

COMUNICADO DE PROGRESO

2014-2015

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 2014 a Marzo 2015

Tabla de Contenido

	Pag.
Mensaje de nuestro Presidente.....	5
Nuestros reconocimientos.....	6-7
Nuestro compromiso en DDHH.....	8-34
1.Apoyar y respetar los derechos humanos	9
1.1 Trabajando con los más estándares de calidad	9
1.2 Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores	16
Educando Forjamos Futuro	16
Academia TOTTO y TOTTOtu	16
Nuestros colaboradores son promocionados	17
Gestión del Desempeño	21
1.3 En casa propia Vive la Familia TOTTO	27
1.4 Voluntariado Corporativo	28
1.5 Por Ti, Para Ti, Para Quienes Amas	31
2. No ser cómplice de los abusos a los derechos humanos	33
2.1 Responsabilidad Social con contratistas y proveedores	33
Nuestro compromiso en Derechos Laborales.....	35-61
3.Apoyar los principios de libertad de asociación	36
Fondo de Empleados	36
4.Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio	40
5.Abolir cualquier forma de trabajo infantil	43
Nuestra Responsabilidad con la Comunidad	46
6.Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación	52
Así Somos en Nalsani S.A.S	52

Colaboradores por posición directiva	53
Colaboradores por Población	53
Colaboradores por tipo de contratación	53
Colaboradores por Sede de Trabajo	54
Colaboradores por Edad y Estado Civil	55
Índice de Rotación	56
Equidad de Género	58
Programa de Inclusión Laboral	60
Nuestro compromiso en Medio Ambiente	62-70
7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales	63
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental	64
Gestión de Residuos	64
Recursos Naturales Ahorrados	66
Programas de Sensibilización Ambiental	68
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	70
Nuestro compromiso con la Ética y Transparencia.....	71-74
10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad	
Comité de Convivencia	73
Nuestro compromiso con la Innovación	75-77

Mensaje de nuestro Presidente

Presentamos nuestro Comunicado de Progreso año 2015, 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 más de 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.

La Responsabilidad Social -RS- ha sido la esencia del actuar de TOTTO y se ha formalizado de manera explícita a través de la misión, visión, valores y cultura organizacional, los cuales han guiado las acciones en el negocio donde operamos. Queremos ser una **empresa económicamente viable, ambientalmente correcta y socialmente justa.**

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.

NUESTROS RECONOCIMIENTOS

El 2014 fue un año muy especial para nuestra marca, fuimos reconocidos por distintas organizaciones y en distintos campos por la excelencia de nuestros procesos.

Sin lugar a dudas, un premio que nos llena de mucho orgullo es el reconocimiento como empresa de mayor innovación en el país.

PREMIO PORTAFOLIO INNOVACIÓN

El 4 de diciembre de 2014 Totto recibió el premio Portafolio en la Categoría de Innovación. Este galardón reconoció la gestión de la innovación de la Compañía desde el inicio de la marca hasta la fecha, evaluando aspectos como los principales productos y servicios, el Área de Innovación, la tecnología que apalanca la innovación, la cultura de innovación y los procesos de innovación abierta.



Figura No. 1: Reconocimientos TOTTO Año Comercial 2014



Portafolio, el principal diario económico del país nos galardonó como la organización más innovadora de Colombia.

La organización internacional de Comercio Electrónico y Negocios por Internet de América Latina, condecoró a nuestra marca con el Ecommerce Award 2004, por contar con el mejor canal de ventas online de Colombia.



La asociación 100% legal otorgó a la marca este reconocimiento por la excelente gestión del software aplicado a la organización, por la promoción de una cultura de la legalidad, la ética y las buenas prácticas empresariales.



La organización internacional Accenture reconoció a TOTTO como una de las organizaciones más innovadoras del país por su producto TOTTO LAB.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS 2014



La cámara Colombo-Británica reconoció a TOTTO al Tablero como el mejor programa de Responsabilidad Social del país. Este reconocimiento se dio gracias al impacto y las transformaciones sociales que ha logrado el programa.



Disney reconoció a TOTTO como el mejor licenciatario de su marca, este reconocimiento es gracias a la excelencia de nuestros productos y al respeto por las normas y directrices de la marca Disney.

El Centro Colombiano de Relaciones Públicas, reconoció a TOTTO con el premio mejor área de comunicaciones del país, reconociendo las buenas prácticas en comunicación organizacional y relaciones públicas.



**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 y grupos de interés.

A continuación detallamos nuestro compromiso con cada principio:



1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

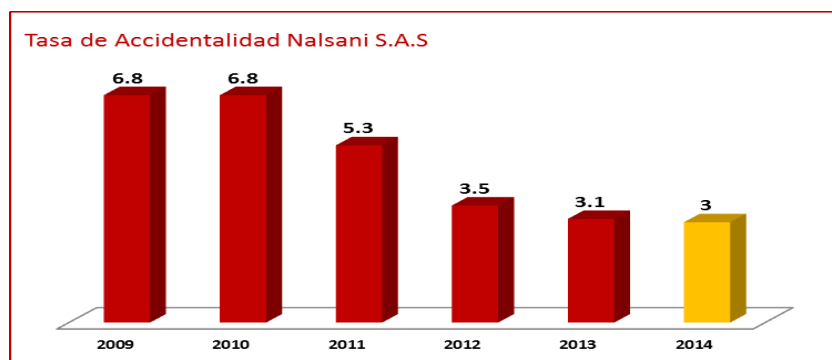
1.1. Trabajando con los más altos estándares de seguridad

Cuadro No. 1: Accidentalidad Año Comercial 2014

Accidentalidad año comercial 2014*	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
No. accidentes laborales	132	93	89
Días de incapacidad	569	433	740
No. de muertes por accidente de trabajo	0	0	0
Tasa de Accidentalidad	3.5	3.1	3.0

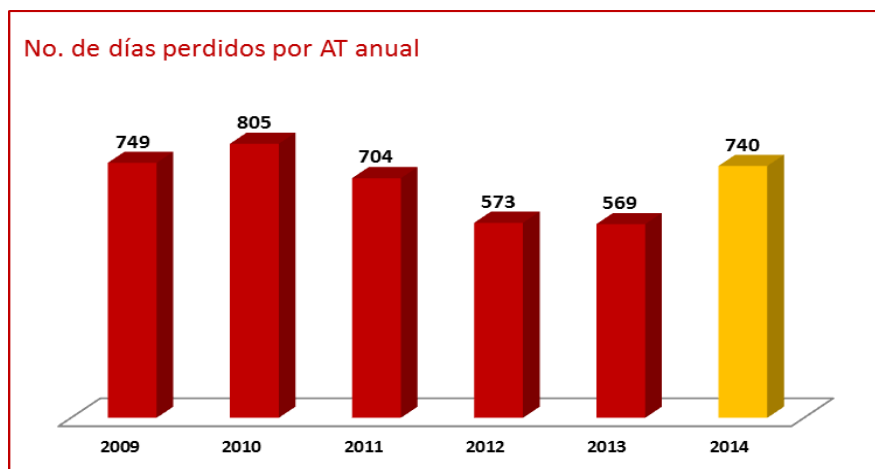
La tasa de accidentalidad disminuye respecto año anterior en un 3%, lo cual se logra como consecuencia de los constantes programas de capacitación desarrollados por la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al igual, el establecimiento de la Cultura de Auto cuidado que ha venido arraigándose al interior de la compañía.

Gráfica No. 1: Tasa de Accidentalidad Año Comercial 2014



Por su parte el No de días perdidos experimenta un incremento debido a la presentación de dos AT severos ocurridos en Planta de Producción y en el área comercial. El primer accidente en Planta de Producción lleva a corte de 31 de marzo 217 días de incapacidad. El segundo accidente, acumula un total de 125 días. Las investigaciones de estos eventos fueron radicados ante ARL y se define un Plan de Acción con el fin que AT similares no se vuelvan a registrar.

Gráfica No. 2: No. de días perdidos Año Comercial 2014



Al analizar la estadística de accidentalidad registrada se observa que la población que registra el mayor Número de Accidentes de trabajo es Comercial, donde se ha establecido implementar el **Programa de Control**

Accidentalidad el cual abarca la capacitación de los Administradores de las Tiendas a Nivel Nacional como Gestores de Accidentalidad y Salud de sus equipos de trabajo. Así mismo, abarca la realización de inspecciones de seguridad, donde son premiadas aquellas tiendas que obtengan los mejores resultados, realización de Pausas Saludables, Simulacros y entrega de material que consigna los Estándares o Normas de seguridad.

