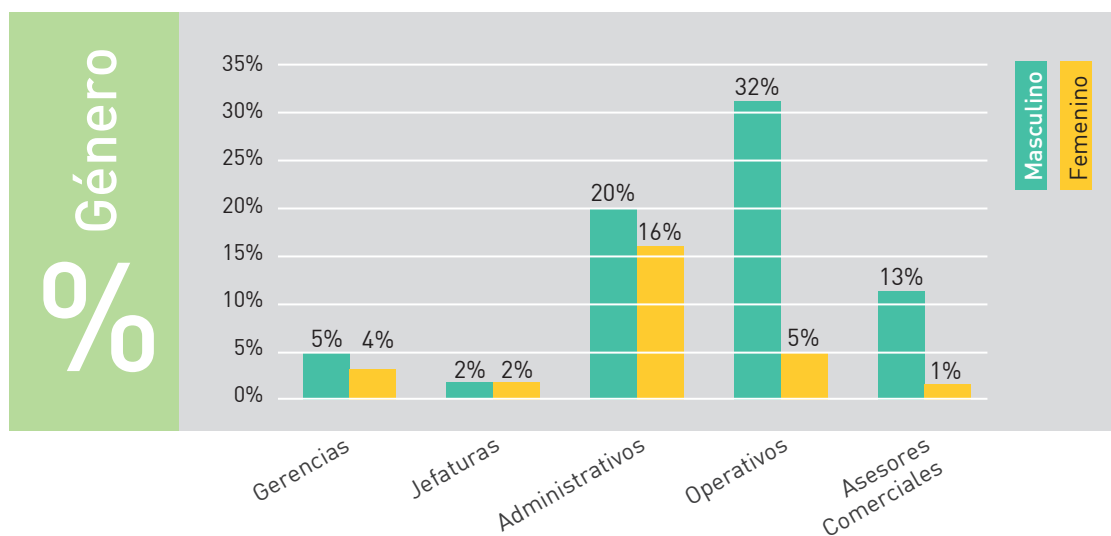
\*El indicador de otras ciudades corresponde a Ibagué, Manizales, Pasto, Popayán, Pitalito, Montería y los Llanos

## Colaboradores Venus por categoría de cargo

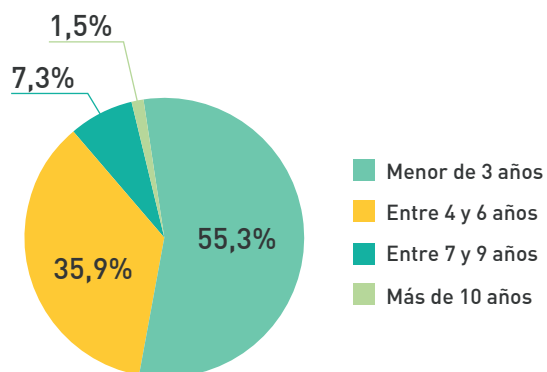


\*La población objeto de evaluación es de 273 colaboradores.

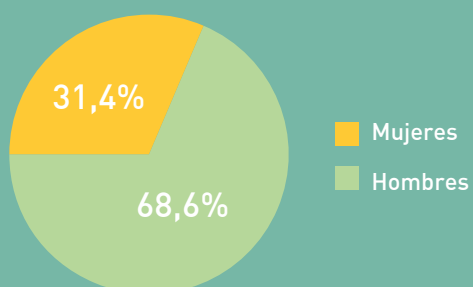
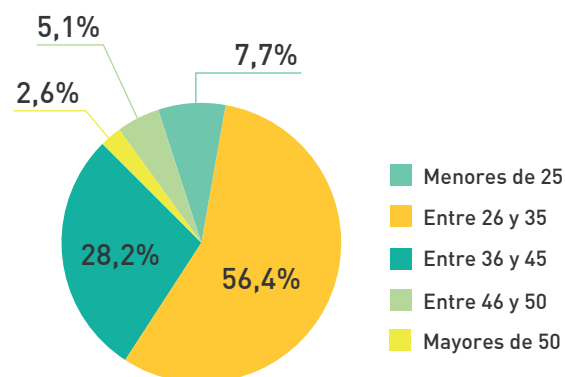
## Colaboradores Venus por categoría de cargo y por género



## Porcentaje de colaboradores por antigüedad



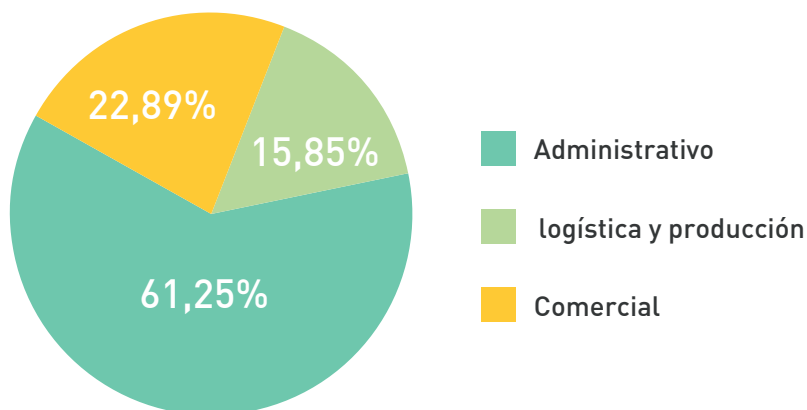
## Distribución por rango de edad



## Total de colaboradores por género

# Desarrollo de colaboradores

Distribución de la inversión de auxilios educativos en las áreas para el 2011



Pensando en el desarrollo profesional y formación integral de nuestros colaboradores, Venus Colombiana invirtió \$ 193.166.510 en Capacitaciones y Auxilios Educativos.

El 68% de esta inversión fue destinada a formación de competencias técnicas de acuerdo con las necesidades del negocio y de la gente, en el cual se destinaron 6.937 horas.

El 32% restante se invirtió en patrocinar estudios técnicos, tecnológicos y profesionales de nuestros colaboradores, de acuerdo con su desempeño académico y nuestras políticas de auxilios educativos.

## Formación de líderes

Entendiendo el papel del líder en las organizaciones y en la potencialización de sus equipos, en el 2011 se puso en marcha el Desarrollo de líderes de la organización el

cual forma parte de nuestro modelo estratégico de Talento humano Gente Venus, este programa está dirigido a fortalecer las competencias Gerenciales de la Gerencia Alta, Media y Jefaturas.

Iniciamos con el 69% de los colaboradores líderes, el porcentaje restante será vinculado en el año 2012. Este programa busca fortalecer los métodos para el desarrollo formal de competencias dentro y fuera del trabajo y se realizan a través de procesos mensuales como:

1. Talleres de formación grupal por competencias
2. Asignación de proyectos de trabajo
3. Asignación de equipo de trabajo Inter-funcionales
4. Rotación en puestos de trabajo
5. Asistencias a cargos de dirección superior
6. Mentoría y Coaching



En el 2011 El 69% de nuestros líderes iniciaron el programa de formación de Competencias Gerenciales

**\$189.421.600**

Inversión en formación de Líderes



## Gestión del desempeño

En Venus Colombiana S. A, el programa de gestión del desempeño tiene como objetivo identificar, escoger, desarrollar, evaluar y retener nuestro talento, con el fin de alinearlo a la estrategia de negocio y marcar una diferencia sostenible en el mercado. La evaluación de desempeño es el proceso mediante el cual las personas con el acompañamiento de sus líderes identifican, alcanzan y desarrollan:

- Sus OBJETIVOS alineados al cumplimiento de las metas del negocio.
- Sus TALENTOS (Formación, Experiencia, Conocimientos y Competencias), logrando los resultados esperados a nivel de organización, área e individual.

Desde esta perspectiva la evaluación para

el desempeño no es un evento puntual de calificación, se convierte más bien en un proceso continuo de acercamiento entre el jefe y el colaborador, que se concreta en una o varias reuniones puntuales de evaluación o seguimiento.

En el 2011 iniciamos con la Evaluación de desempeño enfocándonos en la definición y evaluación de objetivos y evaluación de competencias, la cual contiene dos momentos: autoevaluación por parte del colaborador y la retroalimentación del Jefe inmediato, en donde se establece a nivel individual un plan de acción que se convierte en un objetivo personal medible dentro del desempeño de las personas.

El 71 % de los colaboradores de las áreas administrativas pasaron por el proceso de definición de objetivos, evaluación de competencias y objetivos del 2011.



## Proceso de evaluación de desempeño 2011



El 100% de los Colaboradores operativos temporales tuvieron la evaluación de competencias, la cual se realiza dos veces en el año, momentos en los cuales los mejores desempeños obtenidos por los colaboradores en misión, son incluidos dentro del programa “Bienvenido a Casa”.

En el 2012 los colaboradores Operativos directos realizarán su proceso de evaluación de competencias.

## Rotación de Colaboradores

Índice de Rotación - Concepto Voluntario				
Región	Colaboradores		Total	%Rotación
	Hombres	Mujeres		
Barranquilla	1		1	0,4
Bogotá	5		5	1,8
Bucaramanga	1		1	0,4
Pasto	1		1	0,4
Yumbo	10	3	13	4,8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>7,7</b>

El índice de rotación se ubicó en 7.7% de un total de 273 colaboradores directos de Venus Colombiana logrando una disminución del 0.84% frente al 2010, como resultado de nuestros planes de retención de talento.

En Venus Colombiana no contamos con Sindicato, siempre velaremos por el estricto cumplimiento de Nuestra Legislación Nacional como establece el Código Sustantivo de trabajo en su Artículo 353, cumplirá y acompañará el Derecho de Asociación buscando siempre de realizar trabajos mancomunados en busca del bienestar de todos los colaboradores y del Negocio (ver capítulo derechos humanos)

### Compensación

Las condiciones de compensación de todos nuestros colaboradores están sujetas por la legislación nacional, sin embargo en Venus Colombiana siempre hemos buscado brindar condiciones superiores para aplicar el concepto de favorabilidad para todos.

El salario mínimo legal vigente del año 2011 fue de \$ 535.600.

El salario mínimo de Venus colombiana fue de \$714.420, superior al SMLV en un 33%

Nuestra escala salarial se realiza de acuerdo a las categorías de los cargos ejercidos en la compañía, basándonos en los estudios de condiciones salariales en el mercado que contratamos anualmente.

En el 2011 no se presentaron incidentes por incumplimiento de las horas extraordinarias; para el 2012 a través del sistema de información de talento implementaremos mayores medidas de control y seguimiento para reportar este indicador.

En el 2011 no tuvimos incidentes de incumplimiento de las normas sobre los derechos de embarazo y maternidad.

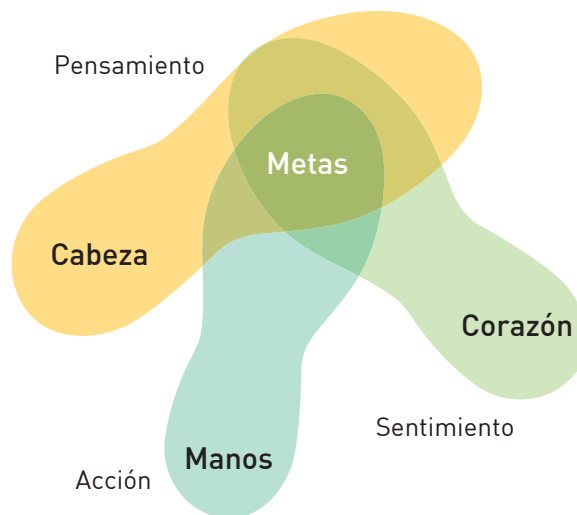
# Nuestra manera de comunicarnos

Estamos convencidos de que involucrar a nuestros colaboradores y ofrecerles información de primera mano sobre el negocio les permite tomar mejores decisiones y los motiva hacia un mejor desempeño, lo que influye positivamente en nuestro éxito. En Venus Colombiana fomentamos y ponemos en práctica una comunicación directa, clara y permanente con todos los niveles de la organización.

## Cabeza, Corazón y Manos para alcanzar las Metas

Porque creemos que toda acción comunicativa transparente es el resultado de la confianza construida, nos esforzamos por fortalecer una cultura de transparencia y compromiso con todos nuestros colaboradores para movilizarlos hacia el cumplimiento de las metas del negocio.

Enfocamos nuestras acciones de comunicación a lograr que los colaboradores entiendan claramente su rol y responsabilidades, sientan cómo y porqué hacerlo y actúen en consecuencia para agregar valor a la organización.



## Nuestros principios de Comunicación:

- CLARIDAD
- OPORTUNIDAD
- RESPETO
- CONFIANZA
- COHERENCIA
- AMABILIDAD
- TRANSPARENCIA

## ¿Cómo lo Hacemos?

- Compartiendo de manera abierta, clara y consistente información sobre el negocio.
- Haciendo partícipes a los colaboradores de los cambios de la organización.
- Reforzando los valores que enmarcan nuestra cultura.
- Manteniendo el flujo de comunicación entre los líderes y sus equipos.
- Generando espacios de comunicación para escuchar a los colaboradores
- Dando énfasis a la Comunicación Cara a Cara.
- Privilegiando la comunicación formal y administrando el rumor.

