



**COMUNICADO DE
PROGRESO
2013-2014
NALSANI S.A.S**

TOTTO comprometido
con la educación de
niños y niñas
en Colombia



Gerente General

Yonatan Bursztyn

Gerente de Talento Humano

Isabel Velosa

Jefe Responsabilidad Social y Gestión Ambiental

Ángela María Olarte

Informe presentado periodo comercial

Abril 2013 a Marzo 2014

Tabla de Contenido

	Pag.
Mensaje de nuestro Presidente.....	4-5
Queremos ser la mejor empresa para trabajar.....	6
Nuestro compromiso en DDHH.....	7-26
1.Apoyar y respetar los derechos humanos	8
2.No ser cómplice de los abusos a los derechos humanos	24
Nuestro compromiso en Derechos Laborales.....	27-44
3.Apoyar los principios de libertad de asociación	28
4.Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio	30
5.Abolir cualquier forma de trabajo infantil	32
6.Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación	36
Nuestro compromiso en Medio Ambiente	45-49
7.Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales	46
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental	47
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	49
Nuestro compromiso con la ética y transparencia.....	50-52
10- Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas su formas, incluidas extorsión y criminalidad	51

Mensaje de nuestro Presidente

Presentamos nuestro Comunicado de Progreso año 2014, donde evidenciamos el avance de Nalsani S.A.S. en relación a los 10 principios del Pacto Global, iniciativa a la que nos adherimos en el año 2009. Ya son cinco años, en los que nuestros esfuerzos se han centrado en contribuir a lograr un mundo sostenible, a través del apoyo y el desarrollo de los principios derivados de esta iniciativa como parte de nuestra estrategia corporativa.

Lo anterior, en coherencia con nuestro accionar, en el que al ejercicio económico, sumamos la protección al medio ambiente y el desarrollo social, promoviendo el crecimiento de todos nuestros grupos de interés, bajo un entorno ambientalmente sano y basados en pilares **éticos y transparentes**.

Evidenciamos nuestros avances en aspectos relacionados con cada principio del Pacto Global: desempeño en **derechos humanos y laborales** en los tópicos de seguridad, salud ocupacional, formación a colaboradores, remuneración y bienestar. Igualmente las sinergias con las comunidades donde operamos a través de nuestro compromiso con el fomento a la educación de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad. Con relación a nuestro compromiso con el **medio ambiente**, evidenciamos acciones encaminadas a mantener nuestra competitividad y a la vez reducir nuestro impacto ambiental.

Como empresa reiteramos el compromiso con los principios del Pacto y la presentación de los avances de nuestra empresa en torno a ellos.

Yonatan Bursztyn

Presidente

Nalsani S.A.S. – TOTTO

Queremos ser la mejor empresa para trabajar

Durante el mes de Septiembre del 2013, realizamos la medición de Clima organizacional con el apoyo de la firma consultora GREAT PLACE TO WORK Institute. Logrando participación del 94.4% de nuestra población con un nivel de confiabilidad del 95%.

Nuestros resultados corporativos, mostraron un ambiente laboral satisfactorio, los indicadores está entre los niveles promedio del mercado.

Nuestras fortalezas son el **Orgullo**, sentimiento de pertenencia y arraigo por nuestro trabajo, equipo y por la empresa, y la **camaradería** que se refiere al sentido de compañerismo, hospitalidad y las celebraciones. Las dimensiones en las que debemos trabajar son Imparcialidad y respeto.

Los espacios de mejoramiento y en los que vamos a enfocar todos nuestros esfuerzos están basados en el fortalecimiento de líderes inspiradores, visionarios, coherentes, entre lo que piensan, dicen y hacen. Así como la comunicación asertiva en todos los niveles de la organización, propiciando espacios de participación y generando sentido de equipo a través del trabajo colaborativo.

Nuestro objetivo es lograr posicionarnos como la mejor empresa para trabajar en Colombia, y sabemos que así lo lograremos.

**NUESTRO COMPROMISO CON LOS
DERECHOS HUMANOS**



***Derechos
Humanos***

- 1. Apoyar y respetar la
protección de los
derechos
humanos*
 - 2. No ser cómplice de
abusos de los
derechos*
-

Para Nalsani, el activo más importante es el factor humano. Es por esto, que declara abiertamente su compromiso hacia el respeto por los Derechos Humanos de todos sus colaboradores.

A continuación detallamos nuestro compromiso con cada principio:



1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

1.1. Trabajando con los más altos estándares de seguridad

Nuestra meta: **cero accidentes en cada área.**

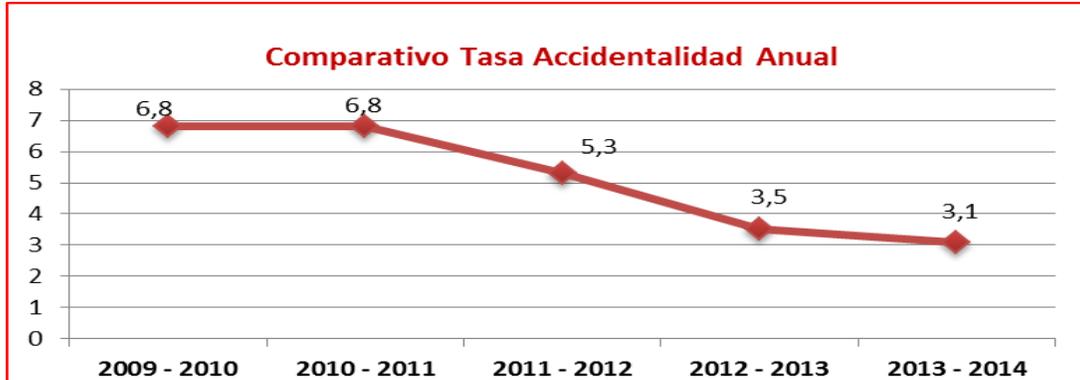
La seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores son asuntos primordiales. Es por esto, que además de asegurar el cumplimiento de la reglamentación, nos enfocamos en prevención para todo el personal y contratistas desarrollando programas de seguridad y salud que permitan promover la cultura del auto-cuidado.

Accidentalidad año comercial 2013	AÑO 2012*	AÑO 2013**
No. accidentes laborales	132	93
Días de incapacidad	569	433
No. de muertes por accidente de trabajo	0	0
Tasa de Accidentalidad[1]	3.5	3.1

*Corresponde al periodo comprendido año comercial: abril de 2012 a marzo de 2013

** Corresponde al periodo comprendido año comercial: abril de 2013 a marzo de 2014

Un logro importante es la disminución en un **30%** del número de accidentes frente al año comercial 2012 (el número de accidentes pasa de 132 en el año 2012 a 93 en el año 2013).



Así mismo, la tasa de accidentalidad disminuye en un 11%, la cual se logra como consecuencia de los constantes programas de capacitación desarrollados por la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al igual, el establecimiento de la Cultura de Auto cuidado que ha venido arraigándose al interior de la compañía.

Jefes, Líderes y colaboradores se capacitan contantemente en los Modelos de Gestión y Cero accidentes gracias al apoyo de nuestros grandes aliados: cada una de las Gerencias de la compañía y nuestra Administradora de Riesgos Laborales – ARL-.

Así mismo, se ha logrado consolidar un equipo humano con la experiencia necesaria y dispuesto a asumir los grandes desafíos que conlleven garantizar la vida de nuestros colaboradores. Actualmente contamos con:

- Jefe de Seguridad y Salud.
- Médico Laboral
- Profesionales en Seguridad y Salud (2)
- Psicólogo

1.2 La salud de nuestros colaboradores: un gran compromiso

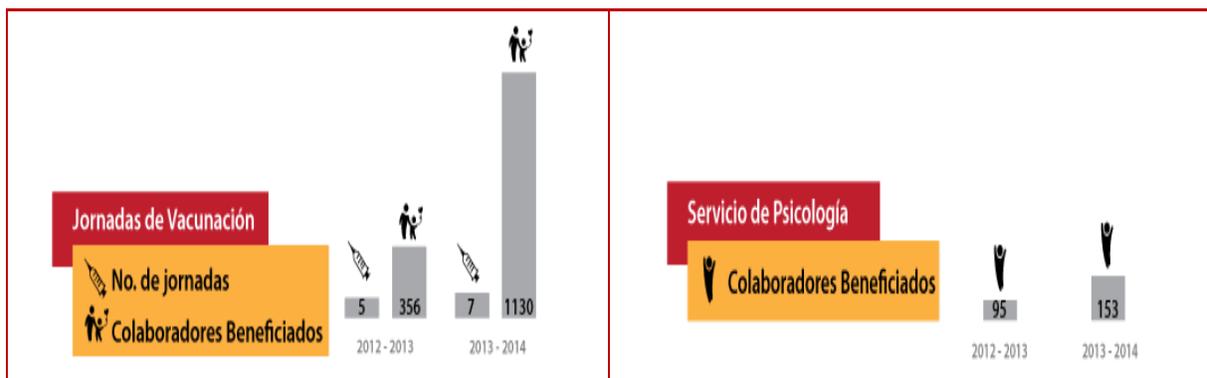
Programas enfocados a los colaboradores y sus familias para la prevención de enfermedades, promoción de la salud y el conocimiento de nuestros planes a seguir en caso de emergencia