De igual forma, se asesora áreas críticas de la compañía como la Dirección de Espacios Comerciales sobre temas como el diseño de escaleras, remodelaciones, anchos de pasillos, altura que deben tener las bodegas de doble nivel, entre otros

Complementario y con el fin de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Jefatura desarrolla tres grandes programas:

1. Programa Control Accidentalidad
2. Programa Totto Saludable
3. Programa Hogar Seguro Totto

PROGRAMA CONTROL DE ACCIDENTALIDAD

Nuestra meta: Disminuir los accidentes de trabajo 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.

Jefes, Líderes y colaboradores se capacitan constantemente 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 a garantizar la vida de nuestros colaboradores. Actualmente contamos con:

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

Cuadro No. 2: Cobertura programa de Accidentalidad

Subprograma	No. de colaboradores cobijados	No. de horas de capacitación
Alturas	99	166
Montacargas, apiladores, transpalet	49	140
Contratistas	118	19
Comité paritario seguridad y salud	31	30
Estándares de seguridad	3343	105
Seguridad vial	72	10

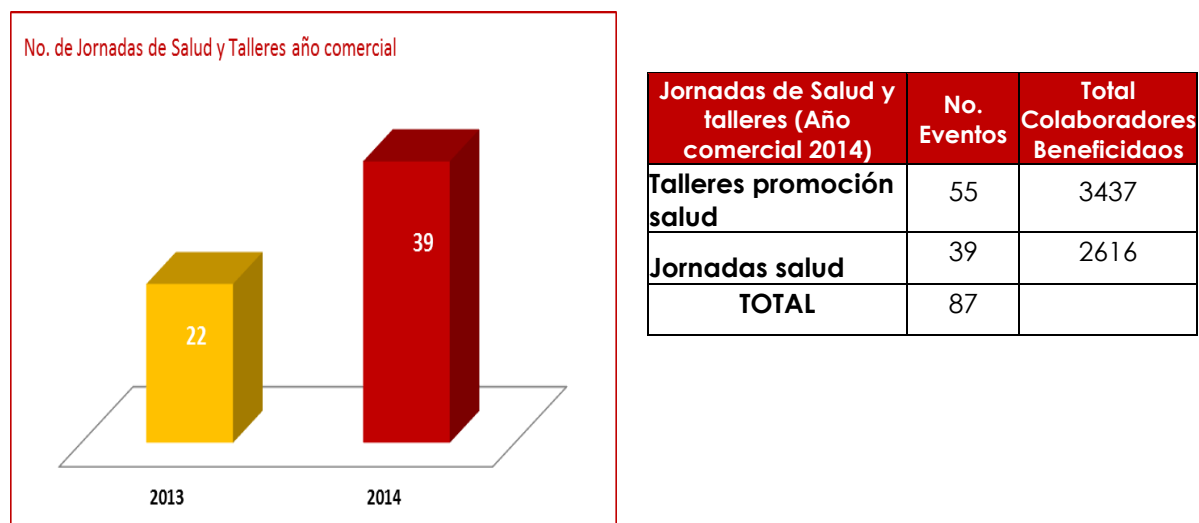
PROGRAMA TOTTO SALUDABLE

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.

Durante el año comercial 2014 logramos una importante cobertura en los programas desarrollados. A continuación se detallan las cifras:

Gráfica No. 3: Número de Jornadas de Salud y Talleres de capacitación



Al comparar los años comerciales 2013 – 2014, el No de Jornadas de Salud aumento en un **56.4%**.

Cuadro No. 3 Jornadas de Salud desarrolladas año comercial 2014

Jornada	No de veces que se efectuó
Jornada Donación de Sangre	2
Jornada Vacunación Influenza Estacional AH1N1	7
Jornada Toma de Citologías	6
Jornada Glandula Mamaria	2
Jornada Exámenes Médicos Previos Campeonato Deportivo	3
Jornada Optometrías	4
Exámenes Médico Ocupacionales + Exámenes Manipuladores de alimentos	8
Chequeos Médicos Ejecutivos Gerentes	7
TOTAL	39

Durante el Año Comercial se cobijaron quince (15) temáticas diferentes teniendo en cuenta el análisis de la estadística de Ausentismo:

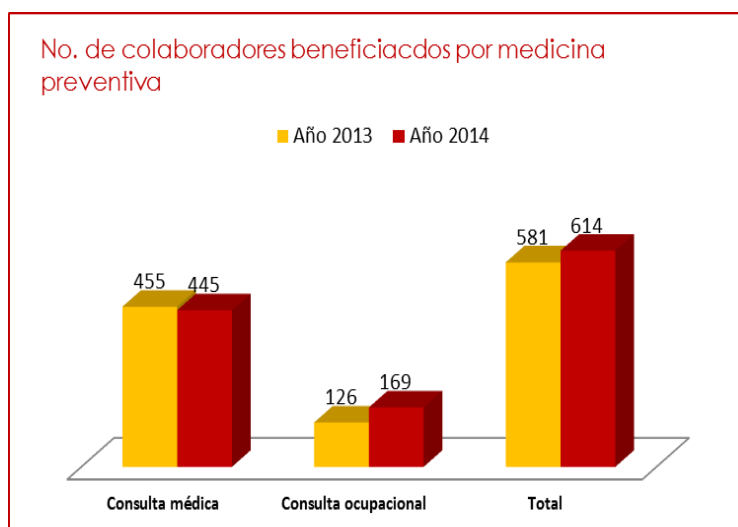
Cuadro No. 4 Temáticas de capacitación Prevención de la enfermedad y promoción de la salud Año Comercial 2014

Temáticas de Capacitación

1. Higiene Postural
2. Enfermedades de Transmisión por Alimentos.
3. Enfermedad Acido Péptica
4. Prevención Adicciones Alcohol y Sustancias Psicoactivas
5. Responsabilidad Procreacional
6. Prevención Enfermedades Auditivas. Uso Adecuado Protectores Auditivos.
7. Prevención Enfermedades Osteomusculares.
8. Prevención Enfermedades Respiratorias
9. Manipulación Higiénica de Alimentos
10. Uso de Elementos Protección Personal
11. Socialización Servicio Área Protegida Emermedica
12. Nutrición, Alimentación y Hábitos de vida Saludable
13. Prevención Cefalea y Migraña
14. Manejo Efectivo Relaciones de Pareja
15. Prevención enfermedades gastrointestinales

La Jefatura de Seguridad y Salud en el trabajo cuenta con el área de Medicina Laboral a cargo de un médico laboral que ofrece el Servicio de Salud a nuestro personal.

Gráfica No. 4 No. de colaboradores beneficiados con medicina preventiva



PROGRAMA HOGAR SEGURO TOTTO

Cuadro No. 5 Simulacros de Evacuación

Programa Hogar Seguro TOTTO	No de Simulacros Realizados	No de personas evacuadas
Simulacros de Evacuación	Seis (6)	1. Sede Principal: 894 evacuados
		2. Sede Principal: 836
		3. Zona Franca: 138
		4. Zona Franca: 35
		5. Cedi Tittán: 638
		6. Tienda Flagshipstore: 17
	Gran Total evacuados: 2558 Personas	

Cuadro No. 6 Colaboradores capacitados bajo programa Hogar Seguro TOTTO

Programa Hogar Seguro TOTTO	No de Brigadistas /Colaboradores cobijados	No de Horas Capacitación
Capacitación Brigadistas	263	126
Capacitación Población en general	1576	8
Gran Total	1839	134

Nuevo Servicio Médico Área Protegida

Desde el Mes de Septiembre de 2014, a través de Emermedica y Emergencias Médicas de la Sabana 24 brindamos un servicio médico permanente a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y visitantes mientras se encuentren dentro de nuestras instalaciones.

Los servicios cobijados son:

- ✓ Atención de urgencias y emergencias las 24 horas del día los 365 días del año.
 - ✓ Traslado asistidos en ambulancia en caso de ser necesario.
 - ✓ Servicio de orientación médica.
-

1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

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. A la fecha hemos beneficiado a más de 327 colaboradores y 800 hijos:

Figura No. 2 No. becas entregadas desde inicio de programa a marzo de 2014



Cuadro No 7. No. de colaboradores beneficiados por año con becas

Educando Futuro	AÑO 2013-2014	AÑO 2014-2015
Beca colegio para hijos	52	51
Beca universidad para hijos	39	50
Préstamos Auxilios Pre-Grado	43	44
Préstamos Auxilios Post-Grado	5	5

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, desarrollamos los siguientes procesos:

a. 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 poder ampliar la cobertura, a la disminución de costos logísticos y a la efectividad en los procesos.