En el 2011 realizamos un proceso de diagnóstico en comunicaciones, el cual buscaba conocer el flujo de la comunicación interna en las direcciones ascendente, descendente, y horizontal de la compañía y su impacto en la productividad del negocio, identificando brechas que sirvieran como insumo en la construcción de un modelo de gestión efectivo acorde con la cultura del negocio.

Este diagnóstico se desarrolló por medio de técnicas de observación y análisis de todos los procesos de comunicación de la empresa y mediante grupos focales donde participaron colaboradores de niveles Gerenciales, administrativos y operativos.

Como resultado de este proceso desarrollamos un plan de comunicaciones basado en el fortalecimiento de nuestra plataforma de medios tradicionales como la Intranet, comunicados corporativos, boletines, pantallas, displays, carteleras, y en la formalización de los medios de comunicación cara a cara, promoviendo espacios comunicacionales entre los diferentes niveles y áreas, con una programación anual establecida.

Igualmente se capacitó a nuestros líderes en el desarrollo de sus habilidades de comunicación, al igual que se integró al programa de Coaching el fortalecimiento de esta competencia organizacional.

Realizamos un proceso formativo en comunicación electrónica efectiva, con el fin

de promover el uso adecuado del correo electrónico en el ámbito laboral y la alineación en aspectos relacionados con las comunicaciones 2.0., como la unificación de firmas, tipografías corporativas, plantillas institucionales de presentación y aspectos de Netiquette. En este proceso participó el 80% de los colaboradores usuarios permanentes de esta herramienta de trabajo.

Implementamos una imagen visual como estrategia de creación de valor, apropiación de nuestra identidad por parte de todos los colaboradores y a la vez como herramienta de unidad en la identidad visual de la compañía.

Con el fin de garantizar la sostenibilidad de todas estas acciones, en el 2011 contratamos un comunicador social integrado al área de Talento Humano y responsabilidad Social, permitiendo de esta manera una legitimización y formalización de todos nuestros procesos de comunicación organizacional.



En Venus Colombiana fomentamos y ponemos en práctica una comunicación directa, clara y permanente con todos los niveles de la organización.

# Beneficios

## Alimentación

Desde principios del 2011 con la inauguración de nuestra cafetería, tanto los colaboradores directos como en misión de todos los cargos de la organización, pueden disfrutar de un espacio de alimentación y compartir con sus compañeros en unas condiciones adecuadas para su comodidad y descanso. Venus colombiana subsidia un porcentaje del valor del servicio de alimentación (almuerzo). Inversión total de \$ 74.237.641

## Rutas de transporte

Como beneficio para todos nuestros colaboradores, la empresa subsidia el servicio de rutas de transporte para facilitar el acceso a sus instalaciones. La inversión en el año 2011 fue de \$121.481.248

## Póliza seguro de vida

En nuestro continuo compromiso de garantizar la seguridad para todos los colaboradores y su grupo familiar, realizamos anualmente una negociación de póliza de vida para cubrir cualquier evento o calamidad, donde los colaboradores destinan libremente un porcentaje a sus beneficiarios. Esta póliza tiene una inversión de \$21.160.944 de los cuales el 100% es subsidiado por Venus Colombiana.

## Gimnasios

Con el fin de facilitarles a nuestros colaboradores mejores condiciones de salud y bienestar a través de programas deportivos y de acondicionamiento físico, establecimos convenios con 3 gimnasios de la ciudad y uno a nivel nacional, En este programa la compañía subsidia el 50% de la mensualidad. Valor inversión \$14.640.700

## Cajero automático

Viendo la necesidad de ofrecer mejores condiciones de comodidad y seguridad para nuestros colaboradores respecto al uso de cajeros electrónicos en lugares públicos, en el 2011 firmamos un contrato de comodato con Bancolombia, el cual nos permitió ubicar en las instalaciones físicas de nuestra planta de producción un cajero electrónico, que aparte del beneficio de accesibilidad y seguridad, facilita y agiliza otro tipo de transacciones bancarias.

## Medicina prepagada

Póliza colectiva con beneficio de descuento en la tarifa normal, a la que pueden acceder de manera voluntaria todos nuestros colaboradores.



# \$74.237.641

Inversión total en subsidios en el valor del servicio de alimentación (almuerzos)



# Actividades de bienestar

## Día de la Diosa Venus

Para Venus Colombiana el reconocimiento a la mujer colaboradora forma parte de una de nuestras principales prácticas culturales, anualmente con el propósito de articular la celebración del día de la mujer y el día de la madre, homenajeamos a todas nuestras colaboradoras mujeres con la celebración del día de la Diosa Venus en honor al nombre de nuestra compañía.

## Halloween

Anualmente con la celebración del día de halloween se potencializa la creatividad de nuestros colaboradores, dándole rienda suelta a su imaginación y trabajo en equipo.

## Caja del Amor

Desde el año 2010 nos articulamos al programa de la Caja del Amor, una campaña que promueve en el mes de diciembre la ayuda a familias de escasos recursos, a través de la donación de víveres y otros elementos como vestuario y juguetes para niños de las comunidades cercanas a nuestra zona de influencia, los colaboradores de la compañía y sus familias se unieron a este programa a través de sus donaciones; Beneficiamos 80 familias en el 2011.

## Fiesta de fin de año

Nuestras actividades de fin de año se convierten en un motivo más para reflejar la creatividad de la Gente Venus, en el 2011 bajo la temática “En Venus Me llamo” los colaboradores exaltaron sus talentos artísticos en canto, baile y actuación. En Venus colombiana disfrutamos de la sana diversión, desde los inicios de la compañía el consumo de licor no ha sido patrocinado en ninguna de nuestras actividades; esta jornada igualmente estuvo acompañada por actividades deportivas.

## Entrega de Anchetas

En época de navidad Venus Colombiana comparte con todos sus colaboradores directos y en misión una anqueta como regalo de navidad para ellos y sus familias.

## Día de la familia

Desde el año 2011 y gracias a la estrategia del comité de bienestar de fortalecer la integración entre las familias de nuestros colaboradores y la empresa, celebramos por primera vez el día de la integración familiar. Esta actividad fue dirigida a todos los colaboradores de la compañía tanto directos como colaboradores en misión, donde tuvimos la oportunidad de compartir una jornada de recreación en un parque de diversiones.



Invertimos \$169.171.000  
en el bienestar de nuestros  
colaboradores

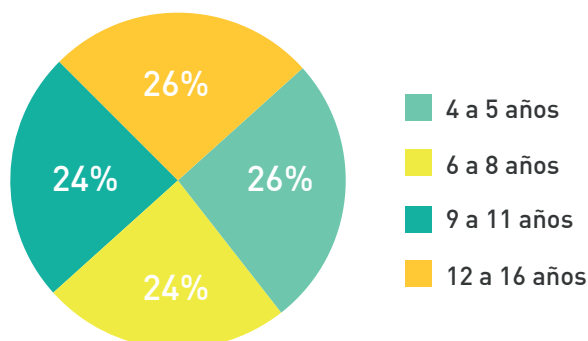
## Vacaciones recreativas

Para Venus Colombiana la interacción con los hijos de nuestros colaboradores ha sido fundamental en el fortalecimiento de las relaciones con ellos y sus familias.

Al igual que los años anteriores en el 2011 llevamos a cabo nuestras vacaciones recreativas “Gente Venus”, un programa de bienestar que inicialmente fue pensado para los hijos de nuestros colaboradores entre los 4 y 12 años de edad.

Este año replanteamos las edades de vinculación dado que entendemos que los niños que superan los 12 años requieren acompañamiento en el inicio de sus etapas de la adolescencia, por tal motivo ampliamos el rango de edad y creamos un grupo juvenil orientado a fortalecer en ellos sus habilidades sociales.

### Grupos de niños por edad



\*La población objeto de evaluación es de 91 niños.

## Quinquenios y Cumpleaños Venus

Anualmente celebramos el cumpleaños de nuestra empresa, acompañado de un homenaje a aquellos colaboradores que han puesto al servicio de la compañía 5 y 10 años de su vida.

Este es un espacio dedicado a personas que con su compromiso, esfuerzo y dedicación han logrado construir fundamentos sólidos para el crecimiento de la empresa, para su desarrollo profesional y el de sus familias.

## Cultura y Salud Financiera

Dando continuidad al programa Social Plan de Vida, iniciamos en el 2011 el plan de acción en Cultura y Salud Financiera, el cual busca generar consciencia en cuanto al manejo y

uso efectivo de los recursos financieros de nuestros colaboradores y sus familias.

Este programa facilita la enseñanza de métodos y técnicas de ahorro a corto, mediano y largo plazo, al mismo tiempo que brinda una asesoría personalizada y confidencial, que busca disminuir los niveles de endeudamiento de los colaboradores.

Este piloto comenzó con un grupo de 26 personas de diferentes cargos de la compañía entre gerencias, jefaturas y administrativos.

En el 2012 esperamos continuar beneficiando a más colaboradores con este programa que es asesorado directamente por especialistas financieros quienes lo ejecutan mediante diferentes etapas para lograr el monitoreo y cumplimiento de los planes de acción propuestos por cada colaborador.

## Bienvenido a Casa

El programa “Bienvenido a Casa” forma parte de una de las acciones de Responsabilidad Social llevadas a cabo con nuestros colaboradores en misión, brindándoles la posibilidad de vincularse directamente por la compañía en un periodo de tiempo establecido no superior a un año, siempre y cuando se cumplan las condiciones dadas para acceder a este beneficio como el cumplimiento de los objetivos planteados al cargo, el desarrollo de competencias necesarias en la labor y la alineación a los principios y valores corporativos.

# 32

En el 2011 dimos  
la Bienvenida a Casa  
a 32 colaboradores.

Grupo de colaboradores que ingresaron en el 2011 directamente por la compañía gracias al programa Bienvenido a Casa, acompañados del comité Gerencial y miembros del equipo de Talento humano de Venus Colombiana.



## ZOL (zona de orientación laboral- Centro de escucha)

Siendo conscientes de desarrollar acciones que garanticen la sostenibilidad en el Bien- Estar de nuestros colaboradores, en el 2011 implementamos la ZOL (Zona de Orientación Laboral).

La ZOL es una estrategia de apoyo psicosocial para colaboradores, la cual inició en el mes de octubre de 2011 mediante la ejecución del proyecto: Implementación de una Zona de Escucha en Medio Laboral en Venus Colombiana S.A en el Municipio de Yumbo (Valle del Cauca), realizado en convenio con el Ministerio de Salud y Protección Social, la Secretaria de Salud Departamental de Valle del Cauca y la Corporación Viviendo.

Este es un espacio compuesto por colaboradores de la Empresa en donde se establecen servicios y acciones de escucha activa, acompañamiento, atención, apoyo, formación y terapia (en los casos necesarios), con el fin de reducir riesgos psicosociales, prevenir situaciones de vulnerabilidad y exclusión social, y desde allí, fortalecer la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. En su funcionamiento la ZOL integra a diversos actores de la comunidad laboral, tales como, las redes de recursos institucionales (internas y externas) y los miembros de la comunidad local que la rodea. Está propuesta está fundamentada en la formación e investigación en la acción, la participación social y los derechos humanos.

Uno de los logros más significativos en esta fase inicial del Centro de Escucha fue lograr atender un conjunto de casos que permiten evidenciar los resultados de la intervención, las cuales se realizaron de forma voluntaria usando como estrategia la escucha activa, en su mayoría los colaboradores llegaron a la ZOL de forma espontánea y algunos casos mediante la remisión de pares, jefes inmediatos o líderes de Talento Humano.

Esta metodología hace parte de las llamadas Zonas de Escucha impulsadas por el Ministerio de Salud y Protección para promover acciones de promoción, prevención y atención de la salud mental, se apoya metodológica y conceptualmente en la propuesta de Modelo EC02 impulsada en Colombia por Corporación Viviendo y las entidades de la red nacional RAISSS Colombia con el auspicio y acompañamiento de Caritas Alemania.

En la actualidad Venus Colombiana es el piloto a nivel nacional al ser la primera empresa que implementa una Zona de Orientación Laboral.



A la fecha hemos atendido 25 solicitudes de escucha y 37 motivos de consulta.



# Mecanismos de participación

## Comité de Bienestar

En el 2011 se creó el comité de bienestar como un mecanismo de inclusión social y participación de nuestros colaboradores en la planeación y desarrollo de las acciones de bienestar y cultura organizacional de Venus Colombiana.

Este comité está conformado por representantes de diferentes áreas y cargos de la compañía, y tiene como propósito garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:

- Impulsar la calidad de vida de la Gente Venus y sus familias, a través de programas institucionalizados y sostenibles,
- Fortalecer el equilibrio persona – familia – empresa – sociedad manteniendo prácticas socialmente responsables que permitan dar cuenta de nuestro compromiso con nuestro grupo de interés: Colaboradores.
- Fortalecer la estrategia de Bienestar y Responsabilidad social de la compañía.
- Apoyar los procesos de Comunicación interna y el sostenimiento de la Cultura Venus que impacten positivamente el desarrollo de su vida laboral y familiar.



Como parte del proceso de divulgación del plan estratégico de Talento humano y Responsabilidad Social GENTE VENUS, desarrollamos un taller para el fortalecimiento de nuestros Valores Corporativos, llevado a cabo en la reunión nacional de ventas en San Andrés Islas.