Se desarrollan tres grandes programas:

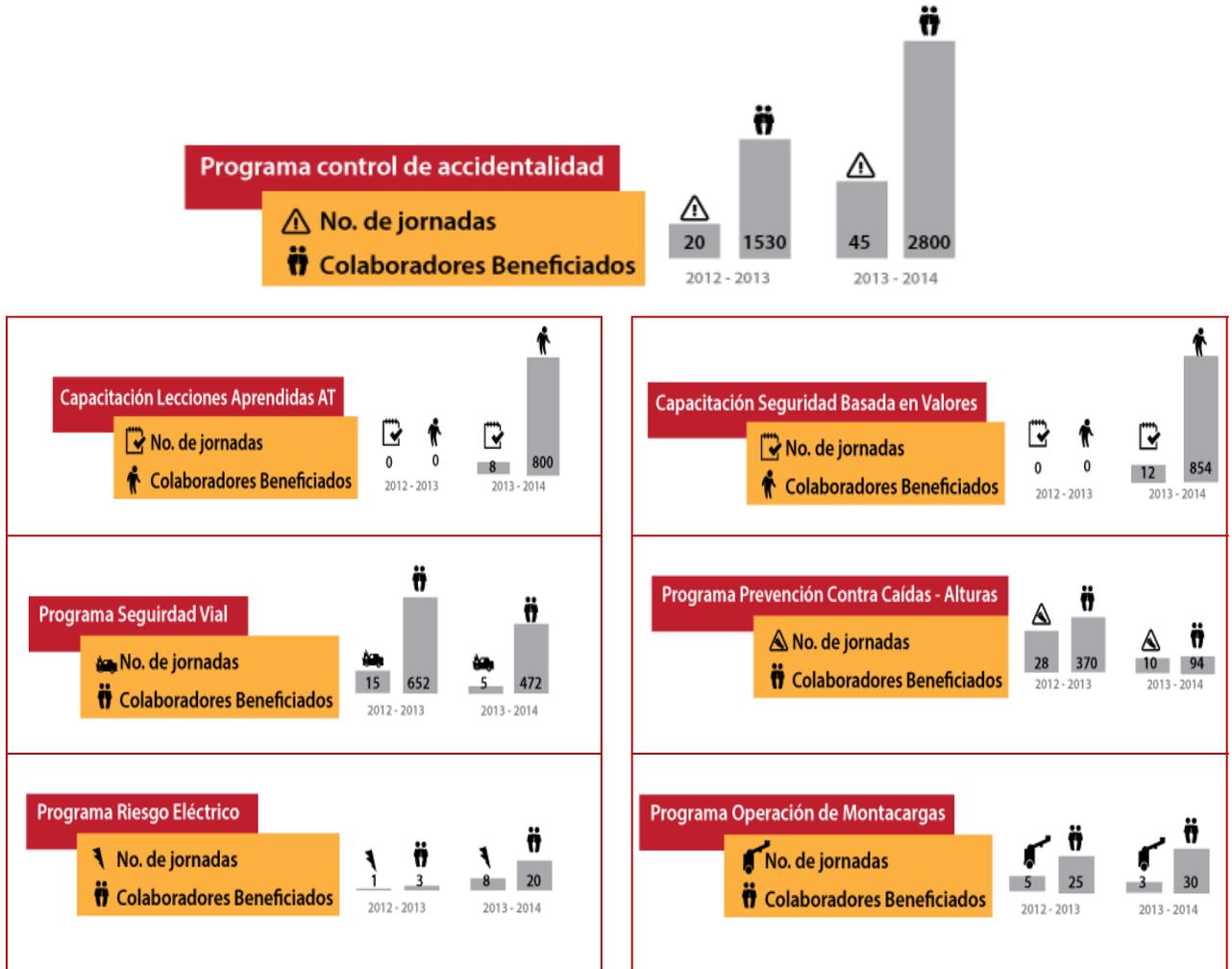
1. Programa control de accidentes
2. TOTTO Saludable
3. Hogar Seguro TOTTO

Durante el año comercial 2013 logramos una importante cobertura en los programas desarrollados. A continuación se detallan cifras:

1.2.1 Programas para nuestras familias



1.2.2 Programa Control de Accidentalidad



1.2.3 Programa TOTTO Saludable

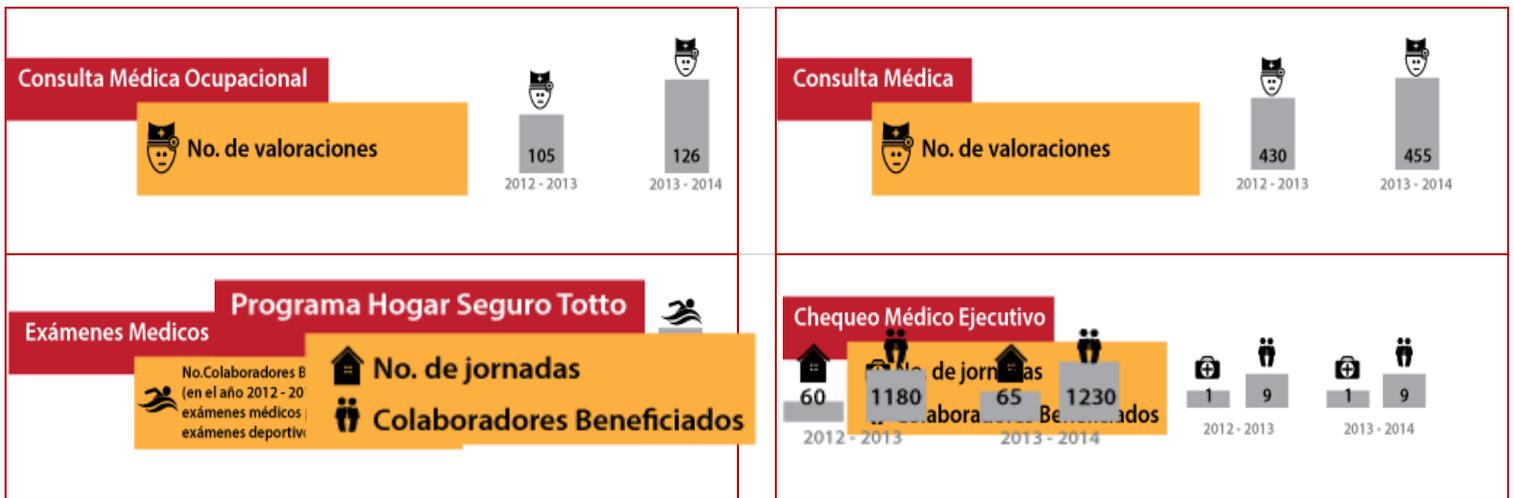


A través de jornadas periódicas de prevención hemos logrado desarrollar un total de 89 jornadas de salud en los siguientes temas:

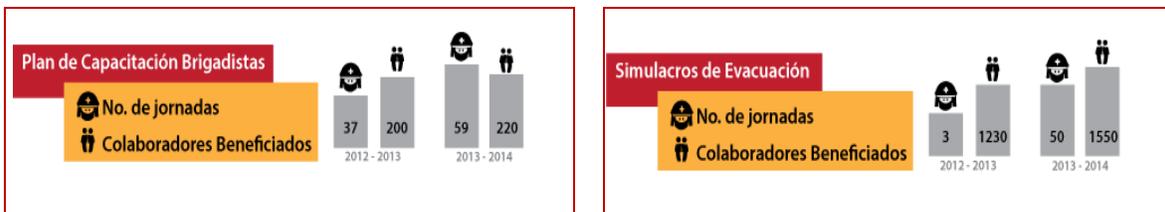
1. Vacunación AHN1

2. Visiometrías y optometrías
3. Exámenes de seno
4. Donación de sangre
5. Citologías
6. Jornadas de Salud Oral
7. Prevención de las adicciones
8. Estilos de vida saludables

1.2.3 Medicina



1.2.4. Programa Hogar Seguro TOTO



Al comparar la gestión realizada por la Jefatura de Seguridad y Salud durante los años comerciales 2012 y 2013, se observa un incremento en la cobertura de las jornadas de salud, asistencia a capacitaciones y participación en eventos y simulacros.