Cuadro No 8. No. de colaboradores y cursos desarrollados a través de la academia virtual

Cursos Virtuales Desarrollados AÑO 2014-2015			
	No. de cursos desarrollados	Colaboradores impactados	Población
Marca	1	790	Comercial Colombia
Ropa	1	790	Comercial Colombia
Valor Honestidad	1	1.340	Administrativa y Comercial Colombia
Valor Honestidad	1	260	Franquicias Nacionales
Valor Honestidad	1	1.102	Franquicias Internacionales
HAGE* Principio 1	1	133	Líderes Administración
Inteligencia Emocional	1	940	Comercial Colombia

* Habilidades Gerenciales Efectivas.

b. Cultura de Bilingüismo

Con el objetivo de fomentar la cultura del bilingüismo al interior de nuestra organización, se realizaron cursos de inglés con diferentes proveedores (aliados) como CONINGLÉS y MG ACADEMY, los cuales se relacionan a continuación.

Cuadro No 9. No. de colaboradores cobijados con el programa de inglés

Cursos de Inglés Desarrollados AÑO 2014-2015			
	No. de cursos desarrollados	Colaboradores impactados	Proveedor (Aliado)
Inglés Nivel 4	1	5	CONINGLÉS
Inglés Nivel 6	1	9	CONINGLÉS
Inglés Nivel 8	1	8	CONINGLÉS
Inglés Nivel 10	1	5*	CONINGLÉS
Inglés A1 Básico	6	101	MG ACADEMY
Inglés B1 Intermedio	2	29	MG ACADEMY
Inglés Conversacional	1	15	MG ACADEMY

* 5 colaboradores se graduaron del programa de inglés con el proveedor CONINGLES en el mes de febrero de 2015.

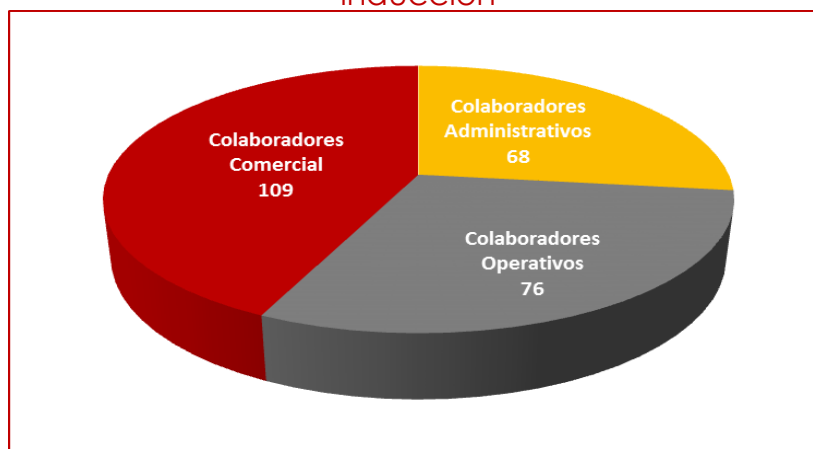
c. Procesos de Inducción

Uno de los procesos más importantes que permite a los nuevos colaboradores conocer la organización, alinearse a la misión, visión y los retos estratégicos es la inducción compañía.

En el año 2014 el área de formación realiza el proceso de reingeniería de la inducción definiendo diferentes temáticas que permite al colaborador identificar los elementos más representativos de nuestra cultura y de nuestra Marca.

El proceso de inducción busca que cada colaborador se sienta orgulloso desde el primer día de pertenecer a una de las multinacionales más importantes, identifique el impacto de la organización y viva la marca proyectando su futuro laboral, el nuevo modelo se implementó desde el mes de agosto de 2014 el número de colaboradores que han participado del proceso son 253 colaboradores de las siguientes poblaciones.

Gráfica No. 5 No. de colaboradores por población en procesos de inducción



d. Programa de Formación en Valores:

Continuamos con el desarrollo de nuestro **programa de valores** que busca promover la formación y desarrollo contribuyendo en el comportamiento ético y transparente de la compañía.

Cuadro No. 10 No. de colaboradores y familiares participantes en procesos de formación en Valores

Procesos de Formación	No Colaboradores	Público Objetivo
Revive Tus Valores –Constancia	2780	Colaboradores a Nivel Nacional
Taller Constancia	186	Hijos de los colaboradores

*Incluimos los hijos de los colaboradores

e. Entrenamientos

Así mismo, nuestro equipo de formación desarrolla constantemente entrenamientos en temporadas de venta con el fin de facilitar las herramientas necesarias para el fortalecimiento de la argumentación comercial orientado a cada temporada.

Cuadro No. 11 No. de colaboradores participantes en procesos de entrenamiento

Entrenamientos	Año 2014-2015 No. de colaboradores beneficiados
Entrenamiento al Cargo	450
T-141	761
Totto Loco T-141	306
T – 142	892
Temporada Navidad	590
Temporada Escolar	320
Totto Loco T-142	429
Entrenamiento shoes	130
Entrenamiento Modelo MAS/lideres	122

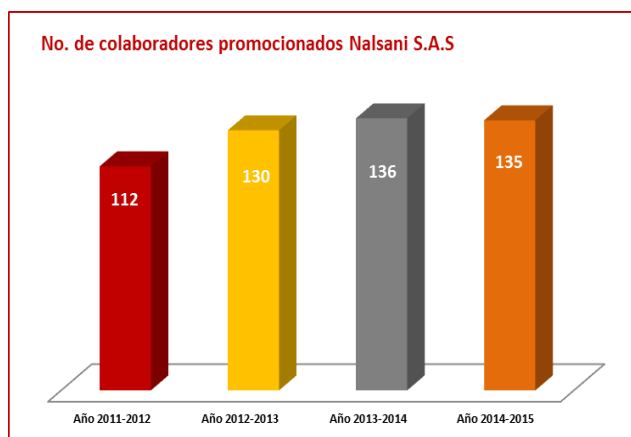
Nuestros colaboradores son promocionados

Figura No. 3. No. de colaboradores promocionados



Bajo el compromiso con el desarrollo de nuestros colaboradores, durante el año comercial se promocionaron un total de **135** colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas de la organización:

Gráfico No. 6 y 7. No. de colaboradores promocionados por población y por año



GESTION DEL DESEMPEÑO

La Gestión del Desempeño para el Desarrollo es un proceso dinámico que busca que el Planteamiento Estratégico de la Compañía este alineado

con los resultados de desempeño y las competencias que se requieren y/o puede desarrollar cada colaborador.

Los programas que abarca la Gestión del Desempeño son:

GESTION DE METAS SMART Q

Enfocado a la concertación y evaluación de Metas trimestrales y anuales, alineadas con la Planeación Estratégica de la Compañía y a la realimentación sobre el cumplimiento de los objetivos individuales, de equipo y organizacionales.

GESTION DE COMPETENCIAS SMART 360°

Enfocada en identificar el nivel de las competencias de los **colaboradores administrativos** de la compañía, mediante la evaluación 360°, la cual permite conocer y gestionar las oportunidades de desarrollo con respecto al nivel del cargo y definir por parte del colaborador y su jefe inmediato un plan de desarrollo que garantice la potencialización y/o desarrollo de las competencias.

GESTION DE COMPETENCIAS SMART 90°

Enfocada en identificar el nivel de competencias de los colaboradores de **comercial y operaciones**, mediante la evaluación 90°, la cual permite conocer y gestionar las oportunidades de desarrollo con respecto al nivel del cargo y definir por parte del colaborador y su jefe inmediato un plan de desarrollo que garantice la potencialización y/o desarrollo de las competencias.

LOGROS SMART Q

1. Durante el año 2014 – 2015 se logró que el 99% de los colaboradores administrativos de la compañía (497) concertarán, crearán y calificarán sus metas en el aplicativo SMART Q, recibiendo realimentación a su desempeño por parte de su jefe inmediato.

2. Durante este año se realizó acompañamiento al 100% de jefes inmediatos en la divulgación del plan estratégico, así como en la definición, seguimiento y calificación de las metas de sus equipos.
3. Durante el 2014 – 2015 se realizó el reconocimiento a 19 colaboradores y sus respectivos jefes inmediatos con mejor cumplimiento en desempeño, contando también con el acompañamiento de los Gerentes de la empresa, fortaleciendo así, la cultura al reconocimiento por los resultados en desempeño.
4. Los indicadores de cumplimiento con respecto a la creación y calificación de las metas en los tiempos establecidos tuvieron un incremento del 10%, lo cual garantiza objetividad, equidad y transparencia en la Gestión del Desempeño.