# Proceso de reestructuración organizacional

El año 2011 fue la primera vez que se realizó un proceso de reestructuración organizacional en Venus Colombiana y siendo conscientes del impacto que esta decisión tendría sobre los colaboradores y en la normal ejecución del negocio, desarrollamos un proceso de planeación y preparación, para garantizar una información completa, confiable y transparente para todos nuestros colaboradores.

Este proceso estuvo dirigido tanto para aquellas personas que fueron notificadas de su retiro, como para el resto de la organización, con el fin de alinear a los colaboradores en los nuevos desafíos de eficiencia operacional a los cuales como compañía nos debemos enfrentar. El proceso estuvo dividido en diferentes etapas:

**1. Formación de notificadores:** Este fue un programa de entrenamiento en “notificación exitosa”, dirigida a los jefes inmediatos responsables de realizar la notificación de retiro, se realizó en asocio con una firma internacional especializada en procesos de outplacement. Resultados: se capacitaron 6 personas responsables del proceso.

**2. Elaboración del paquete extralegal:** Se elaboró un paquete de beneficios adicionales a los legales, con el fin de reconocer la antigüedad y el compromiso de las personas desvinculadas con la compañía, todo esto contemplado bajo el marco corporativo de nuestra responsabilidad social con ellos y con sus familias; el paquete extralegal contempló los siguientes beneficios:

- a. Indemnización de ley con un porcentaje adicional.
- b. Seguro de vida por un año
- c. Ajuste salarial retroactivo
- d. Proceso de outplacement, donde se preparó a los colaboradores para dar continuidad a sus proyectos de vida personales y profesionales como:
  - La continuación de sus carreras profesionales,
  - Consolidación de un negocio propio
  - Preparación para la Jubilación.

**3. Comunicación directa a notificados**

**4. Comunicación a toda la organización**

**5. Anuncio organizacional**



# Nuestro compromiso es con la seguridad y salud de nuestros colaboradores

## Comités de salud y seguridad industrial

En el año 2011 reelegimos el comité paritario de salud ocupacional COPASO, el cual está conformado por colaboradores de distintas áreas de la organización y con el que se proyecta como vigencia de ejecución hasta el año 2013.

Con el fin de brindar mayor participación a los colaboradores de cargos operativos en este comité, mensualmente invitamos dos colaboradores de la empresa temporal que laboran en la planta de producción de nuestra compañía, para que se involucren en el trabajo y comuniquen a sus compañeros la labor que se está llevando a cabo en nuestro comité.

### Comité RCP

Conformado por trabajadores de diferentes cargos de la compañía, este comité recibe sugerencias y reportes de posibles condiciones que pueden representar un riesgo para nuestros colaboradores.

Después de un análisis y de plantear soluciones sobre los reportes recibidos procedemos

a realizar los ajustes respectivos en los casos puntuales que son comunicados al comité.

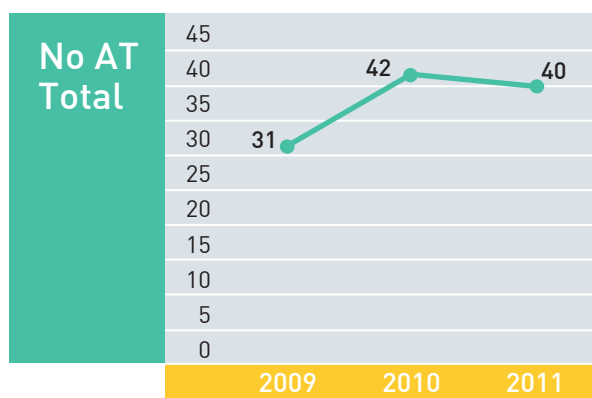
## Comité de investigación de accidentes de trabajo

Conformado por representantes de COPASO, RCP ó del Staff de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, es el encargado de hacer análisis de Accidentes de Trabajo (AT) y proponer mejoras para prevenir la presentación de nuevas eventualidades.

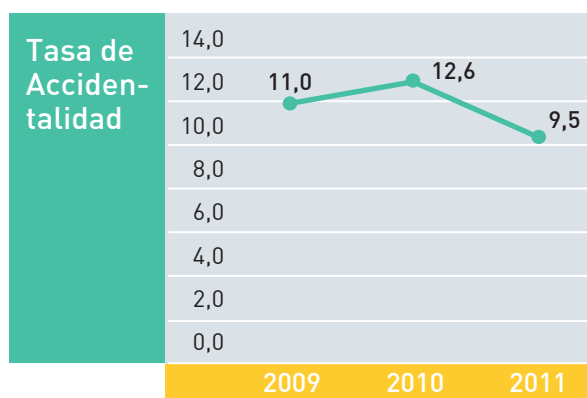
## Ausentismo 2011

- El índice de lesiones incapacitantes y el índice de severidad disminuyeron en el año 2011, sin embargo este año tuvimos un accidente grave en la planta que generó 60 días de incapacidad, cambios en las fuentes de riesgo y proceso de reubicación.
- Durante el 2011 se presentaron dos casos que superaron los 180 días de incapacidad por enfermedad general.
- En el momento no tenemos enfermedades profesionales diagnosticadas.

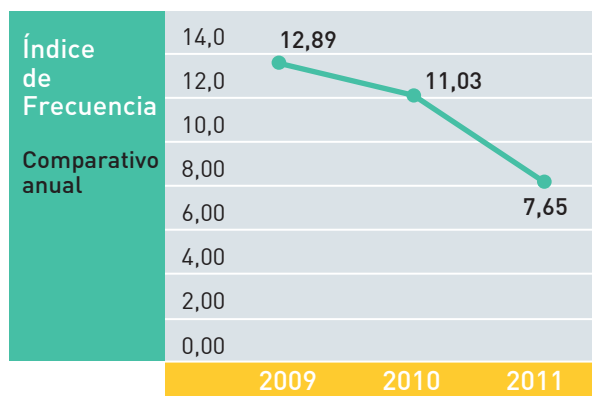




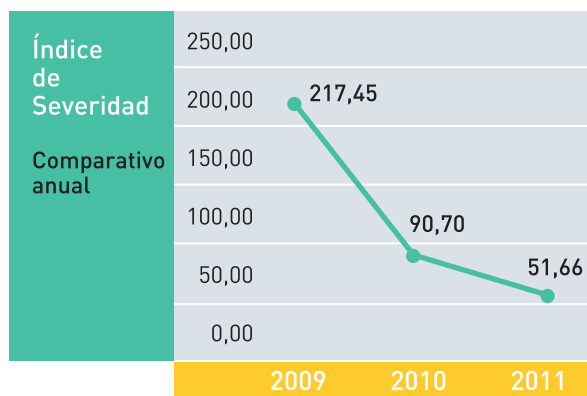
El total de Accidentes de trabajo en el año 2011 fue de 40 casos entre temporales y directos. Pese al número de AT presentados, la población incrementó significativamente. En el 2010 contamos con 331 colaboradores y en el 2011 con 427.



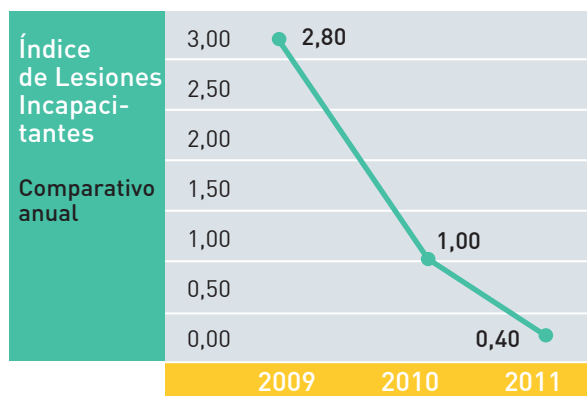
Es la relación entre el número de AT y el número de personas en un periodo de tiempo definido dividido entre cien. Indica el número de accidentes por cada 100 colaboradores.



NTC 3701 - Es la relación entre el número de casos ocurridos durante un periodo de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 220.000 h hombre de exposición.

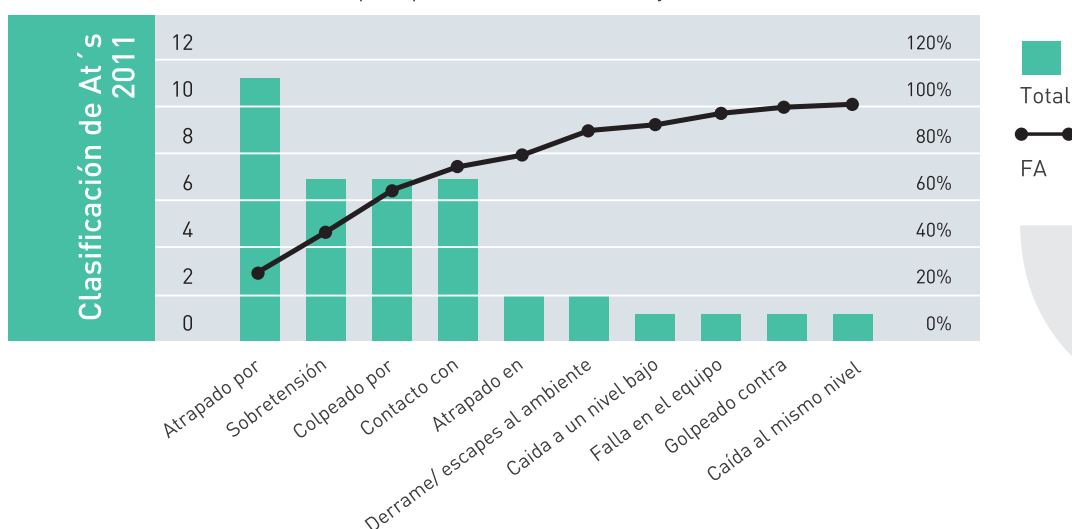


NTC 3701 - Es la relación entre el número de días perdidos o cargados por lesiones durante un periodo de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 200.000 h hombre de exposición.



Se define como la relación entre el índice de severidad y el índice de frecuencia dividido entre mil.

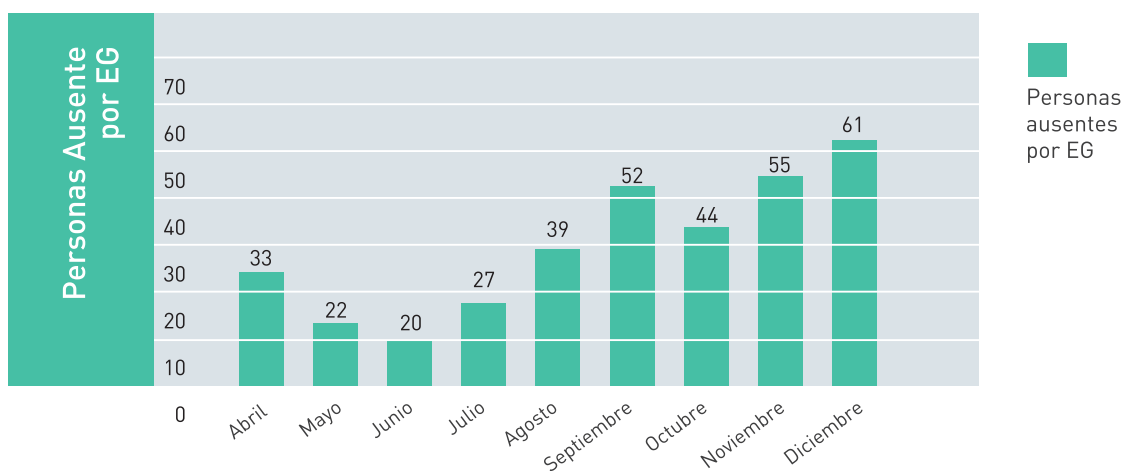
Indica la frecuencia de ocurrencia por tipo de accidente de trabajo.



### Total ausentismo empleados directos y temporales por Enfermedad General

- Las áreas en las que se presentó mayor nivel de ausentismo fueron las de producción y aparato (costura), siendo a su vez las que cuentan con mayor número de colaboradores.
- El diagnóstico más común identificado en el ausentismo tiene que ver con el Riesgo ergonómico, enfermedades de origen osteomuscular asociadas a la naturaleza del trabajo.

### Total número de personas ausentes por incapacidad Enfermedad General



## Principales acciones para intervenir el ausentismo

- Implementación RX de columna en los exámenes paraclínicos de ingreso para las áreas de logística, producción y aparato (Prevención lesiones osteomusculares a nivel lumbar).
- Evaluación de puestos de trabajo del área de aparato para identificar tareas críticas que puedan ocasionar patología osteomuscular y emitir las respectivas recomendaciones.
- Seguimiento médico a los colaboradores que se les haya detectado continuas incapacidades, para enviar cartas a EPS solicitando información completa de historias clínicas.
- Capacitación de autocuidado en las áreas de Aparato y Logística que son las que mayor ausentismo presentan (Entrega de folletos de pausas activas de forma individual).
- Implementación de vacuna de tétano al ingreso a la compañía por el aumento de heridas en mano y brazos con objetos corto punzantes.
- Control médico a las personas con accidentes de trabajo.
- Capacitación a la brigada en primeros auxilios para que den el manejo inicial en el momento de un accidente de trabajo.