1.3. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

1.3.1 Educando Forjamos Futuro



Para TOTTO, una prioridad es que sus colaboradores y familiares se desarrollen profesionalmente, es por esto que anualmente hacemos entrega de becas de estudio que permitan el crecimiento personal tanto del colaborador como de su familia.

Educando Futuro

AÑO
2013-2014

Beca colegio para hijos	52
Beca universidad para hijos	39
Beca Colaboradores Pre-Grado	43
Beca Colaboradores Post-Grado	5

*Datos acumulados a la fecha

1.3.2 Universidad Unipanamericana

Adicional, gracias a convenio realizado con la Universidad Unipanamericana, 21 líderes y auxiliares administrativos de nuestro Centro de Distribución obtuvieron su grado en Técnicos en Operaciones Logísticas.

1.3.3 TOTTO Colleague



Para el área comercial se desarrolla programa de formación que busca un mejor desempeño de sus colaboradores y su crecimiento personal. Logros

alcanzados este año:

- Alianza con la Universidad EAN que garantiza la formación integral de los colaboradores.
- Para el personal nuevo en la compañía o que no hubiese superado los módulos dados anteriormente, se desarrolló la nivelación de los módulos de Servicio al cliente y Liderazgo a nivel Nacional, con el objetivo de garantizar la unificación del conocimiento y facilitar herramientas que optimicen el desempeño del personal comercial de tiendas y mercaderistas.
- En el modulo de liderazgo, apalancando los principios de HEDI, Inteligencia emocional y formación de formadores, **se formaron 139 líderes** de punto de venta a nivel nacional. Del personal citados se conto con una asistencia del 88%.
- En el modulo de Servicio al cliente e innovación **se formaron 614 colaboradores** nivel nacional. Del personal citado se conto con una asistencia del 86%.



ACADEMIA TOTTO Y TOTTO TU

Para la organización, el constante aprendizaje, la formación y el conocimiento del negocio, forman los pilares fundamentales de crecimiento y proyección de sus colaboradores. Como estrategia de formación, se identifican tres líneas de formación:

1. Formación Virtual

Como estrategia y enmarcado bajo nuestro objetivo de ser una marca global, se ha desarrollado y masificado el programa de educación virtual “*Academia Totto*”, proceso que ha contribuido a la oportunidad en la formación, a la disminución de costos logísticos y a la efectividad en los procesos.

Cursos Virtuales desarrollados	AÑO 2013-2014		
	No. de cursos desarrollados	Colaboradores impactados	Población Objetivo
SabeloTotto – Temporada 131 *	1	624	Comercial
Marca	1	407	Comercial/Administración
Ropa	1	203	Comercial

*Para temporada 132 se realiza material de consulta disponible en nuestra academia virtual.

2. Procesos de Formación

El año 2013-2014 estuvo marcado por grandes retos en el área de formación. Uno de ellos, fomentar la **habilidades de liderazgo** en todos nuestros directores, jefes y líderes. Es por esto, que nuestros esfuerzos se enfocaron hacia el desarrollo de cursos como HAGE y HEDI que pretenden

facilitar y desarrollar competencias en los líderes o colaboradores con personal a cargo para el desarrollo de equipos de alto desempeño.

Otro objetivo importante, fue llevar nuestra marca y cultura hacia la **globalidad**. A través del diplomado a Franquicias Nacionales buscamos fortalecer en competencias estratégicas y desarrollar habilidades como gerentes-líderes integrales, con el fin de direccionar y desarrollar el Talento Humano e impulsar sus negocios a través de procesos de aprendizajes innovadores y actualizados.

Y como tercer reto, el desarrollo de nuestro **programa de valores** que busca fortalecer la práctica de los valores de la compañía a través de metodologías que permitan construir conductas éticas comunes reflejándolas en acciones y actitudes. Es muy importante para la cultura organizacional promover su formación y desarrollo contribuyendo en el comportamiento ético y transparente de la compañía.

Procesos de Fomación	Año 2013-2014	Inversión (Millones)	Público Objetivo
HAGE	202	83	Líderes
HEDI Comercial	39	13	Líderes Puntos de Venta
HAGE Franquicias (Primer Nivel)	22	7	Gerentes operadores
Diplomado Franquicias	29	75	Esquipo Franquicias Nacionales –Gerentes Comercial
Revive Tus Valores – Honestidad	756	17	Administrativa
		195	

*Para el año comercial 201-2015 se realizará su fortalecimiento

3. Entrenamientos

Así mismo, nuestro equipo de formación desarrolla contantemente entrenamientos en temporadas de venta con el fin de facilitar las

herramientas necesarias para el fortalecimiento de la argumentación comercial orientado a cada temporada.

Entrenamientos	Año 2013-214 No. de colaboradores beneficiados
T-131	1280
Viaje	438
T-132	907
Amor y Amistad	885
Escolar 2014	216
Totto Loco T-131	321
Totto Loco T-132	290

Reto año 2014-2015: La Cultura del Bilingüismo. Un gran reto organizacional está en fomentar al interior de nuestra gente la cultura del bilingüismo: una necesidad que se hace cada vez más apremiante en una empresa global. Este lo lograremos a través de alianzas claves para el desarrollo de procesos de formación tanto virtuales como presenciales.

1.3.3. Nuestros colaboradores son promocionados

Bajo el compromiso con el desarrollo de nuestros colaboradores, durante el año comercial se promocionaron un total de **136** colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas de la organización:

Promociones Colaboradores Año 2013-2014



Por destacar, la política de convocatorias internas abiertas a todo el personal que ha permitido una participación activa, transparente y de desarrollo entro de nuestros colaboradores.

1.3.4 Programas de Desarrollo

Para cada población se enfocan acciones y programas que estimulen el desempeño de los colaboradores y de esta forma el desarrollo individual y el cumplimiento de los objetivos organizacionales:

1. Población administrativa

GESTION DEL DESEMPEÑO PARA EL DESARROLLO **SMART Q**

Proceso de gestión del desempeño enfocado a la concertación y evaluación de Metas trimestrales y anuales, alineadas con la planeación Estratégica de la Compañía y al cumplimiento de los objetivos individuales, de equipo y organizacionales.

**GESTION DEL DESEMPEÑO PARA EL DESARROLLO
SMART 360°**

Busca identificar el nivel de competencias de los colaboradores de la compañía, mediante la evaluación 360°, la cual permite conocer y gestionar las brechas de desarrollo de cada colaborador con respecto al nivel de su cargo. Este permitirá definir un plan de desarrollo que garantice la potencialización de competencias.

Bajo el modelo de Smart Q y Samart 360 se ha logrado:

1. El 98% de los colaboradores administrativos (443 de 452), concertaron, crearon, calificaron y realimentaron sus metas y objetivos estratégicos en acompañamiento con su jefe inmediato en el aplicativo SMART Q.
2. Se realizaron 5 actividades de reconocimiento del desempeño, con la participación de 130 colaboradores y 50 jefes, además de los Gerentes de la empresa, fortaleciendo así, la cultura al reconocimiento por los resultados en desempeño.
3. Mediante la realimentación del Jefe inmediato cada colaborador logro hacer seguimiento a su nivel de desempeño identificando sus fortalezas y aspectos de desarrollo.
4. A la par se realizó la evaluación de competencias al 75% de colaboradores administrativos, obteniendo niveles de percepción por competencia valiosos para elaborar los respectivos Planes de Desarrollo.

2. Población Comercial

Bajo el programa Expedición al Éxito, cuyo objetivo principal es la participación del colaborador en su propio desarrollo y el fortalecimiento de sus competencias, a través de una medición objetiva, oportuna y de mejora continua, se ha logrado aumentar importantes indicadores de gestión claves para ofrecer una mejor experiencia a nuestros clientes e incrementar el desempeño de nuestros colaboradores.

INDICADOR CON MEJORES RESULTADOS*

INDICADOR EVALUADO CON RESULTADOS A MEJORAR**



Recaudo de cartera



Devoluciones



Gestion Integral de Inventario



Reporte de caja



Visual Merchnadising



Argumentación comercial

*Indicadores con una mejora sobre el 80%.

**Indicadores con un rendimiento debajo del 50%.

A la fecha se han reconocido un total de 41 colaboradores de manera especial por su desempeño en estas áreas.