Cuadro No. 12. Informe de desempeño general Smart Q

INFORME DE DESEMPEÑO GENERAL SMART Q 2014 - 2015								
PERIODO	N. Colaboradores que crearon metas	Colaboradores sin metas creadas	% de Colaboradores con metas	Total Metas creadas y aprobadas	Total Metas Calificadas	% de creación en tiempos establecidos	% de calificación en tiempos	# de metas x colaborador por periodo
Q2	438	0	100%	896	892	88%	70%	2.0
Q3	474	0	100%	909	907	78%	75%	1.9
Q4	490	4	99%	940	911	80%	84%	1.9
MA	497	3	99%	497	469	87%	80%	1
PROMEDIO COMPAÑÍA			99%	3217	3190	83%	77%	2.0

LOGROS EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS SMART 360:

1. En la actualidad el 95% de los colaboradores administrativos han recibido calificación a sus competencias culturales y de cargo,

permitiendo con esto conocer las fortalezas y oportunidades de desarrollo individuales y por equipos.

2. Durante la Gestión de Competencias del 2014- 2015, se han definido 260 Planes de Desarrollo Individual (PDI) por parte de los colaboradores evaluados, en los cuales se establecen acciones propias del colaborador, acompañamiento del jefe inmediato y acciones de formación, con el fin de desarrollar las competencias.

Cuadro No. 13. Informe Competencias Smart 360

INFORME GENERAL DE COMPETENCIAS SMART 360°			
Periodicidad	Cada año con los colaboradores que cumplan la antigüedad requerida		
Ciudad	Bogota y regionales		
Población evaluada	Administrativa (gerentes a analistas)		
Número de colaboradores evaluados	GRUPO 1	GRUPO 2	TOTAL
	279	91	370

LOGROS DE LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS SMART 90

1. Durante el año 2014 – 2015, se realizó la evaluación de competencias bajo el modelo de 90° a 817 colaboradores de la población comercial, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo que garanticen el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
2. El proceso de realimentación durante el 2014 -2015 se realizó al 100% de los Administradores de punto de venta, logrando definir con ellos Planes de Desarrollo Individual los cuales tendrán seguimiento durante el año 2015.
3. Durante el año 2014 – 2015 se inició el proceso de calificación de las competencias de 1080 colaboradores del área de operaciones, a

quienes se entregaran los resultados y se realizará la realimentación según los resultados.

Cuadro No. 14. Informe Competencias Smart 90°

INFORME GENERAL DE COMPETENCIAS SMART 90° COMERCIAL

Periodicidad	Cada año con los colaboradores que cumplan la antigüedad requerida
Ciudad	Bogota y regionales
Población evaluada	Comercial y operaciones
Número de colaboradores evaluados	1897

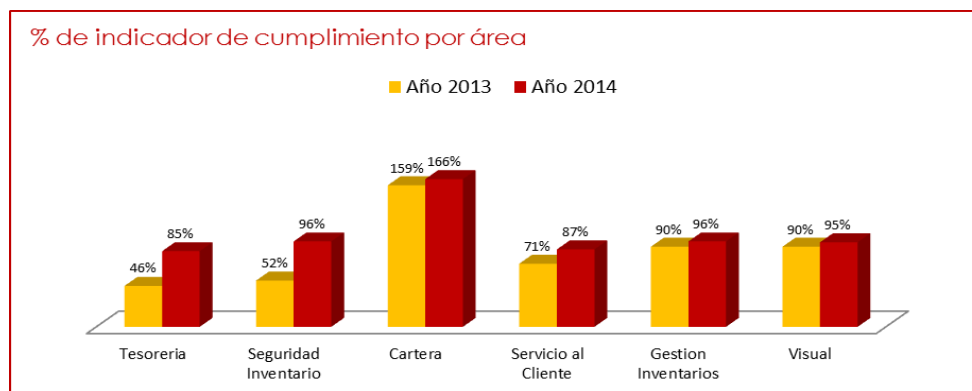
EXPEDICIÓN AL ÉXITO

Población Comercial

Durante el año comercial se llevo a cabo el programa Expedición al Éxito, cuyo objetivo principal es el desarrollo del colaborador y el fortalecimiento de sus competencias a través de su propia participación.

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.

Gráfica No. 8. Cumplimiento de indicador por área

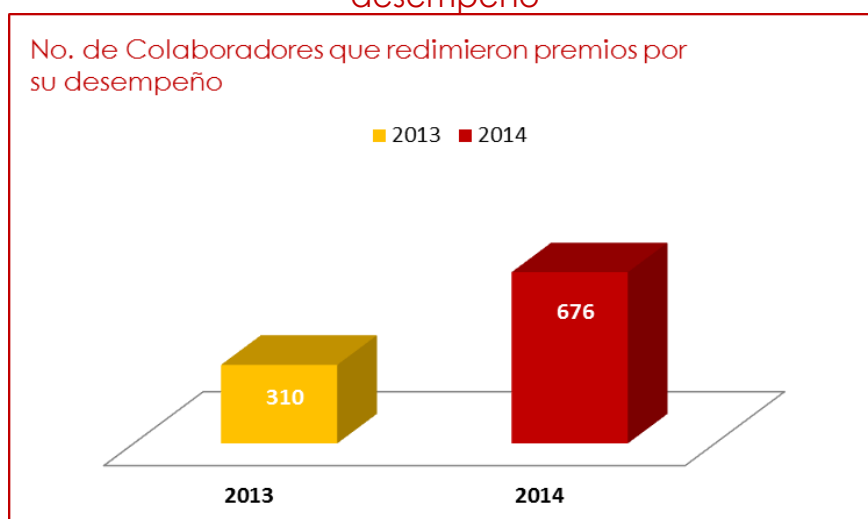


Cuadro No. 15. % de crecimiento Cumplimiento de indicador por área

% de crecimiento por indicador año 2013 Vrs año 2014					
Tesorería	Seguridad Inventario	Cartera	Servicio al Cliente	Gestion de Inventarios	Visual
46%	46%	4%	18%	6%	5%

Durante el año se premiaron un total de 676 colaboradores de manera especial por su desempeño en estas áreas (crecimiento del 54%).

Gráfica No. 9 No. de colaboradores que redimieron premios por su desempeño



CLUB DEL EXITO

Población Operativa

Con el Programa del Club del Éxito Operaciones se busca 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.

El talento humano que se desempeña con compromiso y responsabilidad permite que la calidad siga siendo una constante, para mejorar en los tiempos de entrega y se logren las metas personales y de equipo.

La medición objetiva en los tiempos de cada operación y el seguimiento a la productividad de cada colaborador nos permiten destacar trimestralmente a los de mayores rendimientos.

Durante el año comercial se dio reconocimiento con premios especiales a 194 colaboradores que se esforzaron por tener un desempeño superior y se le hizo mención a los 350 colaboradores que estuvieron dentro de los tres primeros lugares de productividad en cada proceso.

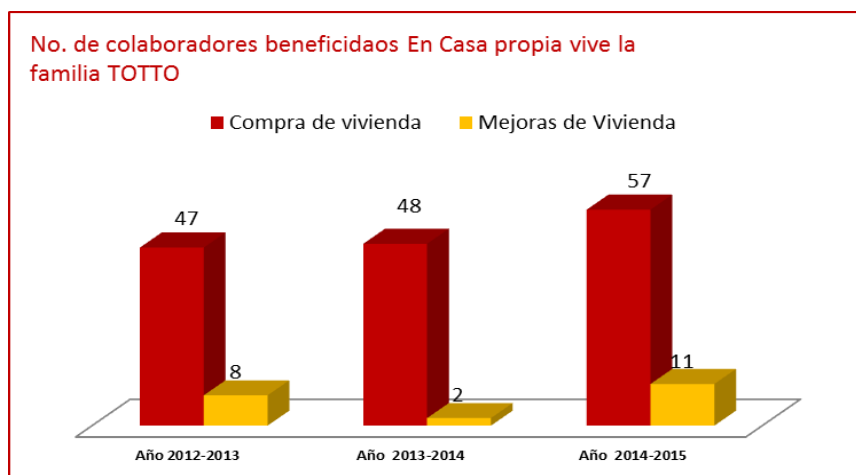
1.3. En casa Propia vive la Familia TOTTO

Figura No. 4 No. de colaboradores beneficiados En Casa Propia Vive la Familia TOTTO desde comienzo del programa a marzo de 2014.