## Otras iniciativas en salud

- Seguimiento individual a los estados de salud
- Cuidado osteomuscular a cargos con mayor riesgo
- Asesoría Psicológica
- Integración deportiva Gente Venus
- Vacunación Tétano
- Jornada de salud anual para toma de exámenes periódicos (optometría, audiometría, espirometrías, mediciones de calcio, desparasitación, ginecología, nutrición, medicina alternativa, masajes, capacitaciones, etc).

## Deporte

### Juegos deportivos de la caja de Compensación

En el año 2011 participamos en el principal evento de integración deportiva que organiza la caja de compensación familiar Comfandi. Nuestra compañía tuvo la participación en diferentes disciplinas individuales y colectivas como: Tenis de mesa, pesca Deportiva, billar Fútbol Sala Voleibol Arena.





# Esquema de gestión para seguridad industrial y salud ocupacional

En Venus Colombiana somos conscientes de que nuestro mayor patrimonio es nuestra gente, y por esta razón entendemos que debemos protegerla de accidentes laborales y de enfermedades profesionales. Durante el 2011 reestructuramos parte de nuestras funciones en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, reforzando sus actividades con el apoyo del departamento de mejoramiento, y el soporte de talento humano, donde se contrató además un Ingeniero Industrial con dedicación completa al tema de salud ocupacional, y se implementó la consulta médica durante dos días a la semana, en nuestra nueva enfermería.

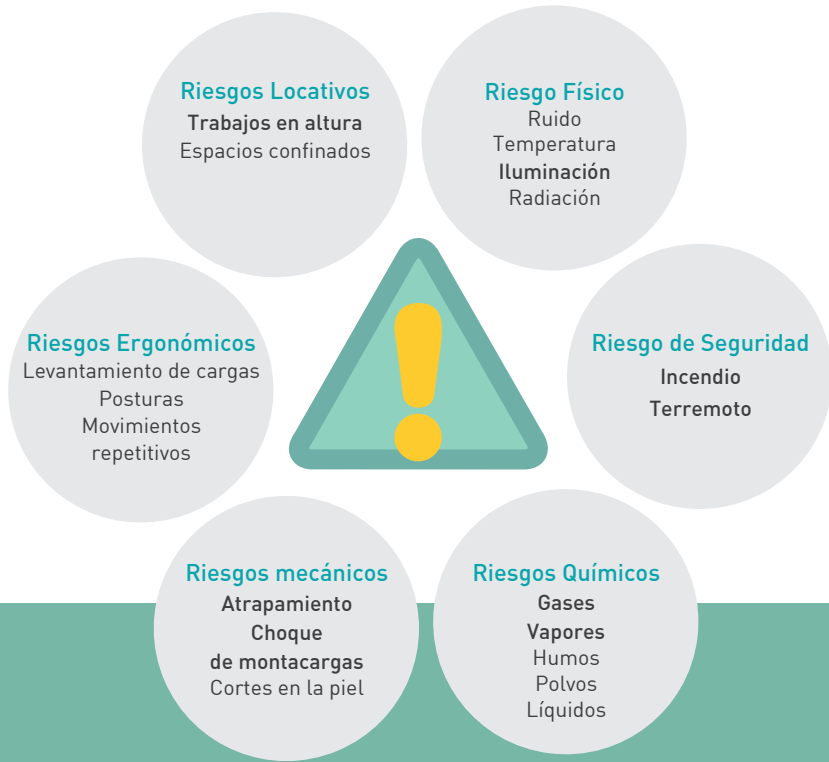
En la Figura 1 se muestra nuestro esquema de Gestión para SISO (Seguridad Industrial y Salud Ocupacional).

## Esquema de trabajo SISO



En esta gráfica se ilustran los riesgos que se han detectado en la organización, y se destacan los que se han priorizado por la alta dirección de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia y a su impacto en la compañía.

## Panorama de riesgos



Los riesgos **resaltados** son los que presentan mayor peligro en nuestra empresa

Para mitigar estos riesgos, nuestros principales programas de trabajo durante el 2011 fueron:

1. Capacitación y evaluación de montacargas con el centro de diagnóstico automotor realizada en Cali y programada en Bogotá ( RIESGO MONTACARGAS )
2. Capacitación en trabajo en alturas con el SENA, para el equipo de bodega y de contratistas, dando inicio en Octubre y finalizando en Diciembre. Renovación de equipos de seguridad para Bodega e inicio estudio para ubicación de líneas de vida con Capital Safe - Arseg ( RIESGO ALTURAS )
3. Conformación y capacitación de Brigada de Emergencia, Mejoramiento control y dotación de extintores y gabinetes de incendios; ( RIESGO INCENDIO )
4. Capacitación en extintores al personal administrativo de Yumbo. ( RIESGO INCENDIO )
5. Señalización de rutas de evacuación y puntos de encuentro para toda la Compañía. Divulgación del mapa de evacuación en semana Gente Venus ( RIESGO INCENDIO / TERREMOTO )
6. Mediciones de luminosidad en las áreas de producción y logística con Luxómetro adquirido ( RIESGO ILUMINACION )



7. Mediciones ambientales programadas para gases y vapores en puestos de producción ( Horno, Pintura, Emplantillado ) ( RIESGO GASES, VAPORES )
8. Levantamiento del Panorama de Riesgos para el área de aparato con el acompañamiento de la ARP.
9. Lanzamiento de la campaña COMPROMISO la cual busca motivar a todos los colaboradores de Venus colombiana a comprometerse con la excelencia, a través de conocer y participar en los programas de la compañía orientados a:
  - la **calidad** de nuestros productos
  - el cuidado de nuestro **medio ambiente**
  - la **seguridad industrial** para nuestra gente
  - el cuidado de **nuestras instalaciones**
  - el **orden y aseo** de nuestro sitio de trabajo a través de aplicar cinco eses
  - y la gestión de la **responsabilidad social**
10. Control y gestión de los elementos de seguridad Equipo de Protección Personal para toda la Compañía.
11. Revisión Plan de Emergencia para Venus Colombiana
12. Implementación programa RCP de la ARP Liberty para reporte de condiciones peligrosas.
13. Programación con la ARP Liberty de inspecciones de seguridad en las oficinas / Bodegas de otras ciudades.



VENUS COLOMBIANA S.A.







# Nuestros Clientes

Para Venus Colombiana, nuestros clientes son más que clientes, son Aliados.

Es a través de nuestra amplia red compuesta por más de 8.000 puntos de venta como nos conectamos con compradores y usuarios.

En este sentido en la relación con este grupo de interés es decisivo conocerlos a fondo y hacernos responsables de los mensajes que con cada acción de la compañía les transmitimos, es fundamental para conservar y hacer crecer la credibilidad y confianza que a lo largo de estos años ha fundamentado la relación comercial, y que es la única fórmula para garantizar una relación a largo plazo, en donde el gana gana es más que una simple promesa de venta.

Para mantener una relación sostenible con nuestra red de clientes compuesta por Detallistas, Mayoristas, Distribuidores, Cadenas y Agentes Comerciales, entre otros establecimos un modelo de relacionamiento especializado que nos permite a través de diferentes mecanismos crear una estrategia de desarrollo de clientes, y brindar oportunidades para generar negocios inclusivos, todo esto comprendiendo la importancia de mantener canales de venta sanos, equidad en el margen de los productos y por esta vía transferir confianza y seguridad a nuestros usuarios.

Puntos  
de venta

8.000



# Compromisos con nuestros clientes

Sobre la base del principio de igualdad, Venus Colombiana es una compañía cercana y abierta, que hace accesible sus productos a todos los niveles de la sociedad.

Como propósito de mejora continua, nos comprometemos a la realización periódica de estudios y encuestas para valorar el nivel de satisfacción de nuestros clientes en relación con la prestación de nuestros servicios, e implantar los planes consecuentes que optimicen la calidad de los procesos de la compañía.

En Venus Colombiana prestamos especial interés a la relación de respeto mutuo y la transparencia.

# Programa de capacitación Venus 2011

## Caminando hacia un progreso de COLOMBIA

En Venus Colombiana la Responsabilidad Social es un compromiso que integra y compromete cada una de las variables estratégicas y tácticas del negocio.

Tenemos la firme convicción que el fortalecimiento de las personas a partir de procesos formativos, es un pilar fundamental para la sostenibilidad a largo plazo, impactando no solo a los trabajadores de la compañía sino también nuestros clientes.

Es por esta razón que durante el 2011 consolidamos nuestro Programa de Capacitación Venus (P.C.V.), el cual logró reunir a más de 2.200 personas en Medellín, Manizales, Cartago, Cúcuta, Ibagué, Cali, Bucaramanga,

Barranquilla, Popayán, Tunja, Bogotá, Cartagena, Santa Marta, Villavicencio y Valledupar.

A través de la realización de los diferentes módulos de capacitación del P.C.V, en temas como el Manejo Efectivo de la Economía Familiar y del negocio, El Arte de la Excelencia en la Gestión Comercial y Técnicas para alcanzar excelentes resultados en mi negocio, buscamos fortalecer las competencias de nuestros clientes para que su gestión como empresarios sea una realidad a largo plazo.

En el 2011 se realizaron 52 Eventos en 16 ciudades, logrando consolidar al PCV como un programa de alto impacto social para nuestra Nación, fortaleciendo las Actitudes, Técnicas, Habilidades y Competencias Personales y Profesionales de Colombianos con quienes estamos caminando conjuntamente.

Ciudad	No Participantes	Promedio Evaluación de Satisfacción
Barranquilla 1	180	<div>81,17% Muy bueno</div> <div>17,6% Bueno</div>
Barranquilla 2	181	
Bogotá - Barrios	278	
Bogotá - Centro	129	
Bucaramanga	63	
Cali	152	
Cartagena	130	
Cartago	48	
Cúcuta	102	
Ibaque	197	
Manizales	54	
Medellín	95	
Neiva	12	
Popayán	50	
Santa Marta	157	
Tunja	189	
Valledupar	89	
Villavicencio	93	

Consolidado evaluación del desarrollo de PCV 2011

El 81.17% de los participantes al PCV (programa de capacitación Venus) lo califican como muy bueno y el 17.6% lo califican como bueno, una calificación muy representativa que indica que las capacitaciones están enfocadas a las expectativas del cliente.


Resultados historicos del programa de capacitación Venus PCV

Año tras año se ha venido incrementando la participación de los clientes en el Programa de Capacitación Venus en mas del 200%, lo cual nos ha permitido lograr una capacitación en el 2011 de **2.199 clientes** de nuestra compañía en temas importantes para el crecimiento de su negocio.

Gracias a la articulación de nuevos proveedores de las diferentes regiones del país en este programa, logramos hacer un uso eficiente del recurso beneficiando a más clientes con una menor inversión financiera. En el 2011 invertimos 200 millones de pesos en la formación de nuestros clientes.

Año	Grupos Realizados	Ciudades Visitadas	Promedio Participantes por grupo	Total Participantes
2009	32	11	19	613
2010	> 50	> 17	> 28	> 1426
2011	52	16	42	2199

Venus Colombiana cree en los comerciantes, los apoya facilitándoles cupos de créditos, buscamos ser su mejor proveedor y la mejor alternativa formal para su crecimiento como empresarios y apoyar así la generación de empleo en las distintas regiones del país.



El total de participantes en los programas de capacitación fue de 2.199 durante 2011

# Atención de nuestros clientes y resolución de quejas y controversias

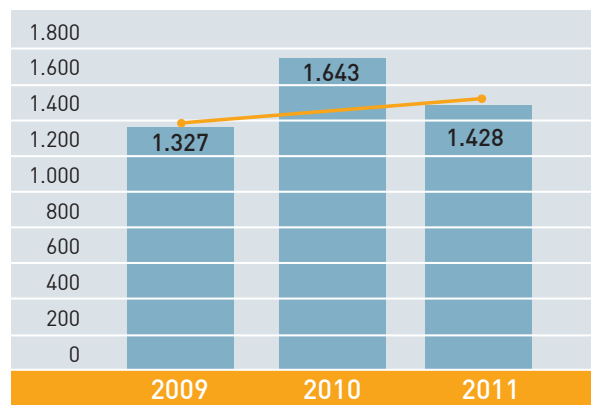
Para venus Colombiana el 2011 fue un año de proyectos innovadores en la forma como queremos atender y mejorar el diálogo con nuestros clientes y usuarios. Por esta razón implementamos nuestro Contact Center in House, con la orientación y apoyo de nuestra casa matriz en Ecuador, adquiriendo para ello la tecnología ideal y creando un espacio de trabajo agradable y eficiente, donde nuestros asesores de Contac Center pueden atender y gestionar todas las inquietudes de las personas que en general nos contactan de manera telefónica, incluyendo usuarios, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

El objetivo del Contact center en la compañía es el de la prestación de servicios integrales apoyados en herramientas tecnológicas y de comunicación, convirtiéndose en un aliado estratégico de todas las áreas de la compañía.