3. Población Operativa

Club del Éxito Operaciones, tiene el objetivo de reconocer a los colaboradores que tienen un desempeño superior por el resultado de su trabajo integral y como aportan al cumplimiento de los objetivos del área y de la organización.

Durante el año comercial 2013-2014, este programa tuvo un cambio en las categorías de los premios, en la Dirección de Manufactura se pasó de reconocer a un colaborador por cada sección a un colaborador por cada cargo, de tal manera que pasamos de entregar 9 premios a 22 premios trimestrales.

En el Centro de Distribución se pasó de dar 9 premios por todos los Cedis a entregar 18 premios distribuidos en los 4 Cedis en cada trimestre.

Con este cambio en los niveles de las premiaciones logramos impactar a un 15% de la población frente a un 8% del año anterior.

1.3.4. En casa Propia vive la Familia TOTTO

Como pilar estratégico del área de bienestar generamos oportunidades para que nuestros colaboradores puedan tener vivienda propia, un derecho fundamental del ser humano.

En casa propia vive la familia TOTTO	No. de Colaboradores Beneficiados	
	Año 2013-2014	Año 2012-2013
Compra de vivienda	48	47
Mejoras de Vivienda	2	8

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Nuestros voluntarios fomentan valores y el respeto por los derechos humanos a través del apoyo en el desarrollo de los programas liderados desde Responsabilidad Social que buscan empoderamiento en las comunidades. Este año, logramos la consolidación de una cultura social organizacional a través de la realización de actividades periódicas de voluntariado.

Voluntariado Corporativo	Año 2013-2014	Año 2012-2013
No. de voluntarios movilizados	1.161	1.119
No. total de horas donadas	7.983	*
No. de actividades realizadas	14	8

*Dato no registrado para el año 201-2013

Proyectos en los cuales participan nuestros voluntarios:

	Aliado	Actividad	Objetivo
	Un Techo para mi País	Construcción de Viviendas	<ul style="list-style-type: none"> ▪Fortalecer trabajo en equipo y liderazgo a través de la construcción de viviendas a familia que viven en pobreza. ▪Generar cultura social con nuestros colaboradores.



Fundación
Natura

Segunda
Siembra
de Árboles

▪Generar procesos de fortalecimiento familiar y sensibilización por el cuidado al medio ambiente.



Fundación
Semilla y
Fruto

Taller
Reciclaje

de Contribuir al desarrollo social del país, a través del aporte de mis conocimientos y destrezas.



▪Fundación
Proyecto
Unión

▪Campaña de donación en efectivo –Plan Chanchito-

Genera procesos sociales que permitan canalizar el espíritu de ayuda de nuestros

▪Fundación
Bella Flor

▪Día de cometas Partido de Fútbol

colaboradores a través de donaciones en especie o/y dinero.

▪Fundación
Semilla y
Fruto

▪Celebración día de Halloween

▪Fundación
Zona Franca

▪Campaña de donación de libros



2. No ser cómplice de abusos de los derechos

2.1 Manual de Responsabilidad Social para Contratistas y Proveedores

Bajo el compromiso de fomentar el cumplimiento de los DDHH en nuestra cadena de abastecimiento, TOTTO desarrolla Manual de Responsabilidad Social para Contratistas y Proveedores, definiendo lineamientos que garanticen la adopción de prácticas en Seguridad Salud, Gestión Ambiental y cumplimiento de la reglamentación aplicable. Periódicamente se realiza su divulgación y asesoramiento en aspectos claves relacionados con:

1. Compromisos con los DDHH
2. Compromiso con los Derechos Laborales
3. Compromiso con la protección de los Derechos Ambientales
4. Compromiso con los mecanismos anticorrupción
5. Compromiso con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo

Programa Manejo Seguro de Contratistas	Año 2012 - 2013	Año 2013-2014
No. de jornadas	3	5
Colaboradores Beneficiados	40	35

Inicialmente el programa contempla la divulgación del manual y asesoría a proveedores y contratistas catalogados como críticos derivados de la naturaleza de su operación. De igual forma, se logra establecer

procedimientos especiales de contratación en servicio de alimentación y transporte.

2.2 Proveedores Sociales



TOTTO desarrolla programa de proveeduría social donde identifica comunidad en situación de vulnerabilidad para el desarrollo de acompañamiento social en miras a su

crecimiento empresarial, como parte del compromiso declarado en RSE.

- ✓ **Comunidad:** Soacha. Comuna 4
- ✓ **Nombre de la inactiva:** Horneando oportunidades para la Vida
- ✓ **Objetivo:** Desarrollar e Implementar programa de formación con el fin de llevar a la unidad productiva "*Panadería Semilla y Fruto*" hacia su punto máximo de productividad; teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia de los procesos
- ✓ **Proceso desarrollado:**
 1. Capacitación en proyectos de vida
 2. Capacitación en planes de negocio
 3. Capacitación Técnica
 4. Formación Administrativa y Comercial
- ✓ **Resultado:**
 - Ventas diarias de aproximadamente 2.000 productos a TOTTO
 - Proceso de Certificación INVIMA
 - Portafolio de Servicios y Estrategia de Mercadeo
 - Estandarización de procesos administrativos y operativos
 - Elaboración de soportes financieros

NUESTRO COMPROMISO en
DERECHOS
LABORALES



***Derechos
Laborales***

- 3. Apoyar los principios de libertad de asociación***
 - 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio***
 - 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil***
 - 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación***
-

Nalsani S.A, respeta, protege y no permite la vulneración de los derechos humanos. Es por esto, que en el reglamento interno de trabajo y en su código de buen gobierno y código de ética cuenta con artículos específicos en donde se rechaza el trabajo forzoso y obligatorio, así como el trabajo infantil, declaración que se refuerza en nuestra política de selección de no discriminación a los colaboradores por raza, sexo, religión o condición social.

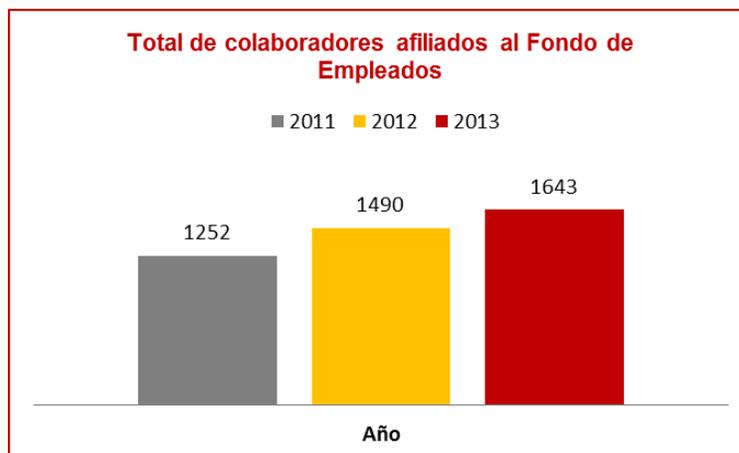


3. Apoyar los principios de libertad de asociación

FONDO DE EMPLEADOS

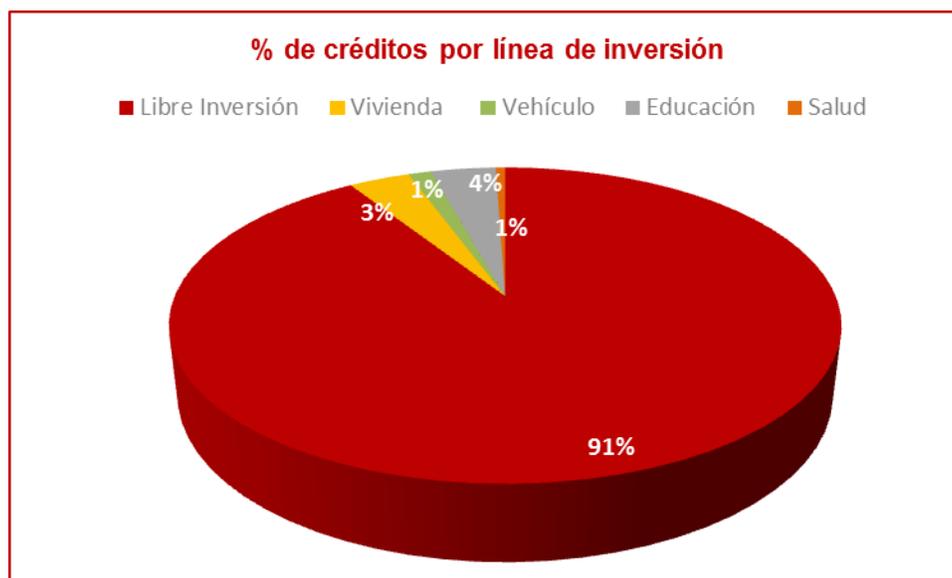
El Fondo de Empleados nace como una instancia de participación de los colaboradores de Totto, cuya misión es el apoyo para realización de metas de sus afiliados y soporte en caso de calamidades.