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

Gráfica No. 10 No. de colaboradores beneficiados En Casa Propia Vive la Familia TOTTO



La vivienda: elemento básico de desarrollo

Desde el año 2011 TOTTO, a través de su programa de voluntariado corporativo promueve el acceso a una vivienda digna. A hoy ya son 24 familias a nivel nacional que, gracias a la alianza con la Fundación TECHO, cuentan con un hogar digno donde vivir.

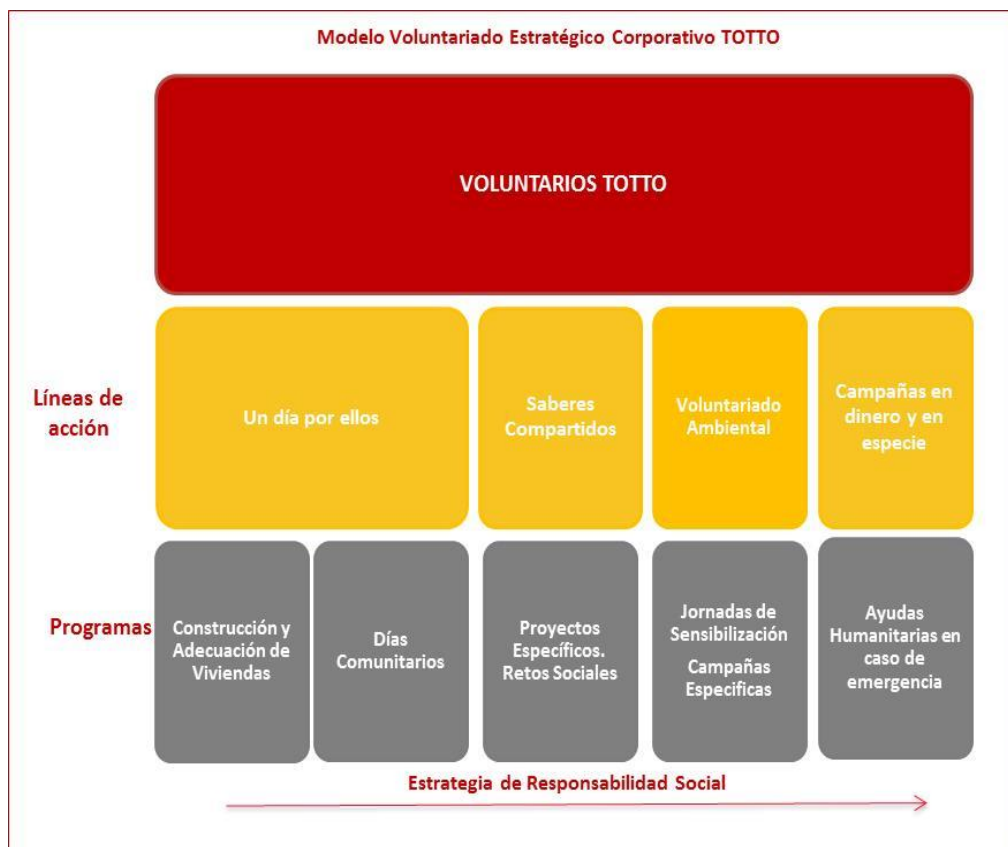
Este año se replicará el modelo de desarrollo familiar con nuestra comunidad de TOTTO al TABLERO.

1.4 VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A través de la participación activa en los programas de voluntariado, nuestros colaboradores fomentan valores y respeto por los derechos humanos. Estos programas buscan no solo el empoderamiento de las comunidades sino el desarrollo de competencias de nuestros colaboradores y un mejor ambiente para trabajar.

Este año se logró la consolidación de un modelo de voluntariado que permite la focalización del programa y la movilización de voluntarios en torno a diferentes alternativas.

Figura No. 5 Modelo de Voluntariado Corporativo Nalsani S.AS.



Cuadro No. 16 Cifras Voluntariado Corporativo

Voluntariado Corporativo	Año 2012-2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015
No. de voluntarios movilizados	1.119	1.161	1.329
No. total de horas donadas	*	7.983	8.356
No. de actividades realizadas	8	14	17

*No se reporta indicador para ese año

Proyectos en los cuales participan nuestros voluntarios:

Cuadro No. 17 Programas Voluntariado Corporativo

Aliado	Actividad	Objetivo
 <p>Un Techo para mi País</p>	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.
 <p>Fundación Al Verde Vivo</p>	Tercera Siembra de Árboles	<ul style="list-style-type: none"> Generar procesos de fortalecimiento familiar y sensibilización por el cuidado al medio ambiente.
 <p>Fundación Semilla y Fruto</p>	<p>Adecuación sede Programa TOTTO al TABLERO</p> <p>Dotación de Biblioteca niños y niñas TOTTO al TABLERO</p> <p>Celebración del Halloween</p>	Contribuir al desarrollo social del país, a través del aporte de mis conocimientos y destrezas.
 <p>Dividiendo por Colombia</p>	Yo Leo Con TOTTO (Programa de Donación de libros, formación como promotor de lectura y lectura con niños)	Contribuir al desarrollo social del país, a través del aporte de mis conocimientos y destrezas.

POR TI, PARA TI, PARA QUIENES AMAS

Sin lugar a dudas nuestro mayor logro en materia de DDHH es el lanzamiento de nuestro programa de Bienestar. Por Ti, Para Ti y Para quienes Amas, donde se condensan todos los beneficios que los colaboradores puedan gozar para logara un real equilibrio Vida – Trabajo.


NUESTRO OBEJTIVO

El disfrute de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores y su familia.

El programa se enfoca en tres dimensiones, de las cuales para cada dimensión se derivan programas y actividades de bienestar alienado a cada población:



Cuadro No. 18 Programas Bienestar

D I M E N S I O N E S			
	Por tu Balance	Para Tu Salud	Para tu Integración
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Día Avatar</i> • <i>Licencia de Matrimonio</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Gimnasia Laboral • Formación en hábitos de vida saludables • Programa Prevención adicciones Sustancias Psicoactivas (SPA) y alcohol • Jornadas de salud (visual, oral, citologías, vacunaciones, exámenes de próstata, seno) • Exámenes médicos periódicos • Asesoría psicológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de cumpleaños • Fiesta fin de año • Juegos Deportivos TOTTO • Refrigerio diario • Día del Vendedor
	Por tu Desarrollo	Para tu comodidad	Para tu Familia
P R O G R A M A S	<ul style="list-style-type: none"> • Academia musical TOTTO • Auxilio Educativo Colaborador • Reconocimiento Graduandos 	Programa de prevención de Lesiones Osteomusculares	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración día de los niños • Escuelas de formación deportivas • Regalo Nacimiento • Obsequio fin de año para familia • Becas educativos hijos (Colegio- Universidad) • Descuento empleado • Auxilio para compra y mejora de vivienda • Vacaciones Recreativas • Taller de Duelo

Por tus logros	Jornadas de Salud	Para tu País
<ul style="list-style-type: none"> • Quinquenios • Mi Primer Día TOTTO • Reconocimiento por compromiso en seguridad y salud • Desayuno con Don Natán • Cierre de Año Comercial 	Exámenes médicos periódicos	<ul style="list-style-type: none"> • Programa voluntariado corporativo • Acciones con compromiso ambiental



2. No ser cómplice de abusos de los derechos

2.1 Responsabilidad Social para Contratistas y Proveedores

Bajo el compromiso de fomentar el cumplimiento de los DDHH en nuestra cadena de abastecimiento, TOTTO define lineamientos que garanticen la adopción de prácticas en Seguridad Salud, Gestión Ambiental y cumplimiento de la reglamentación aplicable para nuestros contratistas.

Adicional, el área de Seguridad y Salud dando cumplimiento al PROGRAMA MANEJO SEGURO DE CONTRATISTAS verifica los siguientes ítems cada vez que se van a efectuar Tareas de Alto Riesgo en nuestras instalaciones:

- Inducción en Seguridad y Salud Nalsani: Todo el personal debe tener esta capacitación por parte de Nalsani S.A.S antes de iniciar las actividades
- Pagos de Seguridad Social Vigentes (ARL, EPS, Fondo de pensiones).
- Diligenciamiento Análisis de Trabajo Seguro de (ATS) de acuerdo a la labor a realizar.
- Sistema de aislamiento y señalización del área de trabajo (colombinas, cinta de señalización, avisos)

- Elementos de Protección Personal: guantes, gafas, casco.
- Ropa de trabajo: Camisa con cuello y manga larga, botas de seguridad.