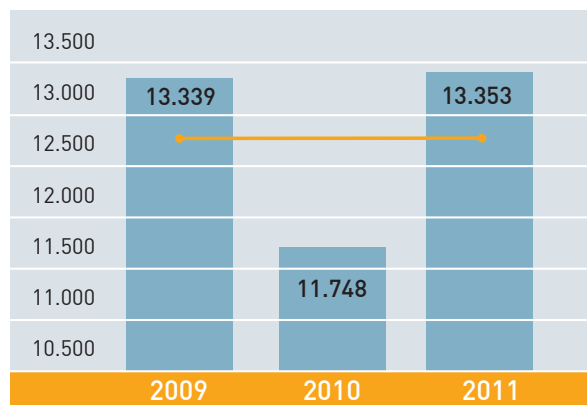


En la gestión de las Peticiones, Quejas y Reclamos de nuestros clientes ( PQR's), denominado en Venus como "Novedades de Clientes", se tuvo durante el 2011 un comportamiento de disminución en la proporción tanto del número de novedades como de pares devueltos por, lo que significa un mayor cumplimiento a nuestros usuarios en terminos de calidad, tiempo y efectividad en la entrega de su pedidos

### Número de novedades / Valor venta neta

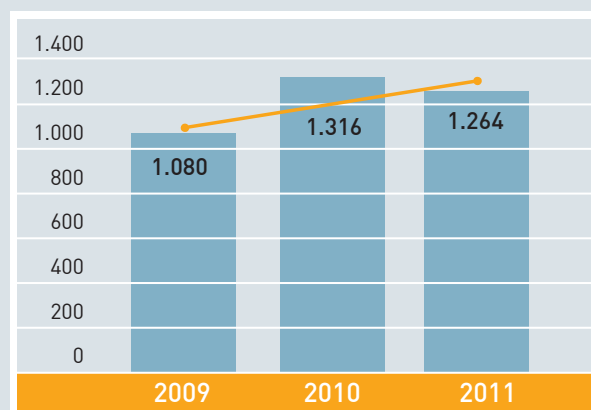


### Número de pares devueltos / Millón pares vendidos



La cantidad reflejada en pares devueltos se debe a motivos de baja rotación, recuperación de cartera por dificultades de pago, pedidos equivocados, y en un menor porcentaje por problemas de calidad como se refleja en la gráfica.

### Número de pares devueltos por calidad / Millón pares vendidos



En Venus colombiana somos responsables y consecuentes con nuestra política de calidad, ofreciendo marcas garantizadas para todos nuestros clientes y usuarios. Somos la única empresa en Colombia que garantiza la calidad de un producto de calzado por un periodo de 6 meses y esto es lo que nos ha llevado a generar relaciones de confianza con nuestros clientes y tranquilidad con el usuario al momento de su decisión de compra.

Durante el 2011 no recibimos ningún tipo de quejas o reclamos relacionados con la protección de la información de nuestros clientes. La Compañía tiene un sistema adecuado para la salvaguarda de la información sensible de todos los clientes de Venus colombiana



# Mejoras en el servicio a nuestros clientes

A través de un proceso de georeferenciación de entidades financieras a nivel nacional, logramos generar nuevas alianzas para mejorar nuestro servicio, brindándoles mayores y cercanas alternativas en el proceso de pago de sus facturas.

Generamos así mismo alianzas con puntos corresponsales no bancarios, como droguerías, misceláneas, supermercados, evitan-

do de esta manera que los clientes deban abandonar sus negocios para desplazarse hacia las entidades bancarias y garantizarles mayor seguridad y comodidad.

Para el año para el año 2012 seguiremos evaluando mejores condiciones que sigan favoreciendo a nuestros clientes en este tipo de trámites.

## Medios de comunicación con clientes

Asesores comerciales  
Contact Center  
Página web corporativa  
Boletín Marcando el Paso







# Nuestros Usuarios



Una de nuestras principales razones de ser son nuestros Usuarios que esperan satisfacer sus necesidades explícitas e implícitas con nuestros productos y servicios, particularmente en el vestir de sus pies así como en el uso de productos de caucho y eva. Por eso nos esforzamos en realizar el diseño de estos productos y servicios de tal manera que proporcionen acceso a todos y satisfagan las necesidades de un gran porcentaje de la población colombiana.

## Nuestra fidelización de usuarios

Estamos enfocados en que nuestros usuarios identifiquen la mejor relación de beneficios a través de nuestros productos. Por esta razón, la calidad es el principal factor que se transmite en los atributos de Duración, Comodidad y Flexibilidad. Buscamos que se sientan seguros al usar nuestras marcas porque saben que cumplimos con sus expectativas.

## A quienes llegamos y cómo nos vinculamos con nuestros usuarios y su comunidad durante el 2011

En Venus Colombiana buscamos a través de las Actividades de Mercadeo, trabajar en la recordación de las marcas e incentivar el desarrollo de actitudes y momentos positivos.

Nuestros principales segmentos de atención son:

### Jóvenes (8-17 Años)

Trabajamos en desarrollar eventos que fomenten la inclusión de todos a través de las actividades lúdicas y el deporte, buscando siempre resaltar el beneficio de las mismas y el efecto positivo que tienen sobre ellos.

Por esta razón hemos desarrollado el **Tour de Colegios**, donde el año pasado tuvimos



conciertos en los colegios y un torneo de Fútbol Tenis en las ciudades de: Bogotá, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga y Cali. Este año, para continuar el Tour se están realizando torneos de Dance Revolution en los colegios e intercolegiados por ciudad, donde los niños, mediante su participación pueden acceder a premios como Computadores Portátiles o hacerse acreedores a Bonos para Estudios o Deportes y así desarrollarse en el área que consideren de mayor interés.

Aquellos colegios de donde provienen los niños ganadores, reciben una donación de implementos deportivos como balones, donde seguimos reforzando la cultura de una vida sana. Este año, incrementamos la cobertura en 5 ciudades adicionales a las anteriores: Ibagué, Popayán, Manizales, Cartagena y Pereira.

### **Hombres y mujeres del campo (18-60 Años)**

Buscando llevar un poco de entretenimiento a las comunidades del campo, se realiza la Toma de Mercados por tercer año consecutivo. En general, reconocemos que el trabajo del campo requiere de gran dedicación y esfuerzo físico, por consiguiente, procuramos que en las Tomas se desarrollen actividades lúdicas y de entretenimiento para estos usuarios con el fin de proporcionarles momentos de diversión a través de juegos que retan sus capacidades, a la vez son actividades reconocidas y apreciadas por ellos. Estamos llegando a un promedio de 40 municipios de todo el país.

Como parte de la metodología de comprensión de nuestros usuarios nos acercamos a ellos para conocer sus intereses, necesidades, preocupaciones y gustos, nos interesa entenderlos y conocerlos, en esta misma vía en el 2011 identificamos su deseo de ser partícipes del procesos de desarrollo e innovación de nuestra compañía y desde allí abrimos este espacio de interacción con ellos a través del concurso “pinta tu estilo con Venus”.

Este concurso se llevó a cabo en el mes de Noviembre y Diciembre de 2011, en el cual se invitó a que los jóvenes hicieran uso de todo su potencial creativo para diseñar un par de zapatos a su mejor estilo, los interesados se registraron en nuestra página web y después de descargar la plantilla del concurso, diseñaron su propuesta para un nuevo modelo de tenis Venus.

Los mejores 15 diseños fueron premiados y el ganador tuvo la oportunidad de recibir un par de zapatos de su propio diseño y un computador portátil.

Con este tipo de iniciativas a parte de promover la creatividad de nuestros usuarios y de brindar alternativas saludables del uso del tiempo libre, buscamos ofrecerles entretenimiento y acceso a la tecnología, como parte del entender sus necesidades.



# Comunicación con nuestros usuarios

Teniendo en cuenta las diferentes características de nuestros grupos de usuarios, tuvimos varias instancias para poder interactuar con ellos, compartiendo información y a la vez retroalimentándonos de sus opiniones y sugerencias:

www.  
**tenisvenus**  
.com

Página web  
para tenis Venus

www.  
**venusc**  
.com

Página web  
corporativa

www.  
**facebook.com**  
**/tenisvenus**  
.com

Página corporativa  
en Facebook

contac  
center









Pensando en ofrecerle a nuestros usuarios condiciones asequibles a los productos de la compañía, garantizamos nuestra presencia en canales de fácil acceso para ellos como centros de las ciudades o pueblos y en almacenes de calzado de barrios.







# Gestión Ambiental



Durante el año 2011 seguimos trabajando en mejorar nuestro desempeño ambiental, manteniendo la continuidad en las acciones realizadas en años anteriores, así como generando nuevas iniciativas para gestionar mejor nuestros recursos.

Es así como implementamos proyectos que lograron reducir nuestro consumo de energía, tales como la implementación de aires acondicionados amigables al medio ambiente con menor consumo energético y uso de gas refrigerante que no afecta la capa de ozono, cambios y mejoras en nuestra subestación eléctrica y red interna de energía, de tal forma que el total de consumo en el 2011 de kw-h fue ligeramente menor que en el 2010, a pesar de que aumentamos nuestra producción y el número de personas en nuestra plantilla de trabajo.

También implementamos proyectos para reducir nuestra huella de carbono, optimizando nuestros viajes al hacer un mayor uso de los sistemas de video conferencias; iniciamos proyectos de actualización tecnológica en nuestros sistemas de iluminación, usando lámparas ahorradoras y luces tipo LED, y adquirimos una flota de vehículos de transporte propios con una

tecnología que consume menos combustible en comparación a los vehículos de nuestros proveedores tradicionales de este servicio.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental fue ampliamente divulgado a través de las Campañas “COMPROMISO” y “GENTE VENUS”, promoviendo con todos los colaboradores las acciones necesarias para reducir nuestros impactos ambientales.

A finales del año, iniciamos el estudio de ciclo de vida para nuestros productos (incluyendo la huella de carbono para nuestra principal referencia), haciendo inicialmente una revisión interna del estado del arte respecto al impacto ambiental de las principales referencias y sus materias primas, y contratando nuevamente a la fundación LOGYCA para consolidar este análisis de forma exhaustiva e imparcial, con enfoque en uno de nuestros productos líderes, la bota llanera.

# Inversiones ambientales

Concepto	Valor
Adecuación zonas verdes	\$ 29.000.000
Compra de vehículos de menor consumo	\$ 250.888.000
Proyecto medición de Huella de Producto	\$ 82.000.000
Disposición de Residuos Peligrosos	\$ 410.900
Compra aires acondicionados ecológicos	\$ 22.100.000
Divulgación ambiental Semana Gente Venus	\$ 3.000.000
<b>TOTAL INVERSIONES</b>	<b>\$ 387.398.900</b>

## Cómo funciona nuestro sistema de gestión ambiental





# 1. Prevención de la contaminación



En nuestro proceso productivo no se generan emisiones al aire que atenten contra la capa de ozono.



## Emisiones al aire

### Gases de Combustibles fósiles

Estas sustancias están asociadas a la combustión de combustibles fósiles (carbón, petróleo y por la industria metalurgia) que no tienen aplicación directa para nuestra operación. La única actividad ligada a estas emisiones es el funcionamiento de la planta de generación eléctrica que, como se mencionó en el indicador EN3, tiene un funcionamiento ocasional como soporte cuando falla la red.

### Gases que afectan la capa de Ozono

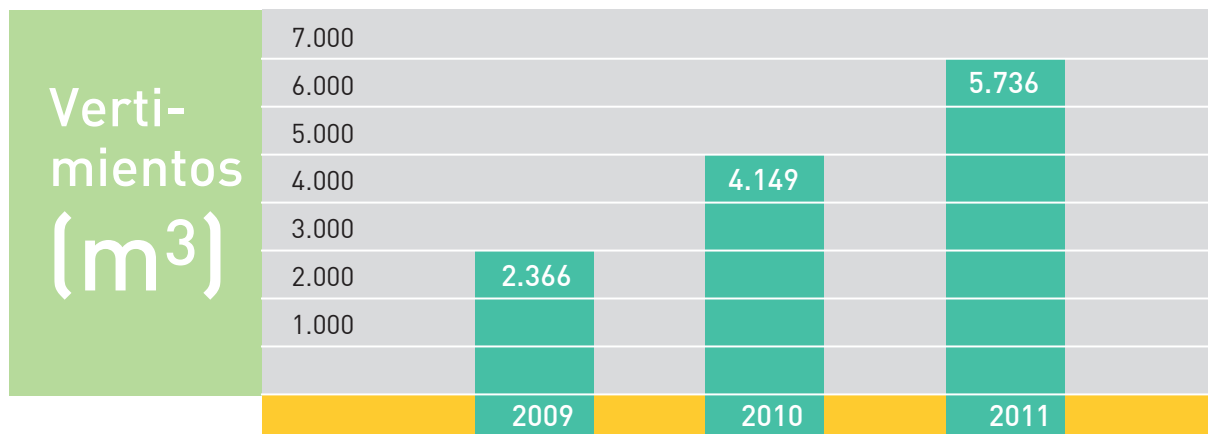
En nuestro proceso productivo no se generan emisiones al aire que atenten contra la capa de ozono. Existe el riesgo de fugas en el gas refrigerante de los aires acondicionados a base de HCFC, para esto, el año

pasado se adquirieron 13 aires acondicionados que están certificados como amigables al medio ambiente. En el 2011 no se hicieron recargas significativas en estos equipos de gas refrigerante, lo que indica que no tuvimos fugas, por lo que su aporte en las emisiones de GEI es insignificante.