Para el año 2013, el 50% de nuestra población hace parte de este fondo, experimentando un crecimiento del 10.3% en relación al año inmediatamente anterior. El total de aportes asciende a \$3.741 millones.



Durante el año 2013 se desembolsaron un total de 2.593 préstamos y 4.646 actividades financiadas para el disfrute de eventos culturales, recreativos, deportivos, entre otros-

Colaboradores Beneficiados por Línea de Crédito	Año 2013	Año 2012	Año 2011
Libre Inversión	2357	2088	1741
Vivienda	91	92	93
Vehículo	34	45	40
Educación	97	98	77
Salud	14	8	11
TOTAL	2593	2331	1962
Convenios	4646	4459	3821



La línea de inversión que sigue siendo la de mayor utilización por parte de nuestros colaboradores es libre inversión. Líneas como educación experimentan un crecimiento importante del 20%, facilitando de esta forma el acceso a la educación formal de nuestros colaboradores. TOTTO

realiza esfuerzos constantes en desarrollo de programas de formación y convenios para que su gente se desarrolle académicamente.

Así mismo, el fondo está presente en momentos especiales brindando apoyo financiero. Para el año 2013, se entregaron un total de 303 auxilios, experimentando un crecimiento del 60.9% en pesos y del 61% en número de colaboradores beneficiados, como consecuencia de las jornadas de salud visual lideradas desde el área de Seguridad y Salud y la nueva línea en educación.

Auxilios Concedidos	AÑO 2013		AÑO 2012		% De Variación
	Colaboradores Beneficiados	Desembolso en \$	Colaboradores Beneficiados	Desembolso en \$	
Nacimiento	37	10.905.750	37	10.138.400	7.5%
Defunción	28	8.253.000	29	8.186.050	0.8%
Lentes	232	11.768.005	48	2.400.000	390.3%
Calamidad	6	2.947.500	3	1.330.700	121.4%
Educación	7	429.600	0	0	
Plan Exequial	170	1.601.400	0	0	
Refrigerios		6.572.396		4.070.440	61.4%
TOTAL	303	42.048.051	117	26.125.590	60.9%



4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

En TOTTO todo colaborador firma voluntariamente contrato de trabajo, garantizando el pago de toda su carga prestacional. De igual forma, garantizamos el cumplimiento de la legislación laboral en cuanto a horas de trabajo y otras que estipule la ley. Al momento de la firma del

contrato, el colaborador conoce y acepta nuestro Código de Buen Gobierno, donde se especifican los principios, valores y relacionamiento con nuestros diferentes grupos de interés.

Todos nuestros colaboradores realizan proceso de inducción y entrenamiento al cargo, garantizado el entendimiento global de la compañía y particular de las funciones a realizar.

Nalsani, como respuesta a su compromiso de transparencia y desarrollo de su gente, realiza convocatorias abiertas donde todos nuestros colaboradores pueden ser partícipes.

Durante el año comercial se abrieron un total de **31 convocatorias** en las diferentes áreas gerenciales de la compañía así:

Convocatorias internas por Gerencia	No. de Convocatorias
Administrativa y Financiera	5
Comercial	6
Mercadeo	7
Operaciones	13
Tecnología	1





5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil

Para TOTTO, los niños y niñas de Colombia son su prioridad. Es por esto, que declara abiertamente su compromiso de no contratación de mano de obra infantil en todos sus procesos de selección, teniendo como requisito mínimo el ser mayor de edad y bachiller. Así mismo, verifica que sus proveedores y contratistas no contraten niños en sus labores, a través de la divulgación del manual de RSE para contratistas y proveedores y de su cumplimiento a través de auditorías.

Su estrategia de Responsabilidad Social con la comunidad se centra en el derecho que tienen los niños a la educación. Actualmente, a través de sus programas de RSE, garantiza que 1.200¹ niños y niñas estén escolarizados alejados del trabajo infantil.

Nuestra Responsabilidad Social Con La Comunidad

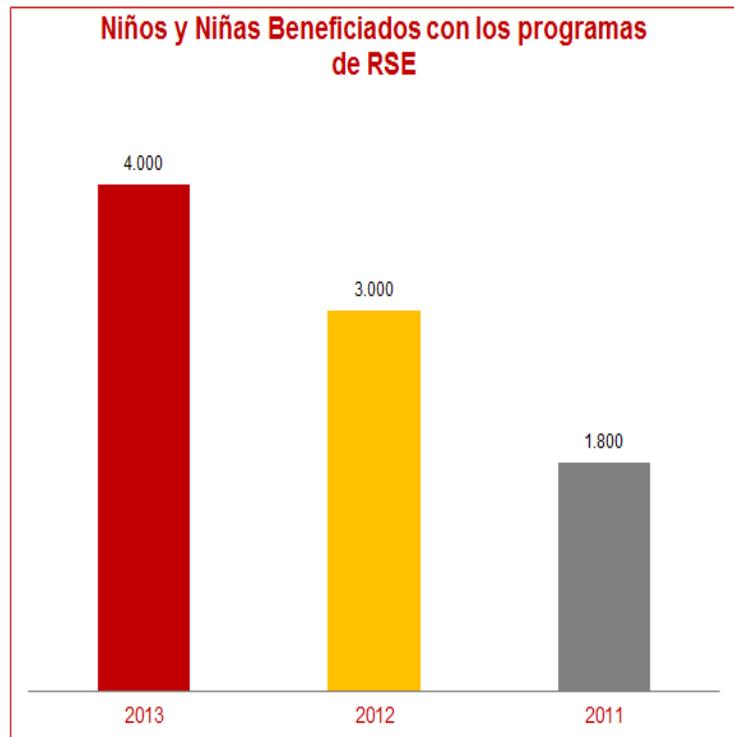
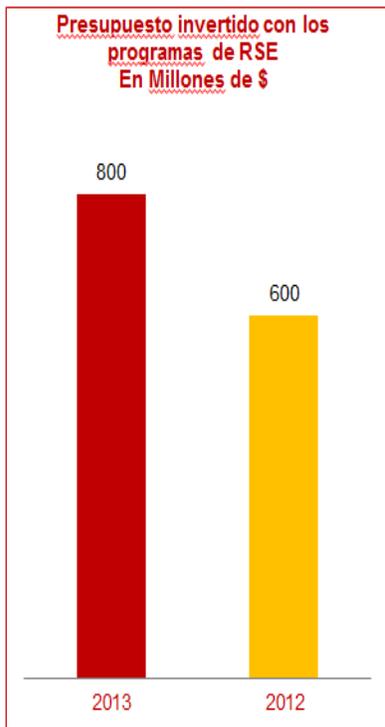
Nuestro accionar en Responsabilidad Social se enmarca dentro de los objetivos estratégicos de la organización, su enfoque se centra en la contribución al progreso y desarrollo equitativo de niños y niñas en situación de vulnerabilidad; basados en la educación como eje transformado.

¹ Niños beneficiados a través del programa TOTTO al Tablero y Escuela deportiva TOTTO-Menorah

Nuestras Cifras:

Donaciones	AÑO 2012-2013	AÑO 2013-2014
Total Inversión RSE (Millones de \$)	600	800
Número de niños y niñas beneficiados	3.000	4.000
Voluntarios Movilizados	1919	1.161

*No incluye inversión realizada como patrocinio desde el área de Mercadeo.