Se crea el documento *DP-GR-GH Entrega de Equipos y Materiales por parte de Proveedores* cuyo objetivo es evitar la ocurrencia de accidentes e incidentes en el proceso de entrega y traslado interno de materiales y equipos, así como cuando se reciben de proveedores externos.

Cuadro No. 11 Capacitaciones a contratistas y proveedores

Programa Manejo Seguro de Contratistas	Año 2012 - 2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015
Contratistas Beneficiados	40	35	118

NUESTRO COMPROMISO 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 el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Buen Gobierno y el Código de Ética cuentan 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

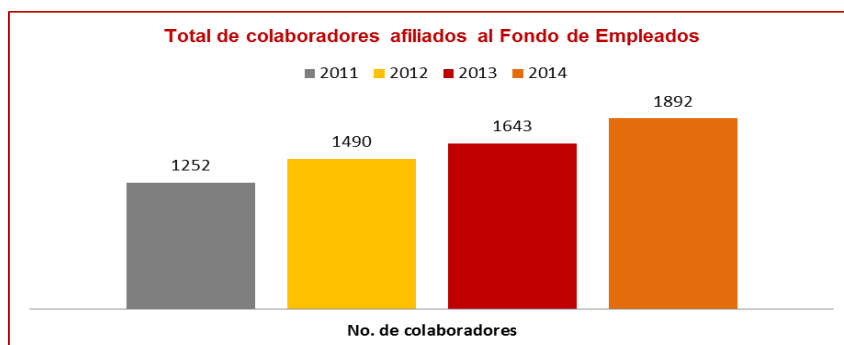
El Fondo de Empleados nace como una instancia de participación de los colaboradores de Totto, cuya misión es el apoyo para realización de metas de sus afiliados y soporte en caso de calamidades.

Para el año 2014¹, el 66% de nuestra población hace parte de este fondo, experimentando un crecimiento del 15.16% en relación al año inmediatamente anterior. A la fecha tenemos un total de 1892 colaboradores inscritos en el Fondo. El total de aportes asciende a \$4.200² millones.

¹ Par el caso del Fondo de Empleados, se reporta el año desde Enero de 2014 a Diciembre de 2015.

² Valor aproximado

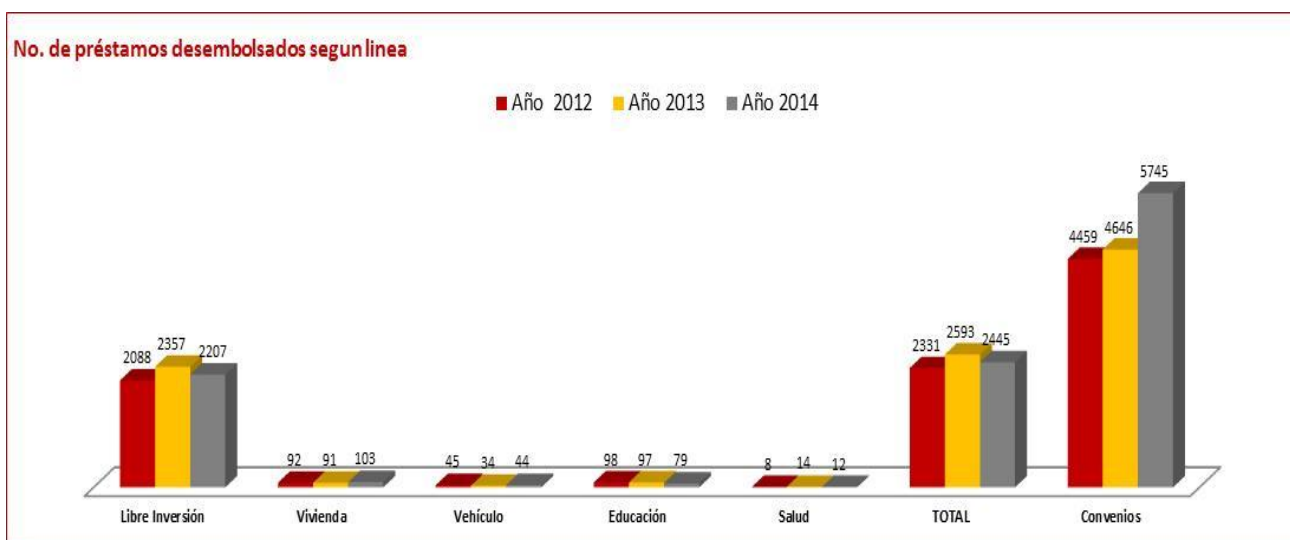
Gráfica No 11 Colaboradores afiliados al Fondo de Empleados



Colaboradores	Asociados	% de afiliación
Nalsani	Asodenal	
2839	1892	66%

Durante el año 2014 se desembolsaron un total de 2.445 préstamos y se financiaron 5.745 actividades para el disfrute de eventos culturales, recreativos, deportivos, entre otros. Al cierre del año, el número total de convenios asciende a 17.

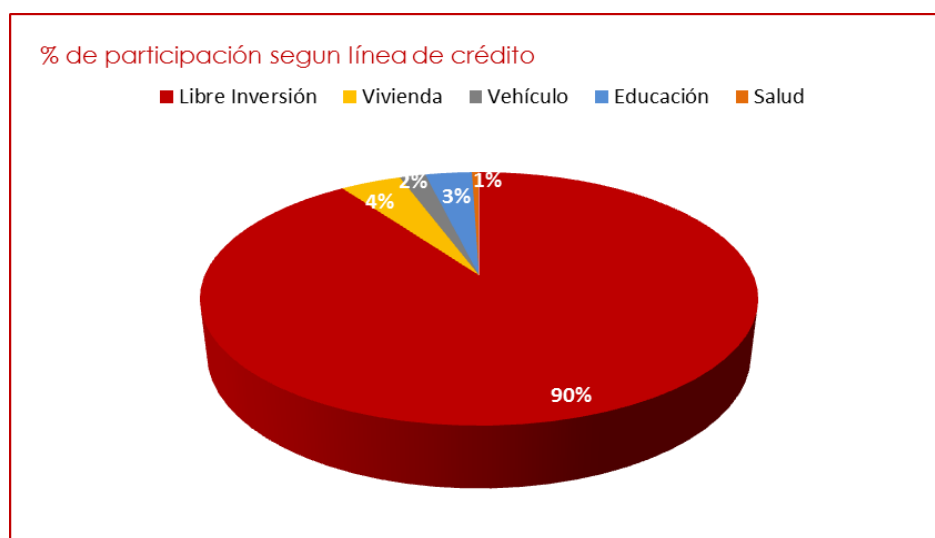
Gráfica No 12 No. de préstamos según línea de inversión



Cuadro No 19 No. de Colaboradores Financiados por Línea de Crédito

Colaboradores Beneficiados por Línea de Crédito	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Libre Inversión	1741	2088	2357	2207
Vivienda	93	92	91	103
Vehículo	40	45	34	44
Educación	77	98	97	79
Salud	11	8	14	12
TOTAL	1962	2331	2593	2445

Gráfica No 13 % de participación según línea de crédito



Cuadro No 20 No. de actividades financiadas a través del fondo de empleados para el disfrute de nuestros colaboradores

Actividades Financiadas a través de convenios	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
No. de actividades financiadas para el disfrute de nuestros colaboradores	3821	4459	4646	5745

La línea de inversión que sigue siendo la de mayor utilización por parte de nuestros colaboradores es libre inversión. Líneas como vivienda y vehículo experimentan un crecimiento del 12% y 23% respectivamente, facilitando

de esta forma el acceso a tener una vivienda propia para nuestros colaboradores.