Se adquirieron  
13 aires acondicionados que están  
certificados como  
amigables al  
medio ambiente.

# 13

## Emisiones al agua



### Efluentes domésticos + Restaurante (Kg/día)

VARIABLE	Sal. PTAR 1	Sal. PTAR 2	Sal. PTAR 3	Sumatoria de las tres salidas PTAR
DBO5	0,192	0,349	0,332	0,873
DQO	0,391	0,651	0,613	1,655
SST	0,163	0,175	0,197	0,535
Grasas y Aceites	0,066	0,092	0,325	0,483

### Resultados de Eficiencia De Remocion vs Decreto 1594/84 Art 72

PARÁMETRO	Artículo 72, descarga a Cuerpo de Agua	EFLUENTES FINALES		
		Sal. PTAR 1S	al. PTAR 2	Sal. PTAR 3
Ph Mínimo	5,0	7,33	7,08	6,86
Ph Máximo	9,0	7,96	7,83	7,10
Temperatura máxima (°C)	40,0	27,10	27,30	25,40
PORCENTAJES DE REMOCIÓN	Usuario existente	RESULTADO EFICIENCIAS DE REMOCIÓN PARA LAS TRES PTAR		
		Sal. PTAR 1S	al. PTAR 2	Sal. PTAR 3
Sólidos Suspendidos totales (%)	> 80,0	83,28	74,05	81,75
Demanda Bioquímica de Oxígeno (%)	> 80,0	86,59	75,69	89,16
Grasas/Aceites (%)	> 80,0	53,96	59,70	58,17

## Gestión de Residuos Peligrosos y no peligroso



### Residuos No Peligrosos

MATERIAL	Peso (Kg)	Disposición
Papel y cartón	11.518,00	El papel se gestiona con una reconocida empresa para su aprovechamiento y el cartón se vende a recicladores de la zona
Plástico	5.943,00	Se vende a recicladores de la zona
Madera	21.947,00	
Metálicos - Chatarra	1.185,00	
Residuos Comunes	629,66	Son recogidos por la empresa de servicios públicos para disponerlo en rellenos sanitarios



### Residuos Peligrosos

TIPO	Peso (Kg)	Disposición
Residuos Clínicos	11.518,00	Se dispone con una empresa certificada por el Gobierno para tratar este tipo de desechos con condiciones especiales
Eléctricos y Electrónicos	5.943,00	
Lamparas de mercurio	21.947,00	
Wipes	1.185,00	
Baterías de plomo	629,66	Se gestiona con el proveedor para su reutilización
<b>Total general</b>	<b>2.422,35</b>	

## 2. Uso sostenible de los recursos

### Eficiencia Energética

#### Consumo de Fuentes Directas

Consumo Planta Eléctrica de Emergencia	2010	2011
Cantidad consumida (gal de ACPM)	25,00	149,00
Energía generada (KWh)	938,61	5.594,13
Emisiones Ton CO2e	0,25	1,51

#### Consumo de Fuentes Indirectas

En este aspecto se logró durante el 2011 conservar el mismo consumo total de Kw-H, sin aumentar la huella de carbono, a pesar del crecimiento de la operación en la parte de ventas y en la función de producción. Se implementó un cambio en nuestro sistema eléctrico con una mayor eficiencia en el suministro y un mejor control del uso de la energía.

Consumo Planta Eléctrica de Emergencia	2010 (Kwh)	2011 (Kwh)	2012 (Kwh)
Yumbo (Sede Principal - Planta)	1.486.513	1.483.104	-0,23%
Bogotá	30.520	33.160	9%
Bucaramanga	21.170	24.141	14%
Barranquilla	16.767	16.509	-2%
Envigado	4.807	5.809	21%
Pitalito	5.612	3.032	-46%
Montería	12.138	11.229	-7%
<b>Total</b>	<b>1.577.528</b>	<b>1.576.984</b>	<b>-0,03%</b>
Emisiones indirectas (Ton CO2e)	200,494	200,425	-0,03%

## Proyectos de Ahorro Energético

En el 2011 se sustituyeron las lámparas del Centro de Distribución de Yumbo por bombillos ahorradores de 120 W. Con esta sustitución logramos reducir en un porcentaje importante el consumo de energía; para el 2012 estamos trabajando en un proyecto para sustituirlas por lámparas LED con lo que esperamos mejorar notoriamente la eficiencia lumínica y las condiciones de trabajo de las personas, además de obtener beneficios económicos y ambientales que vienen de la mano con esta tecnología.

Emisiones Co2	Alternativa	Emisiones Co2 (Ton)	Reducciones de emisiones de Co2 (Ton)	Reducciones de emisiones de Co2 (%)
	Led	3,55	11,26	76%
	Ahorrador 120 W	3,73	11,08	75%
	Bombillo 400 W	14,81	0	0%

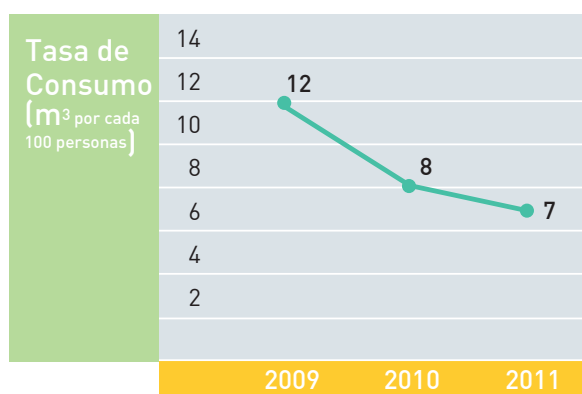
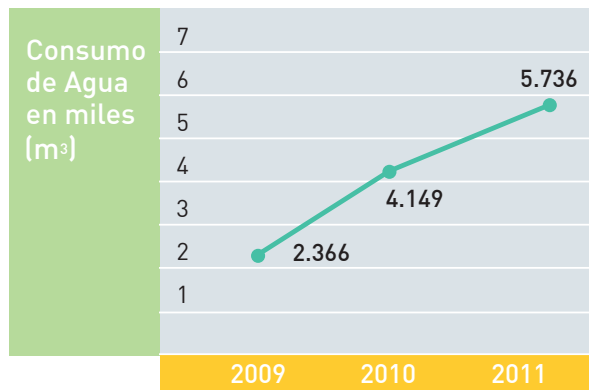
Eficiencia Lumínica consumo (w) Vs Iluminación (lux)	Alternativa	Consumo (w)	Iluminación (lux) a 80 cms del piso	Eficiencia Lumínica Lux/Watio a 80 cm
	Led	88	142	1,61
	Ahorrador 120 W	92,4	25	0,27
	Bombillo 400 W	367,4	58	0,16



Venus es una empresa responsable con su gestión ambiental, eficiencia energética y en la medición de su huella de carbono

## Conservación del Agua

La tendencia creciente en el consumo de agua responde a un aumento en el volumen de operaciones de la compañía que se ha visto reflejado en el ingreso de nuevas personas, ampliación de la instalaciones, adquisición de maquinas, implementación del casino, construcción de nueva PTAR, entre otros, que demanda un mayor uso de este recurso.



## Uso de fuentes naturales de agua

El volumen de agua captado del aljibe es para uso exclusivo para preservación de flora y fauna, por lo que representa un ciclo en donde el agua es tomada de una fuente subterránea y vuelve a depositarse en el suelo una vez es utilizada.

Fuente	Volumen captado (m3)	Participación	Usos
Aljibe	1.872	25%	Preservación de flora y fauna
Acueducto	5.736	75%	Consumo humano, doméstico, estético
Total	7.608		

## Eficiencia en el uso de materiales

La variación en el consumo de materiales es coherente con el aumento en el volumen de producción.

Producción 2010 2011	Producto	2010(par)	2011(par)	Variación(%)
	Lonas	2.017.560	2.977.978	47,60%
	Capelladas	217.635	956.347	339,43%
	Bota Llanera	-	57.348	-
	Bota Recreo	-	26.819	-



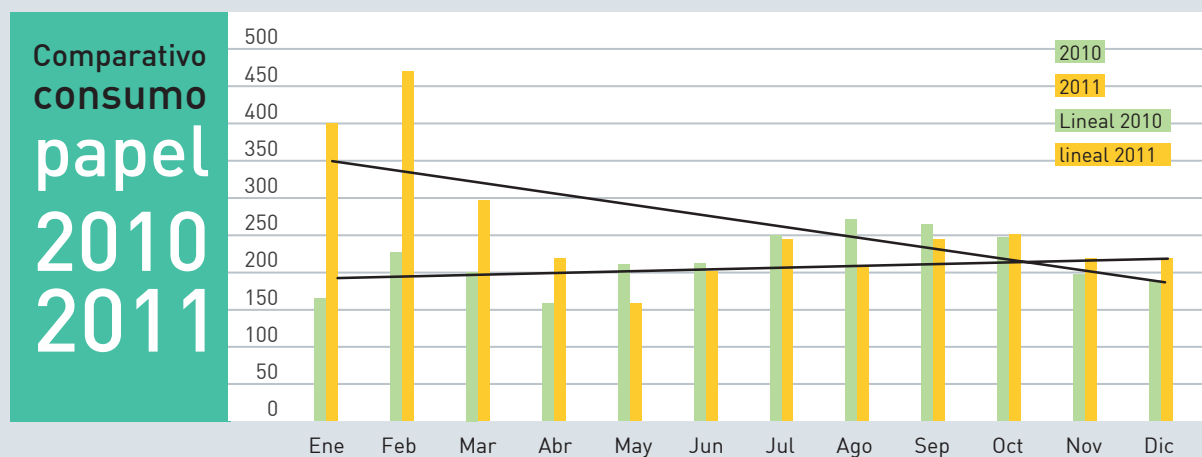
Material	Unidad	Consumo 2010	Consumo 2011	Variación
Artículos de aluminio ncp	Kg	1.016	4.316	325%
Bolsas de material plástico sin impresión	Kg	8.475	13.145	55%
Capelladas de lona para calzado	par	2.057.139	3.017.297	47%
Cartón acanalado - corrugado	und	98.553	145.220	47%
Cinta autoadhesiva	Kg	244	407	67%
Cordones para calzado de materiales textiles	Kg	47.460	35.777	-25%
Etiquetas impresas autoadhesivas de papel	und	2.281.188	3.579.928	57%
Grapas metálicas ncp	Kg	453	619	37%
Hilo industrial nylon	Kg	0,68	1,05	55%
Pegantes sintéticos	Kg	6.660	7.322	10%
Pinturas sintéticas (oleoresinosas)	gal	189	466	146%
Plantillas de plástico espudo flexible	par	1.809.846	2.995.417	66%
Resinas vinílicas	Kg	870.285	1.288.888	48%

### Minimización de recursos para un producto

Aunque no se disminuyó el consumo de papel, debido al crecimiento de la operación, si logramos tener una tendencia decreciente mes a mes, gracias a las acciones del Area de Sistemas.

Consumo de papel resmas 500 hojas	2010	2011	Variación
	2.615	3.128	20%

Comparativo consumo Tonners	2009	2010	2011
	87	77	72



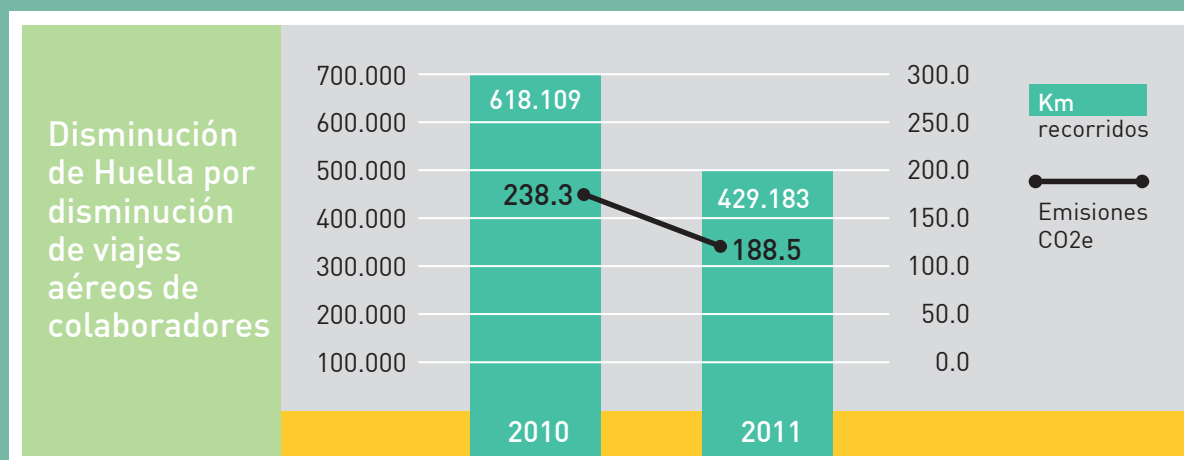
### 3. Mitigación del cambio climático

#### Medición de Huella de Producto y análisis de ciclo de vida

Se inició con la Fundación LOGYCA el análisis de ciclo de vida y cálculo de huella de producto para nuestra bota Llanera. Esperamos tener resultados para mediados del 2012.