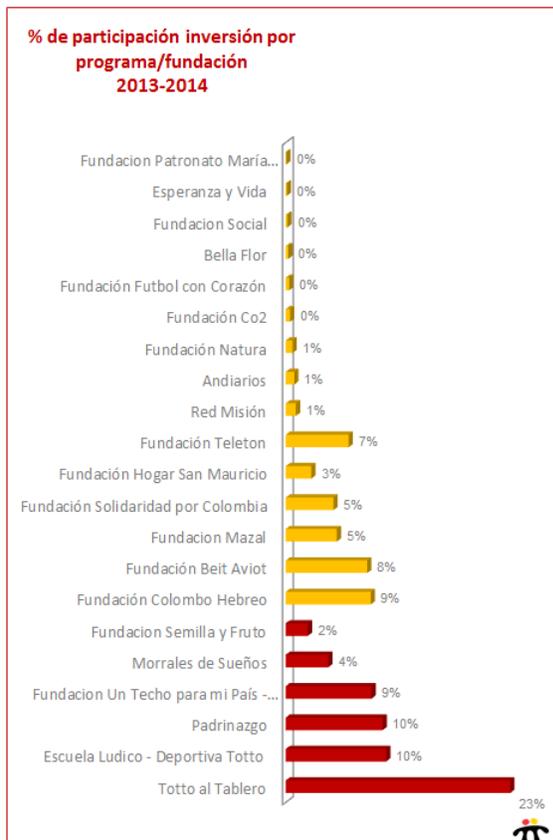
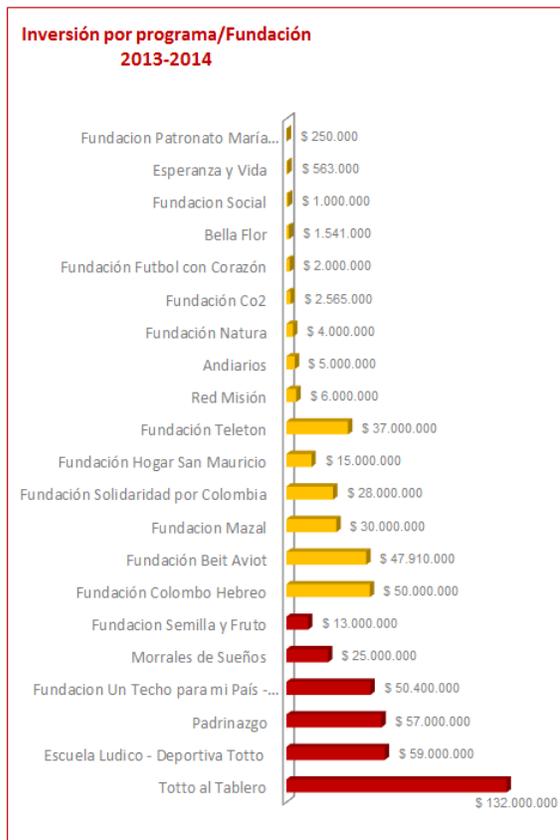
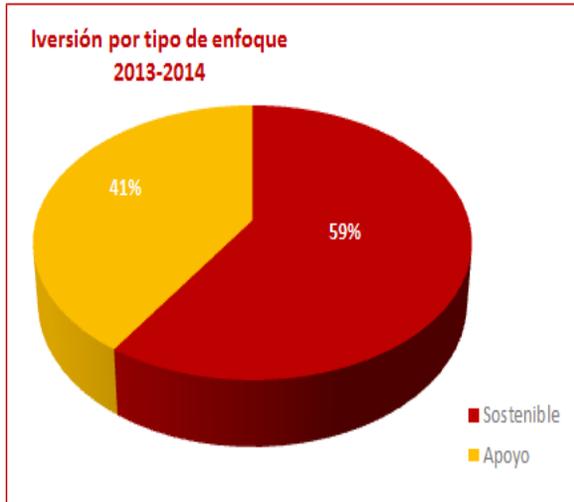
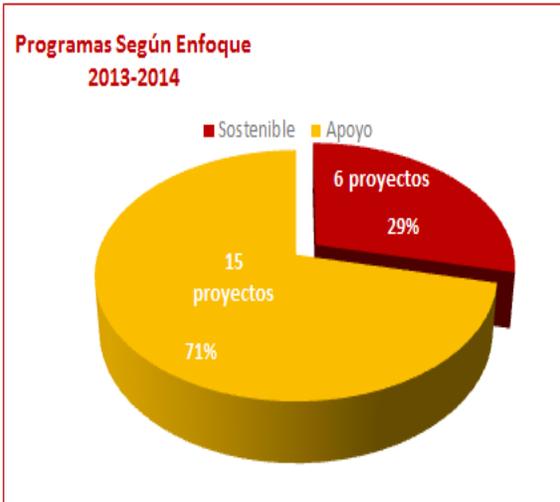


El esquema de inversión social plantea el desarrollo de dos tipos de inversiones: **i).** Programas sostenibles que buscan el empoderamiento del capital social y **ii).** Apoyo a comunidades específicas, dando una respuesta inmediata a su necesidad.

Programas Sostenibles de empoderamiento social:

Programa	Objetivo	Ciudad de Ejecución	No. de niños beneficiados	Logros AÑO 201-2014
TOTTO al Tablero	El Programa "TOTTO AL TABLERO" es un Programa de formación para la excelencia complementario a la educación formal, desarrollado bajo una nueva apuesta conceptual y metodológico, que trabaja por una formación integral y complementaria a la escuela tradicional, fortaleciendo procesos fundamentales en 3 dimensiones: cognitiva, psicoafectiva y físico creativa. "	Bogotá	100	Fortalecimiento de proyecto artístico que permitió la construcción de sueño a través de arte como un elemento de transformación social.
Escuela deportiva TOTTO-Menorah	Fortalecer en las niñas hábitos hacia la práctica del arte y del deporte como medios para el crecimiento personal y social así como para lograr educar en una cultura de paz, equidad, igualdad, reconocimiento y respeto de sí misma y del otro.	Bogotá	1.200	lanzamiento de nuestra Beca TOTTO – MENORAH con el objetivo de fortalecer el proyecto de vida de las estudiantes graduadas del Colegio y permitir acceso a la educación superior a niñas que por sus condiciones sociales no tienen la facilidad
Padrinazgo	Garantizar en niños y niñas en situación de vulnerabilidad el pleno goce de sus derechos: educación, salud, nutrición y recreación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪Medellín ▪Cali ▪Zona ▪Cafetera ▪Villavicencio 	55 niños	Realización de jornadas de voluntariado corporativo en torno a los proyectos financiados por TOTTO.
Horneando Oportunidad es para la Vida	Generar procesos de empoderamiento comunitario a través del fortalecimiento de proyectos productivos que permitan la generación de valor a la compañía y a la comunidad.	Soacha	10 padres de la comunidad de TOTTO al Tablero	Empoderamiento de la comunidad que permitió dejar capacidad instalada y enfocar nuestros esfuerzos en un nuevo negocio.
Morrales de Sueños	Generar sinergias que garanticen la escolaridad de	A nivel nacional	Aprox. 2.200 niños y niñas	Cobertura a nivel nacional.

niños y niñas en el territorio colombiano, a través de la donación de producto TOTTO.			
---	--	--	--



Nuestro Impacto Social en niños y niñas



Nuestros Niños



LOGROS EN EDUCACIÓN

Desarrollo de la **creatividad** e **imaginación** de los niños

Deserción escolar menor del **1%**

Reprobación escolar menor del **4%**

Todos los niños y niñas se encuentran **escolarizados**

El rendimiento académico de los niños y niñas ha mejorado notablemente (son niños de **excelencia**)

Todos los niños y niñas saben leer

LOGROS SOCIALES

Cero embarazos en adolescentes

No se reportan casos de **violencia** escolar y familiar

Cero casos reportados de niños con **problemas de alcoholismo o drogadicción**

Manejo de **conflictos**, manejo de la **autonomía** y la práctica de **valores** son notorios – Transformación de conductas

Se hace evidente el desarrollo de las **habilidades sociales** y construcción de **proyectos de vida**

Ninguno de los niños beneficiados presentan **trabajo y explotación infantil**

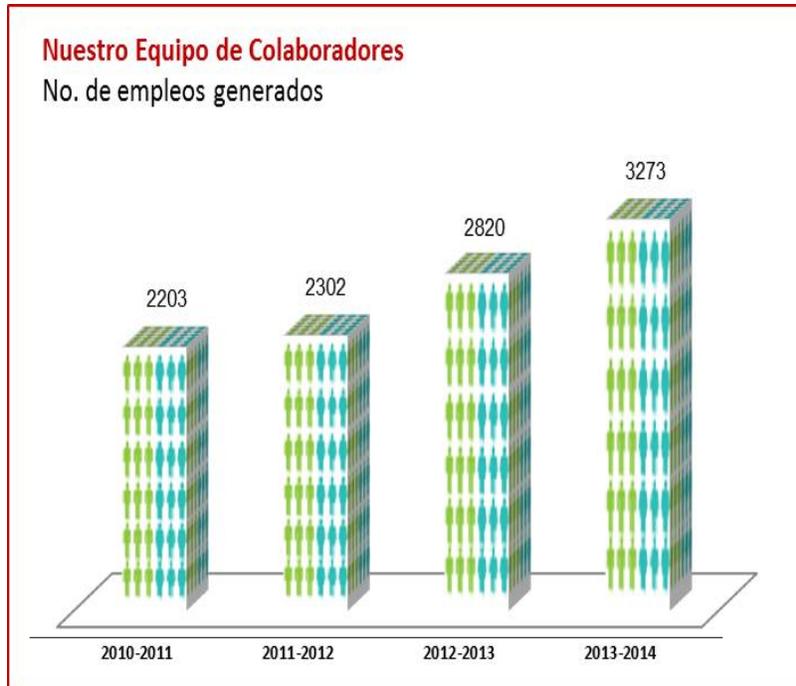


6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Así somos en Nalsani S.A.