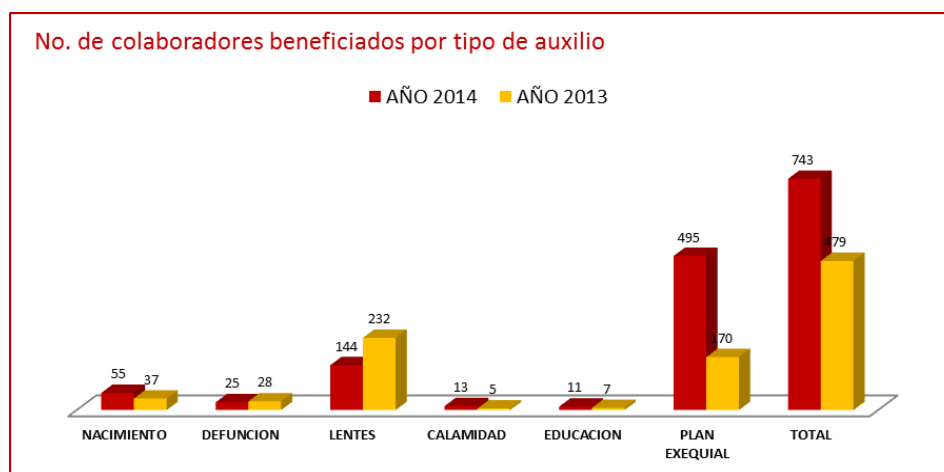
Así mismo, el fondo está presente en momentos especiales brindando apoyo financiero. Para el año 2014, se entregaron un total de 743 auxilios, con un crecimiento del 21% en pesos y del 36% en número de colaboradores beneficiados. Principalmente este aumento se ve reflejado en los colaboradores que adquirieron el plan Exequial³, pasando de 175 a 469 colaboradores, seguidos de auxilios otorgados por Calamidad y para la Educación de nuestros colaboradores.

Cuadro No 23 No. de colaboradores beneficiados según tipo de auxilio

Auxilios Concedidos	AÑO 2013		AÑO 2014		% de crecimiento Colaboradores Beneficiados
	Colaboradores Beneficiados	Desembolso en \$	Colaboradores Beneficiados	Desembolso en \$	
Nacimiento	37	21.811.500	55	33.880.000	33%
Defunción	28	17.390.250	25	15.4000.000	-12%
Lentes	232	11.768.005	144	9.054.000	-12%
Calamidad	5	2.947.500	13	6.683.000	62%
Educación	7	429.600	11	753.600	62%
Plan Exequial	170	1.601.400	495	4.974.882	66%
TOTAL	479	55.948.255	743	26.125.590	66%

³ (El Fondo de Empleados subsidia el 10% del valor total de dicho plan).

Gráfico No 14 No. de colaboradores beneficiados según tipo auxilio



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.

Cuadro No 24 Salario Mínimo Legal Vigente

Salario Mínimo Legal Vigente	Salario Mínimo Nalsani S.A.S	Diferencia
\$644.350	\$700.800	8%

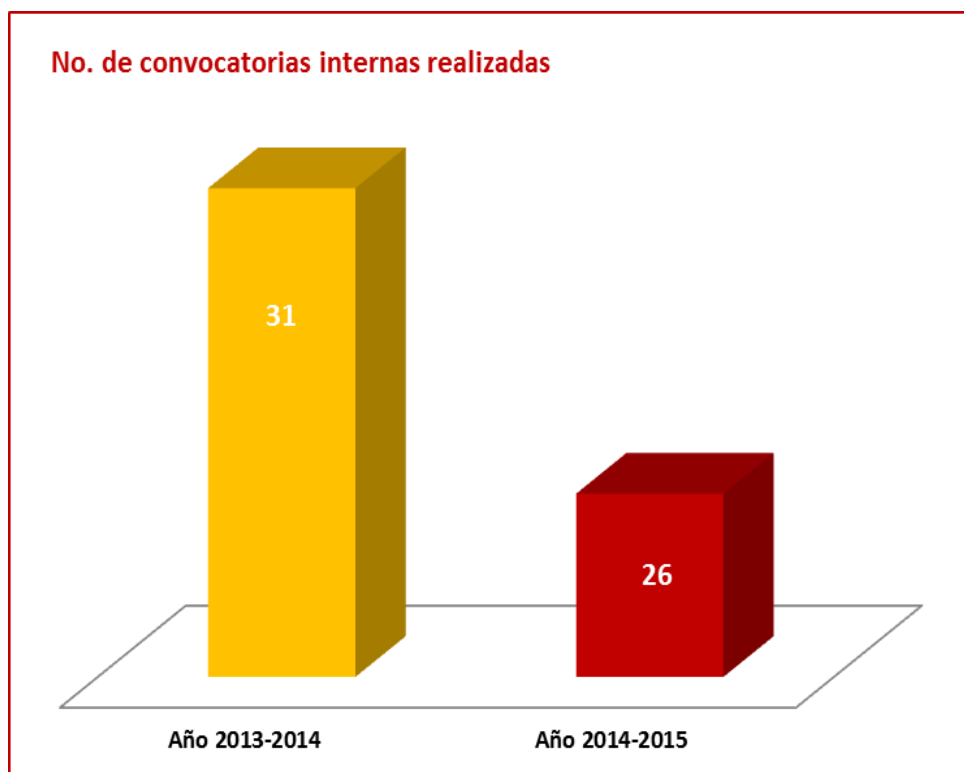
Al momento de la firma del contrato, el colaborador conoce y acepta nuestro Código de Buen Gobierno, donde se especifican los principios, valores y relacionamiento con nuestros diferentes grupos de interés.

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; estas son publicadas a través de los diferentes medios de comunicación,

Durante el año comercial se abrieron un total de **26 convocatorias** en las diferentes áreas gerenciales de la compañía así:

Gráfico No 15 No. de convocatorias internas realizadas



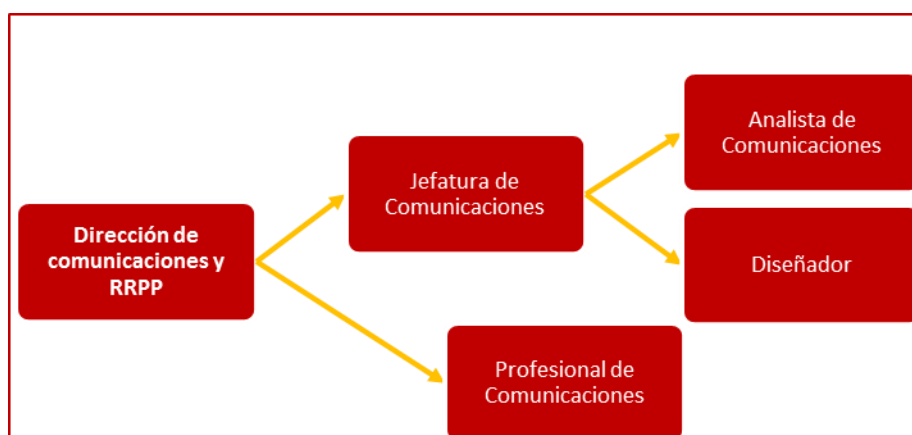
Comunicando.

Nalsani S.A.S busca constantemente una comunicación efectiva entre sus colaboradores. Para esto cuenta con diferentes medios que llegan a las tres poblaciones garantizando su flujo contaste. Este año, como fortalecimiento, se realizó el lanzamiento de la Intranet Corporativa y TOTTO News semanal. Esto permite una comunicación más organizada y en tiempo real.



Así mismo, el área de comunicaciones se fortalece con una nueva estructura de su equipo de trabajo para generar nuevos lineamientos de comunicación interna que buscan dar solución a las necesidades de los públicos objetivo y de los perfiles que de ellos se desprenden:

Figura No 5 Esquema estructura área de Comunicaciones y RRPP





5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil

Para TOTTO, los niños y niñas de Colombia son su prioridad. Es por esto, que declarara 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. Así mismo, verifica que sus 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 inspecciones al momento de obra.

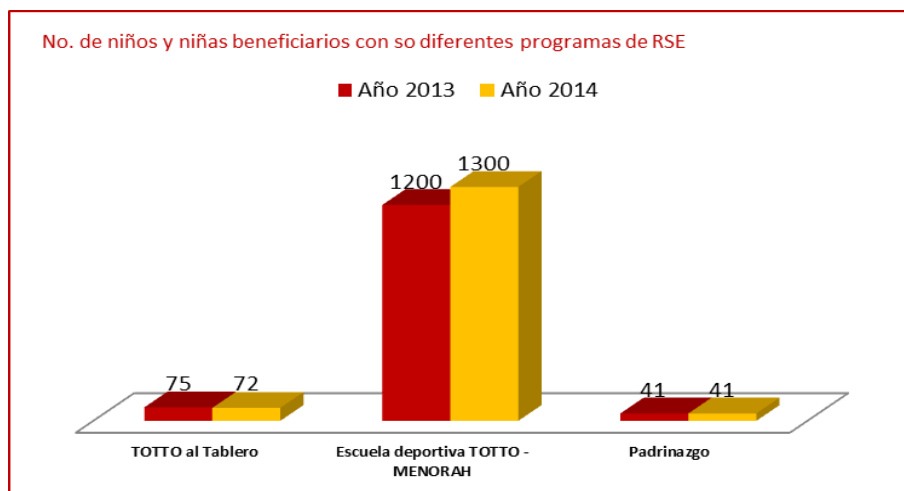
Su estrategia de Responsabilidad Social con la comunidad se centra en el derecho que tienen los niños a la educación.