#### Iniciativas de reducción de huella

- Reducción de viajes aéreos por uso de salas de video conferencias
- Sustitución de bombillos de 400W por ahorradores de 120W en el Centro de Distribución de Yumbo.
- Cambio de flota de transporte por vehículos eficientes



Sustitución de bombillos de 400W por ahorradores de 120W en el Centro de Distribución de Yumbo.

## 4. Protección del medio ambiente, la biodiversidad y los hábitats naturales



El alcance de nuestras operaciones no tiene impacto directo sobre espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad no protegidos.

### Impactos en áreas protegidas

El alcance de nuestras operaciones no tiene impacto directo sobre espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad no protegidos. En todas las ciudades en donde funcionan nuestras sedes, estamos ubicados en zonas o parques industriales que han sido adecuados y pensados para este tipo de actividades

### Multas o sanciones

Durante el 2011 recibimos varias visitas de funcionarios de la autoridad ambiental regional (CVC – Corporación Regional del Valle del Cauca ) y recibimos algunas recomendaciones en nuestro manejo ambiental, pero no tuvimos ningún tipo de sanción o multa relacionadas con temas ambientales.









# Nuestra Comunidad



Nuestra prioridad en el relacionamiento con la comunidad es facilitar acciones que posibiliten el acceso a la educación y a la empleabilidad de los habitantes de la zona de influencia de Venus Colombiana.

## En Venus seguimos comprometidos con la generación de empleo para la región

Uno de los mayores compromisos de Venus Colombiana con la comunidad es el de brindar alternativas de desarrollo social, a través de la oferta de empleos de calidad para los habitantes de la región del Valle del Cauca, especialmente de los habitantes ubicados en el municipio de Yumbo y Corregimientos aledaños).

Este esfuerzo nos ha llevado a comprometernos cada vez más en conocer las necesidades de los habitantes de nuestra región y en desarrollar acciones en el marco de la responsabilidad social que garanticen el crecimiento y desarrollo de la región y por ende el de sus habitantes.

En el 2011 después de analizar las brechas que existían entre los perfiles exigidos

para la contratación de mano de obra en la compañía y la capacidad de los habitantes del municipio de Yumbo para cumplir este requerimiento, identificamos que las personas de la comunidad no contaban con las competencias suficientes y por tanto era necesario desarrollar acciones de formación donde adquirieran herramientas técnicas necesarias para poder desempeñar un cargo operativo en Venus Colombiana.

Es así como en el mes de septiembre realizamos una alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para dar apertura al curso “formación en operario en costura para calzado”.

El proceso de búsqueda y reclutamiento se realizó con el apoyo de la Corporación para el desarrollo del Gran Dapa (CORDAPA) y la Federación de Industriales de Yumbo (FEDY), a través de un proceso masivo de selección



# Compromiso con nuestra comunidad

Nos orientamos a promover prácticas que posibiliten la integración entre la Organización y los grupos de interés, fomentando y fortaleciendo su educación, como también generando capacidades en pro de su desarrollo social.

En Venus Colombiana materializamos nuestro objetivo de ser transparentes y comunicar el desempeño económico, social y ambiental mediante la publicación de Reportes de sostenibilidad anuales.

en el cual participaron aproximadamente 150 personas habitantes de Yumbo y del corregimiento de Dapa. Al programa se vinculó un primer grupo de 25 personas.

Este proceso tiene una duración de 3 meses de fase lectiva y 3 meses de práctica, en el 2012 todas las personas con mejor desempeño tendrán la posibilidad de firmar contrato con la compañía, generando para ellos y sus familias una mejor oportunidad laboral y económica.

## En Venus Colombiana seguimos apostándole a la educación de nuestros jóvenes

Por el interés en la educación y formación de los niños y jóvenes de Colombia, nuestra compañía sigue otorgando becas educativas a los estudiantes de los colegios de la Fundación Pies Descalzos con quienes hemos fortalecido una relación de largo plazo a través de la entrega de becas universitarias en las ciudades en las cuales la fundación tiene programas educativos.

En el 2010 otorgamos dos becas universitarias a jóvenes del corregimiento la playa

en barranquilla, en el 2011 otorgamos dos becas a estudiantes del colegio Gabriel García Márquez en Altos de Cazucá y en el 2012 brindaremos dos nuevas becas en el Chocó.

Este programa busca darle continuidad a la labor que la fundación Pies Descalzos realiza en el País, ayudando a los niños y las niñas a ejercer su derecho básico a una educación de calidad, desarrollando programas de apoyo a la niñez y sus familias y ofreciendo soluciones reales para mejorar su calidad de vida y su desarrollo.

## Nuestras Alianzas

En el 2011 seguimos estrechando nuestras relaciones con ONGs, gobierno y otras instituciones que tienen como objetivo trabajar por el desarrollo del País y de la inclusión de los sectores menos favorecidos de la sociedad.

En el mes de Marzo nos vinculamos al programa de la presidencia de la república “Colombia Humanitaria”, a través de la donación de 40.000 pares de zapatos que beneficiaron a las personas afectadas por la fuerte ola invernal en el país.

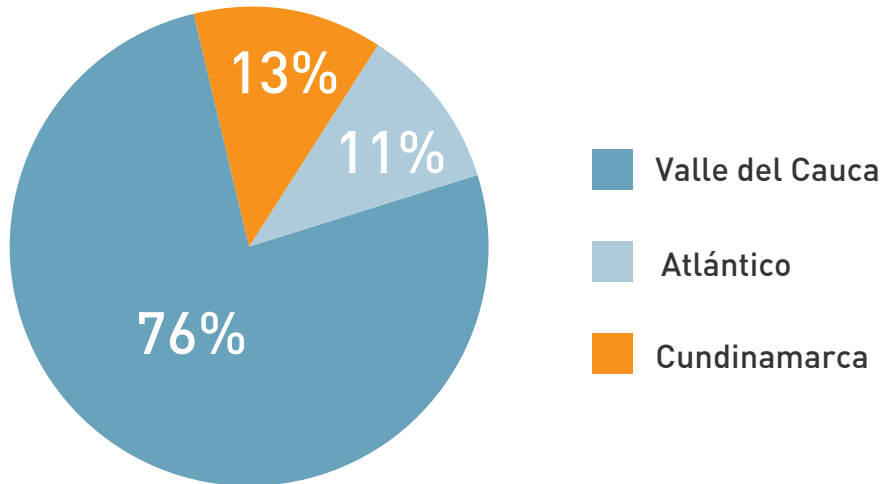


Reconocemos la asistencia humanitaria como una manera de cultivar el valor básico de la solidaridad



De izquierda a derecha, Jose Cuesta presidente Ejecutivo de Venus Colombiana, Maria Clemencia Rodriguez de Santos primera dama de la nación y Jorge Andrés Zuluaga Gerente General de Venus Colombiana

En el 2011 la inversión en comunidad fue de \$ 550M distribuida en las siguientes regiones del país.



# La Inclusión Social forma parte de nuestro ADN



En Venus Colombiana tenemos un fuerte legado por parte de nuestros fundadores y del grupo corporativo Plasticaucho Industrial S.A, en la inclusión de personas en situación de discapacidad, esta ha sido una empresa que se ha caracterizado en Ecuador por su fuerte compromiso con la inclusión social a través de la generación de empleo y del desarrollo de programas sociales realizados por medio de su fundación.

Bajo este legado y con la premisa de que en Venus Colombiana reconocemos que la única discapacidad que tenemos los seres humanos es la incapacidad para aceptarnos y reconocernos en la diferencia, nos vinculamos al programa Pacto de productividad, promovido por el BID, Acción social y otras entidades de cooperación, el cual busca mejorar las oportunidades de empleo para las personas con limitación auditiva, visual, física y cognitiva, contribuyendo con su inclusión económica y social.

En el 2010 realizamos un proceso de diagnóstico donde se evaluaron puestos de trabajo y se plantearon oportunidades de mejora en términos de infraestructura y procesos, lo que llevo con esto a la vinculación de la primera persona en situación de discapacidad para el área administrativa de la compañía.

Nuestra meta para el 2012 es realizar todos los esfuerzos necesarios para permitir la vinculación de más colaboradores y contribuir a la generación de oportunidades laborales para las personas en situación de discapacidad de nuestra comunidad.



VENUS COLOMBIANA S.A.





# Nuestros Proveedores



En Venus Colombiana sabemos que cada grupo de interés forma parte activa del desempeño de la organización y del cumplimiento de los objetivos del negocio, sin duda alguna esto no sería posible sin la presencia de nuestros proveedores, con los cuales hemos construido relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la transparencia y las relaciones gana-gana.

Si bien las relaciones con nuestros proveedores se han consolidado desde hace 12 años cuando iniciamos como compañía, estas se han ido fortaleciendo a medida que hemos implementado nuevos procesos que agregan valor a nuestra cadena de suministro.

En el año 2010 dimos los primeros pasos con la creación de un área que velara por garantizar una adecuada administración del proceso de compras y en el 2011 se consolidó en todos los procesos de la organización.

Durante este año logramos ampliar la relación con nuevos proveedores y consolidar

las ya existentes ajustándolas a las nuevas políticas de la compañía.

Logramos incrementar nuestra base de proveedores en un 200%, bajo la premisa que en Venus Colombiana cualquier proveedor que desee ofrecer productos acordes a las necesidades del negocio es escuchado y atendido, tanto proveedores grandes como medianos o pequeños tienen las mismas facilidades para acceder a nuestra compañía, no siendo esta una condición necesaria para la compra.

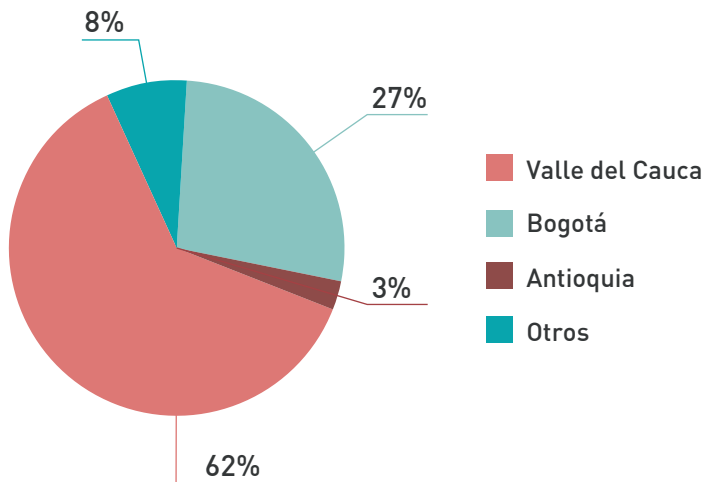
En este nuevo proceso de revisión y vinculación de nuevos proveedores logramos disminuir el costo de compras en \$600 MM, garantizando que las compras de la compañía se realizarán en precios justos y acordes con las ofertas del mercado.

Contamos con una amplia gama de proveedores distribuidos en diferentes países, en Colombia nuestros proveedores están ubicados en distintas regiones y sus tamaños varían entre pequeñas, medianas y grandes empresas.



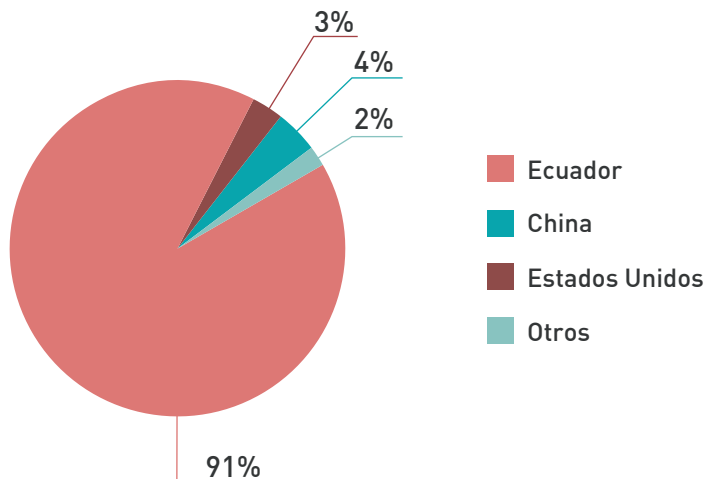
# Compras nacionales en 2011 \$43.816MM

Proveedores y acreedores nacionales



# Compras en el exterior en 2011 USD \$40.162

Proveedores del exterior



En Venus Colombiana estamos constantemente en la búsqueda de nuevos proveedores, privilegiando el progreso de las pequeñas y medianas empresas que ofrecen sus productos y servicios, facilitamos las condiciones y recursos que estén dentro de nuestro alcance para que puedan convertirse en aliados a largo plazo.

Continuamos con el firme propósito de no trabajar con el capital de nuestros proveedores, por ello, en el año 2011 se realizaron los pagos comerciales a 15 días para pequeños proveedores y en un máximo de 30 días para grandes proveedores.

Para el 2012 Venus Colombiana se compromete a continuar aplicando prácticas transparentes con sus proveedores y demás grupos de interés, negociando de manera transparente, respetando las reglas del mercado, continuando con su política de inclusión y puertas abiertas a todos aquellos interesados en ofrecer sus servicios o productos a la compañía, igualmente nos comprometemos a denunciar toda situación que viole la legislación laboral y comprometa las garantías de los derechos humanos a lo largo de nuestra cadena de valor.