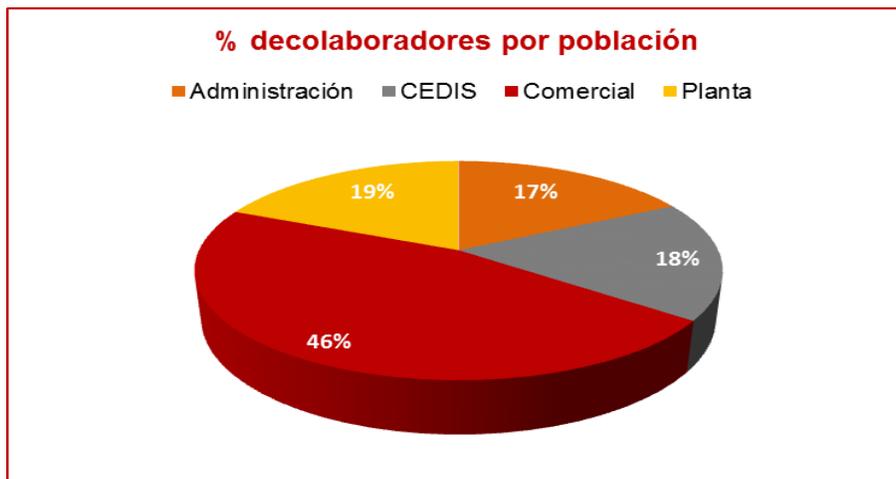
A marzo de 2014, un total de **3.273 colaboradores** hacen parte de Nalsani S.A.S. Las contrataciones directas están en un 60%, garantizando estabilidad y generación de empleo. Como es de esperar, la mayoría de

nuestra población, se encuentra concentrada en las áreas comerciales (46%) y operativas (36%), garantizando la operación de nuestro negocio.

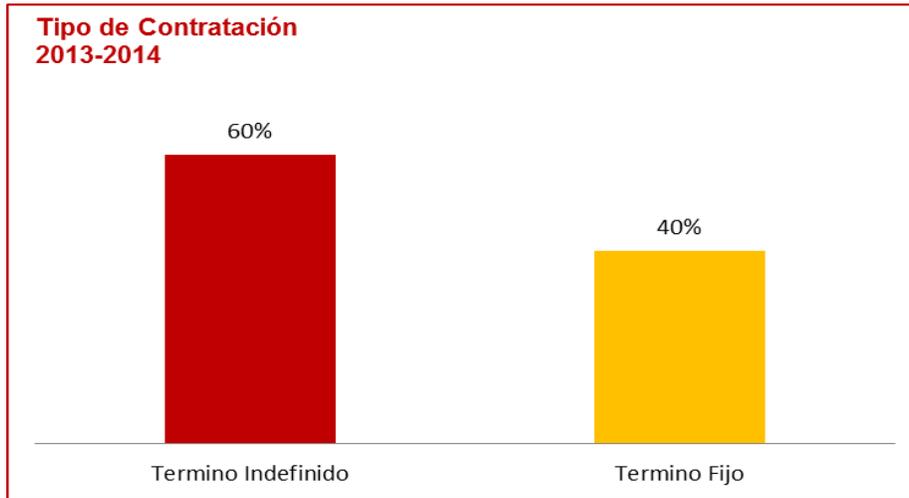


*Incluye colaboradores contratados por temporal. No se contemplan colaboradores In- House,

Colaboradores por población



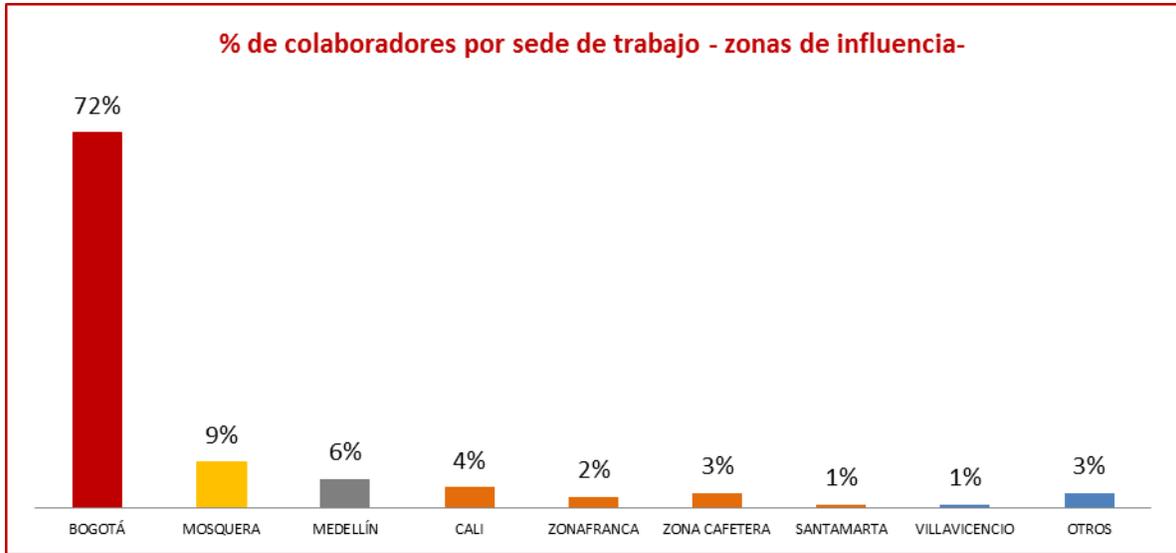
Colaboradores por tipo de contratación



Colaboradores por Sede de Trabajo

La mayoría de nuestros colaboradores se encuentran ubicados en Bogotá debido a la concentración de nuestra parte productiva. Sin embargo, zonas como Mosquera, Medellín y Cali son generadoras de un importante número de plazas que impulsan la creación de empleo en la región.

El año 2013-2014 significó un importante logro para la organización: Nuestro Centro de Distribución **TITAN**. Este busca fortalecer la **Red de Distribución en Colombia**, mediante la construcción e implementación de un Centro de Distribución de **Clase Mundial**, que garantiza el cumplimiento de las expectativas de crecimiento y niveles de servicios de la compañía en el mediano y largo plazo, y que trae no solo beneficios para la organización sino también para sus colaboradores y para la región.



Características Sociales

Colaboradores por Edad y Estado Civil

El 79% de nuestros colaboradores se encuentran entre los 18 y 36 años de edad, población joven que dinamiza la compañía. Esta cifra se da como resultado del negocio en el que operamos, jalonado especialmente por el área comercial. Esta misma característica, conlleva a que la mayoría de nuestra población sea soltera.





Años de antigüedad por población

	Administración	Comercial	Operaciones
De 0 a 2 años	49%	82%	61%
De 3 a 5 años	23%	11%	17%
De 6 a 10 años	17%	5%	11%
De 11 a 15 años	4%	1%	1%
De 16 a 20 años	4%	1%	7%
Más de 20 años	2%	0%	3%



A nivel de años laborados en la empresa, predomina menos de dos años como la antigüedad laboral con un 67%. Son generaciones que se

caracterizan por proyectos a corto plazo, permanecer en una empresa por muchos años en no les llama la atención y consideran a la compañía un lugar de paso que les permite alcanzar sus metas a corto plazo.

Promedio de Antigüedad	Año 2012-2013	Año 2013-2012
Años	2.92	2.17

Índice de Rotación

Si bien es cierto nuestro indicador de rotación ha venido disminuyendo durante los últimos años, se ve afacetado por el tipo de colaboradores jóvenes que caracterizan nuestra población.

Indicador de Rotación	Año 2012-2013	Año 2013-2014
	2.13%	1.61%

Estrategia de Retención: KRONOX

Desde el área de Talento Humano se desarrollan constantemente programas y estrategias enfocadas a la retención de nuestro personal, que permitan garantizar estabilidad, crecimiento personal y desarrollo integral, tal es el caso del programa Kronox, el cual busca desarrollar estrategias para balancear la vida personal con el trabajo. Su implementación busca:

- Disminuir Jornadas laborales excesivas (Generador importante de motivos de retiro y alta rotación).
- Mejorar los niveles de productividad en la Fuerza de Ventas.
- Proporcionar a los colaboradores una mejor calidad de vida.