## Comunicación con nuestros proveedores

### Políticas para la selección de proveedores, gestión, y la terminación de relaciones contractuales

Venus Colombiana ha establecido claramente su política y procedimientos asociados para realizar sus compras de artículos productivos, no productivos y servicios. En estos documentos se han definido también los criterios específicos para seleccionar y evaluar a nuestros proveedores, tanto locales como extranjeros. En nuestra selección se tienen entre otros los siguientes criterios: Revisión de inclusión en listas internacionales de Compañías con problemas de reputación, Verificación de Referencias comerciales, Condiciones de Pago ofrecidas, Capacidad Financiera para anticipos, Calidad ofrecida, Tiempo de Entrega ofrecido, Portafolio de productos.

En este proceso que está en nuestro sistema de gestión, realizamos en el 2011 la evaluación de proveedores de alta criticidad y visitas

de inspección a distintos proveedores como los de fundas plásticas para el calzado y los de material gráfico para nuestra publicidad en punto de venta.

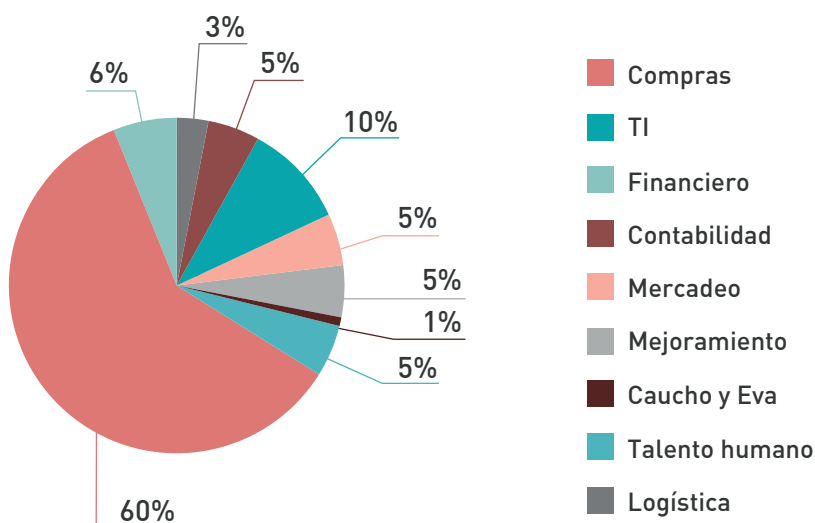
Se evidenció que las empresas visitadas cumplen con los requisitos legales establecidos por la legislación colombiana y en materia de derechos laborales.

Adicionalmente evaluamos a todos los proveedores, de acuerdo a nuestro procedimiento establecido, de la siguiente manera:

Frecuencia: Anual; Proveedores evaluados: 62, Criterios: Cantidad, Calidad, Tiempo de entrega, Precio, Referencia, Capacidad instalada, Servicio post-venta, Administración de inventarios, Presentación de nuevas colecciones, Documentación.

# Proveedores evaluados por área de la compañía

## Participación por áreas



## Calificación promedio de nuestros proveedores:

En promedio los proveedores estuvieron en una calificación del 88,94 %, de acuerdo a los criterios establecidos en nuestro procedimiento de evaluación de proveedores.





# Nuestros agradecimientos

Agradecemos a toda la Gente Venus que apoyó la realización del informe de sostenibilidad 2011, brindando la información de su gestión y de su total compromiso con la sostenibilidad de nuestra compañía.

## GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Helga María Johansen  
Luis Fernando Posso  
María Victoria Cardozo  
Claudia Patricia Loaiza  
Mónica Aldana  
Jenny Libreros  
Ana Milena Zorro  
John Orlando Valencia  
Giovanny Aldana

## GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RSE

Giselle Bueno  
Catalina Giraldo  
Julio Enrique Rodríguez  
Dorangela Giraldo  
Carlos Cortés

## GERENCIA COMERCIAL

Viviana Guzmán  
Paola Andrea Márquez  
Diana Marcela Arce  
Fabián Jaramillo  
Ingrid Gutiérrez  
Anabella Malfitano  
Gloria Andrea Moreno

## GERENCIA DE LOGÍSTICA Y PRODUCCIÓN

Hugo Fernel Clavijo  
Jaime Rodrigo Jiménez  
José Fernando Sarria  
Paula Andrea Urbano  
Edinson Bolaños

# Tabla GRI

Indicador	Descripción	Ubicación
1E	estrategia y análisis	Página
1.1	Declaración del máximo responsable.	10
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	10
2P	perfil de la organización	
2.1	Nombre de la organización.	4
2.2	Principales marcas, productos y servicios.	23
2.3	Estructura operativa de la organización.	19
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	4, 20
2.5	Países en los que opera la empresa.	11
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	4
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece, y los tipos de clientes/beneficiarios).	20, 21
2.8	Dimensiones de la organización informante.	46
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	12
2.1	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	32
3P	parámetros del reporte	
3.1	Período cubierto por la información del reporte.	8
3.2	Fecha del reporte más reciente.	6
3.3	Ciclo de presentación de reportes.	9
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	4
Alcance y cobertura del reporte		
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.	9
3.6	Cobertura del reporte	8
3.7	Indicar existencia de limitaciones del alcance o cobertura.	8
3.8	Base para incluir negocios conjuntos	8
3.9	Técnica de medición de datos y bases para realizar cálculos.	8
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reinterpretación de la información en relación con reportes anteriores.	N/A
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores	8
Índice del contenido GRI		
3.12	Tabla de indicación de contenidos.	5, 107
Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	8
4	Gobierno, compromisos y participación de grupos de interés	
Gobierno		
4.1	Estructura de gobierno de la organización.	4, 22, 24
4.2	El presidente del máximo órgano es también ejecutivo de la empresa.	24
4.3	Cantidad de miembros del máximo órgano de gobierno que son independientes o no ejecutivos.	24
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	24
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos ejecutivos y el desempeño de la organización.	24
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	24
4.7	Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno.	24
4.8	Declaraciones de misión, visión y valores. Códigos de conducta y principios relevantes.	20

4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social.	24
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno.	24
Compromiso con iniciativas externas		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	28
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	30,97
4.13	Principales asociaciones a las que pertenece la organización.	33
Participación de los grupos de interés		
4.14	Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido.	26
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	26
4.16	Enfoque adoptado para la inclusión de los grupos de interés, incluida al frecuencia de participación.	26
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	8, 9

Indicadores del desempeño económico				
Aspectos	Indicador	Descripción	Ubicación	Indicador Pacto Global
Desempeño económico	EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	15	
	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	44	
	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas del Estado.	14	
Presencia en el mercado	EC5	Rango de las relaciones de salario base versus salario mínimo	50	PM6
	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales.	104	
	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	46,95	
	EC9	Entendimientos de impactos económicos indirectos	15	



Indicadores del desempeño ambiental				
Aspectos	Indicador	Descripción	Ubicación	Indicador Pacto Global
Materiales	EN1	Materiales utilizados.	90	
	EN2	Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados.	87	PM 7-8
Energía	EN3	Consumo directo de energía por fuentes primarias.	84, 88	
	EN4	Consumo indirecto de energía por fuentes primarias.	88	
	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	84, 88P	M 7-8
	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables y las reducciones en el consumo de energía como resultado de estas iniciativas.	88	PM 7-8-9
	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	84,88	
Agua	EN8	Captación total de agua por fuentes.	90	
	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	90	
	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	90	PM 7-8
	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	93	
Emisiones, vertidos y residuos	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero en peso.	88, 89P	M 7-8
	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de GEI y las reducciones logradas.	84, 88, 92P	M 7-8
	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	85	PM 7-8
	EN20	NO, SO, y otras emisiones atmosféricas de importancia por tipo y peso.	85	PM 7-8
	EN21	Derrames total de aguas residuales por naturaleza y destino.	86	PM 7-8
	EN22	Cantidad total de residuos gestionados por tipos y método de tratamiento.	86	PM 7-8
	EN24	Peso de los residuos transportados, importados o exportados que sean peligrosos.	87	PM 7-8
Productos y servicios	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción del impacto.	92	PM 7-8
	EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil.	87	PM 7-8
Cumplimiento normativo	EN28	Costo de las multas significativas por incumplimiento de la normativa ambiental.	93	PM 7-8
Transporte	EN29	Impactos significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como el transporte de personal.	84	PM 7-8
General	N30	Desglose de inversión ambiental	84	PM 7-8

Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo				
Aspectos	Indicador	Descripción	Ubicación	Indicador Pacto Global
Empleo	LA1	Desglose de trabajadores por tipo de empleo, contrato y región.	46	
	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados por grupo de edad, sexo y región.	46, 50	
	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa.	54	
Relación empresa trabajadores	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	31	PM3
	LA5	Período mínimo de aviso sobre cambios organizacionales.	60	PM3
Salud y seguridad en el trabajo	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que esta representado en el comité de seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y a asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	60	PM3
	LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, y número de víctimas fatales por región.	60	
	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a trabajadores, familias y comunidad.	66, 98	
Formación y educación	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado.	48	
	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la templabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras.	48, 49	
	LA12	Porcentaje de los trabajadores que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional.	48, 50	
Diversidad e igualdad de oportunidades	LA13	Composición de los órganos de Gobierno corporativo y planilla desglosado por sexo y otros indicadores de diversidad.	19, 46, 47	PM 6
	LA14	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, por categoría profesional.	51	PM 6

Indicadores del desempeño de Derechos Humanos				
Aspectos <sup>1</sup>	Indicador	Descripción	Ubicación	Indicador Pacto Global
	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	31	PM 1-2
	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aspectos de derechos humanos relevantes para su actividad, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	30	PM 1-2
No discriminación	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	30	PM 1-2-6
Libertad de asociación y convenio colectivo	HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación puedan correr riesgos.	30	PM 1-2-3
Explotación infantil	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil.	30	PM 1-2-5
Trabajos forzados	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado.	30	PM 1-2-4
Prácticas de seguridad	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	30	PM 1-2

Indicadores del desempeño de sociedad				
Aspectos <sup>1</sup>	Indicador	Descripción	Ubicación	Indicador Pacto Global
Comunidad	S01	Naturaleza, alcance y efectividad de los programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones.	78, 98P	M2
Corrupción	S02	Porcentaje y número total de unidades de negocios analizadas con respecto a riesgos relacionados con corrupción.	31	PM10
	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	38	PM10
	S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	30	PM10
Cumplimiento Normativo	S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	93	PM 1-10

Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre el productos				
Aspectos	Indicador	Descripción	Ubicación	Indicador Pacto Global
Salud y seguridad del cliente	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes.	78	PM 8
Etiquetado de productos y servicios	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios requerida por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	23	PM 2-10
	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	72	PM2
Comunicación de marketing	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, incluidas la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	78	PM 2-10
Privacidad del cliente	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	74	PM 2-10

Este año hicimos uso de la versión piloto del suplemento sectorial para Ropa y Calzado, y nos animamos a reportar parte de los indicadores contenidos en él, esperamos nutrir nuestro reporte del 2012 con mayores indicadores del suplemento.

Suplemento del sector ropa y calzado			
Aspecto	Indicador	Descripción	Ubicación
Procedimientos de Quejas	AF4	Política y procedimientos para recibir, investigar y responder a las quejas y reclamaciones. **	30
Fortalecimiento de Capacidades	AF5	Estrategia y alcance de los esfuerzos para fortalecer la capacidad de gestión de los trabajadores y demás personal para mejorar en el desempeño social y ambiental **	44
Integración de negocios	AF6	Políticas para la selección de proveedores, gestión y la terminación. **	104
Desempeño Laboral	AF10	Incidentes por incumplimiento de las normas establecidas en horas extraordinarias. **	50
	AF11	incidentes por incumplimiento de las normas en materia de derechos durante el embarazo y la maternidad. **	30,50
	AF12	Incidentes por la contratación de trabajo infantil. **	30
	AF13	Incidentes por incumplimiento de las normas relativas a la discriminación de género. **	30
	AF24	Política sobre el uso y selección de intermediarios laborales, incluida la adhesión a convenios de la OIT. **	57
Salarios y horas	AF25	Políticas y prácticas en materia de descuentos salariales que no están obligados por ley. **	42
	AF26	Políticas sobre horas de trabajo, incluida la definición de las horas extraordinarias, y acciones para prevenir el exceso y forzado trabajo de horas extraordinarias. **	30
Diversidad e igualdad de oportunidades	AF27	Políticas y acciones para proteger los derechos de embarazo y maternidad de las trabajadoras. **	30,41
Seguridad y salud ocupacional	AF31	Iniciativas y programas para reducir y prevenir la aparición de trastornos musculoesqueléticos.	64
Diversidad e igualdad de oportunidades	AF32	Acciones para abordar la discriminación de género y proporcionar oportunidades para el crecimiento de las mujeres trabajadoras.	98
Inversión en comunidad	AF33	Prioridades en la estrategia de la inversión en comunidad	98
	AF34	Monto de la inversión en las comunidades de trabajadores desglosados por región.	98

\*\* Informes de las organizaciones también deben incluir entidades que ellos supervisan







Informe de sostenibilidad 2011  
**VENUS COLOMBIANA S.A.**