Este proyecto se ha establecido en el 63% de las tiendas Bogotá y el 32% de Tiendas Fuera. Los colaboradores han podido compartir más tiempo en familia con un 45% y un 24% en vueltas personales.

Equidad de género

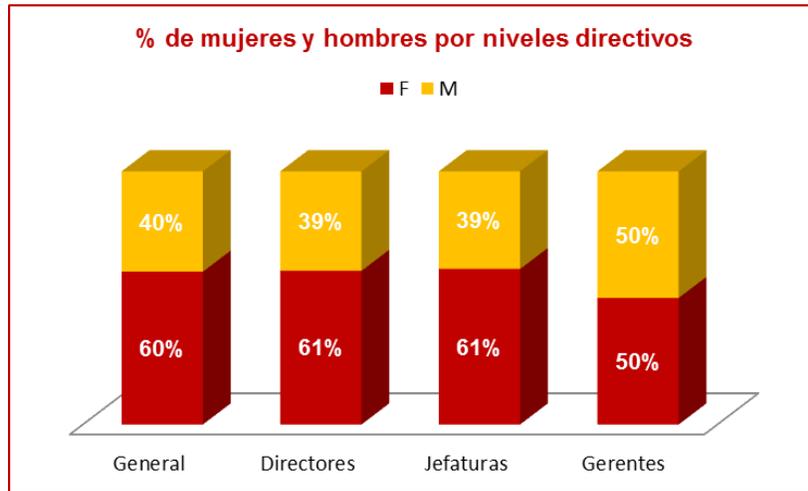
Colaboradores por sexo	Año 2012-2013	Año 2013-2014
% de mujeres	58%	54%
% de hombres	42%	46%

En Tutto hombres y mujeres tenemos las mismas oportunidades de desarrollo. Es por esto, que en nuestros procesos de selección, velamos por la no discriminación a los colaboradores ya sea por su raza, sexo, religión o condición social.



Actualmente nuestra fuerza laboral se encuentra representada en un 54% por mujeres. A nivel de cargos directivos (Gerentes, Direcciones y

Jefaturas) un 60% se encuentra liderado por ellas, cuyo rango salarial, por política de la empresa, es en equidad hombre-mujer.



Gerencias, Direcciones y Jefaturas

2012-2013

2013-2014

% frente al total de colaboradores

Gerente*	7	8	
Dirección	30	28	
Jefatura	64	70	
Total	101	106	3%

*Incluye Gerencia General

Programa De Inclusión Laboral



Comprometidos con la diversidad laboral, Nalsani S.A. comienza este año programa de inclusión laboral con personas con algún tipo de discapacidad. A su equipo de trabajo, ingresan 10 aprendices sordos. El proceso de inclusión se

desarrolló en varias etapas destacando:

1. Proceso de selección por competencias

2. Sensibilización y entrenamiento a jefaturas y líderes
 3. Inducción con duración de una semana
 4. Sensibilización y formación en estrategias comunicativas a compañeros de trabajo
 5. Sensibilización a la compañía
 6. Adaptación positiva y desempeño excelente de nuestros aprendices.
- Se destacan características como: **i).** Concentración, **ii).** Disposición, **iii).** Comunicación asertiva y **iv).** Adaptabilidad.

**NUESTRO COMPROMISO con EL
MEDIO AMBIENTE**



**Medio
Ambiente**

Medio Ambiente

Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

Reconocemos los impactos ambientales directos e indirectos en nuestra operación y estamos comprometidos con el desarrollo de políticas e iniciativas internas que nos permitan mitigarlos o compensarlos, al tiempo que generamos una conciencia ambiental en nuestros colaboradores y sus familias.

OBJETIVOS DEL ÁREA DE GESTIÓN AMBIENTAL

1. Prevención de la contaminación en nuestros procesos
2. Uso eficiente de agua, energía y papel
4. Manejo integral de los residuos generados por la actividad
3. Generación de una cultura ambiental en todos nuestros colaboradores



Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

TOTTO hace parte del programa de Excelencia Ambiental liderado por la Secretara Distrital del Medio Ambiente, lográndose certificar a la fecha en dos niveles de los cinco niveles que garantizan una empresa sostenible.

Con al realizacion de estos dos niveles hemos garantizamos:

1. Cumplimiento 100% de la legislacion ambiental aplicablae a nuestra empresa
2. Construcción e implementación de ecoindicadores para la toma de decisiones en la gestión ambiental de la organización.



Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

8.1. Gestión de Residuos

Nuestro objetivo desde el área de Gestión Ambiental es la generación de basura cero derivada de nuestra operación. Para alcanzar estos logros ejecutamos programas en los siguientes ámbitos:

1. Residuos Reciclables
2. Residuos Ordinarios
3. Residuos Peligrosos
4. Residuos de Post-Consumo
5. Residuos Especiales

8.1.1. Residuos Reciclables y Ordinarios

Con el fin de garantizar la correcta disposición de todos nuestros residuos contamos con herramientas que fortalecen su adecuada disposición y constante campañas de sensibilización.

Residuos Reciclados	Año 2012-2013 Kilos	Año 2013-2014 Kilos
Total	528.666	506.438

Aunque se evidencia una leve baja del material reciclado, esto se debe principalmente a la mejora en prácticas de reutilización, especialmente de nuestro principal material que son las cajas de cartón.

El compromiso de Nalsani para hacer de sus procesos los más eficientes, se evidencia en la disposición responsable de más del 90% de los residuos generados en la operación.



*RESPEL: Residuo Peligroso

8.1.2. Residuos Peligrosos, Post-Consumo u Especiales

Nalsani garantiza una correcta disposición de todos los residuos generados en su operación. Es por esto, que se realizan alianzas de cooperación para su adecuada gestión.

Durante el año 2013-2014 incorporamos a nuestra gestión de residuos:

1. Planes Post Consumo de disposición de pilas y luminarias en alianza con la Andi

2. Garantizamos la correcta disposición del 100% de los residuos peligrosos generados al interior de la organización.
3. Garantizamos la correcta disposición de activos dados de baja y material POP y de vitrina.

PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

Un gran reto para TOTTO es la generación de cultura ambiental en sus colaboradores que logre trascender a su familia y ámbito social. Es por esto, que constantemente desarrolla campañas de sensibilización ambiental. Adicional, cada año se realiza siembra de árboles que logre mitigar el impacto ambiental derivado de su operación.



Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

Este principio debe ser fortalecido en Totto.



**Anti-
corrupción**

Anti Corrupción

**Principio No. 10. Las
empresas deberán trabajar
contra la corrupción en
todas sus formas, incluidas
extorsión y criminalidad.**

**NUESTRO COMPROMISO con LA
ÉTICA Y LA
TRANSPARENCIA**



Principio N° 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Creemos firmemente en el deber que tenemos los empresarios de respetar los DD.HH y actuar éticamente. De acuerdo con ello, nos hemos comprometido a:

1. Realizar nuestras operaciones dentro del marco de respeto por los DD.HH y de forma transparente.
2. Rechazar cualquier abuso o violación de los DD.HH. y prácticas no éticas.
3. Realizar una investigación completa e imparcial de los abusos y prácticas no transparentes reportadas.
4. Trabajar con un enfoque preventivo

Estos compromisos los declaramos a través de:

1. Reglamento Interno de trabajo
2. Código de Buen Gobierno
3. Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones UNIDAS
4. Código de Ética
5. Campañas anuales de fomento de los valores
6. Reglamento de Higiene y Seguridad

Divulgación Polífrica Seguridad y Salud	Año 2012 - 2013	Año 2013-2014
No. de jornadas	0	9
Colaboradores Beneficiados	0	1720

Divulgación Reglamento Higiene y Seguridad	Año 2012 - 2013	Año 2013-2014
No. de jornadas	0	2
Colaboradores Beneficiados	0	598

El código de ética es divulgado en la realización de procesos transversales, espacio donde los colaboradores que ingresan a la compañía y aquellos que son promocionados son formados en procesos críticos para la organización y el cargo que desempeñan.

COMITÉ DE CONVIVENCIA

El Comité de Convivencia se renueva en el mes de noviembre del 2013. Su objetivo velar por el adecuado ambiente laboral, promoviendo la armonía, condiciones dignas y justas; facilitando la resolución de conflictos.

A la fecha no se han reportado casos de seguimiento.

COMUNICADO DE PROGRESO
2013-2014
NALSANI S.A.S