Para TOTTO es claro que la mejor forma de transformar una comunidad en situación de vulnerabilidad socio-económica es fortaleciendo la calidad de la educación que ella recibe. A mayor calidad en la formación educativa, mayor es la probabilidad de que una persona acceda, permanezca y termine una carrera técnica, tecnológica o profesional, como lo confirma el Departamento Nacional de Planeación.

Actualmente, a través de sus programas de RSE, garantiza que más de 1.300⁴ niños y niñas estén escolarizados alejados del trabajo infantil.

⁴ Niños beneficiados a través del programa TOTTO al Tablero , Escuela deportiva TOTTO-Menorah y padrinazgo.

Gráfico No 16 No. de niños y niñas beneficiados con los programas de RSE



Escuela Deportiva y Artística TOTTO – MENORAH 10 Años Forjando Mujeres Líderes.

La Escuela Deportiva y Artística del Colegio Técnico Menorah nacen en el 2005, gracias a la alianza perfecta entre el sector privado (TOTTO), oficial (Colegio Distrital Menorah) y social (Fundación Menorah). Cada año se benefician más de 1.400 estudiantes de los grados de 0° a 11° de las jornadas mañana y tarde en 10 grupos de formación deportiva y artística así: Banda Marcial, Orquesta, Danzas, Porras, Teatro, Guitarra-Coro, Gimnasia Artística, Gimnasia Rítmica, Voleibol y Baloncesto.



Adicional, cada dos años celebramos nuestra copa TOTTO – MENORAH. La primera Copa nace en el año 2005 integrando a 200 deportistas de colegios oficiales. Hoy, con la celebración de nuestra V Copa, impactamos directamente a 500 estudiantes-deportistas de toda la ciudad de colegios privados y públicos.

Esto evidencia como el Menorah a través del arte y del deporte es un medio integrador y un escenario que posibilita el aprendizaje y la vivencia de los valores humanos, la tolerancia, el respeto y es en realidad un escenario para la construcción de la paz que todos soñamos.

Como celebración de nuestros diez años lanzamos la **BECA TOTTO-MENORAH**, así cada año, dos niñas que finalicen su grado 11° en el Colegio Menorah, recibirán una Beca que cubre el valor de su carrera profesional en la Universidad que desee y sea admitida. A la fecha se han beneficiado 4 niñas con la Beca.

Durante estos diez años hemos recibido dos importantes reconocimientos:

- Totto-Menorah: El Mejor Proyecto artístico escolar Pedagógico de Bogotá en el año 2011
- El colegio Menorah es clasificado por pruebas saber como el tercer mejor colegio público de Bogotá

Adicional a sus proyectos estratégicos en RSE, TOTTO apoya importantes iniciativas sociales en torno a la educación y el emprendimiento:

Cuadro No 25 Entidades y programas aliados que promueven la Educación y el emprendimiento en Colombia

Enseña por Colombia	Todos por la Educación	Dividendo por Colombia	Secretaría Educación Medellín
			



Nuestra Responsabilidad Social Con La Comunidad

El accionar en Responsabilidad Social se enmarca dentro de los objetivos estratégicos de la organización y su enfoque con la comunidad en la contribución a la generación de oportunidades para **niños y niñas en situación de vulnerabilidad**. Por ello trabajamos en una estrategia que nos permite identificar las necesidades de las comunidades en las que operamos y así desarrollar programas basados en la **educación de calidad** como eje transformador. Para TOTTO es claro que a mayor calidad en la formación educativa, mayor es la probabilidad de que una persona acceda, permanezca y termine una carrera técnica, tecnológica o profesional, como lo confirma el Departamento Nacional de Planeación.

Yonatan Bursztyn, presidente de la Compañía, tiene la convicción de que con “procesos educativos de calidad, lograremos un país incluyente donde las futuras generaciones podrán ser líderes de cambio”,

Nuestras Cifras:

Cuadro No 25 Cifras en RSE

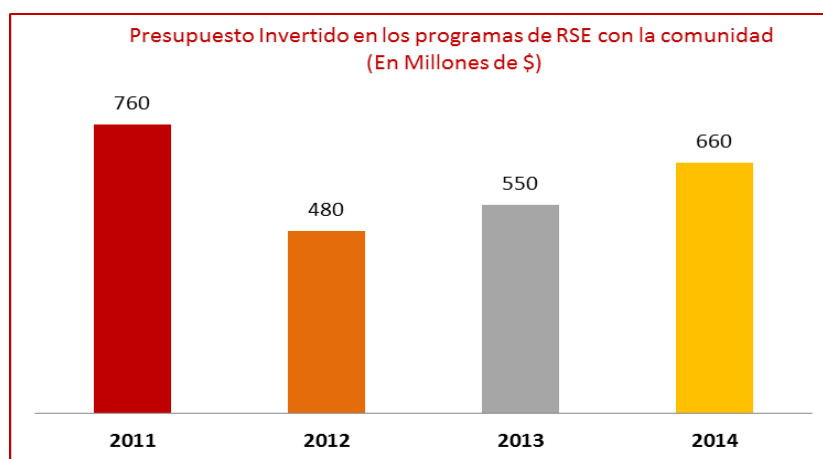
Donaciones*	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Total Inversión RSE (Millones de \$)**	480	550	660

Número de niños y niñas beneficiados	3.000	4.000	4.500
Voluntarios Movilizados	1.119	1.161	1.329

*No incluye inversión realizada como patrocinio desde el área de Mercadeo que fomenta el deporte y la educación

**Programas enfocados al relacionamiento con la comunidad

Gráfica No 17 Inversión en RSE (Millones de \$)



***Incluye donación a damnificados por el terremoto de Haití.

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:

Cuadro No 26 Programas de RSE

Programa	Objetivo	Ciudad de Ejecución	No. de niños beneficiados	Logros AÑO 201-2014
TOTTO al	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	Bogotá	75	<ul style="list-style-type: none"> Construcción Sede Exclusiva TOTTO al Tablero con ambientes creativos y llenos de color Vinculación de proveedores al

Tablero	por una formación integral y complementaria a la escuela tradicional, fortaleciendo procesos fundamentales en 3 dimensiones: cognitiva, psico afectiva y físico creativa. “			<ul style="list-style-type: none"> proyecto Premio Mejor Programa de RSE del país otorgado por la Cámara de Comercio
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	1.300	<ul style="list-style-type: none"> El Colegio Menorah ocupa el tercer lugar como mejor colegio público.
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	<ul style="list-style-type: none"> Articulación de programa de Voluntariado Corporativo en las ciudades de Cali y Medellín
Horneando Oportunidades 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	<ul style="list-style-type: none"> Empoderamiento de la comunidad. La Unidad Productiva es certificada con el Registro Sanitario
Morrales de Sueños	Generar sinergias que garanticen la escolaridad de niños y niñas en el territorio colombiano, a través de la donación de producto TOTTO.	A nivel nacional	Aprox. 3.000 niños y niñas	

TOTTO AL TABLERO **UN CAMINO HACIA LA TRANSFORMACIÓN**

Así como lo niños, niñas y adolescentes tienes sueños, los adultos también los tenemos. Y en TOTTO, con el liderazgo de Don Natán y un equipo humano que cree en la responsabilidad social y ambiental como eje del desarrollo socioeconómico del país, también nos damos la posibilidad de soñar. Y

qué mejor que soñar con abrirles el camino a estos niños y niñas para que ellos mismos puedan elegir su propia ruta; saber que más adelante algunos de ellos harán una carrera



de educación superior; apostar porque sus talentos los llevarán a plantear iniciativas de emprendimiento; darles bases para que sepan que hacer después de su educación básica primaria o secundaria.

Tras cinco años de arduo trabajo los resultados son sorprendentes. Los niños han adquirido habilidades de liderazgo, argumentación y lo más importante es que están empezando a proyectarse; muchos de ellos sueñan hoy con ser fotógrafos, diseñadores, publicitas, dibujantes o médicos, cuando antes su visión estaba relegada a su contexto psicosocial.

La materialización de esos sueños es nuestro más grande reto. Y por eso trabajamos día a día, articulando esfuerzos de nuestros colaboradores,

proveedores, clientes y en general toda la comunidad. Somos conscientes de nuestro rol como organización, donde a través de nuestros diferentes canales de comunicación, clientes y audiencias podemos llegar hacer un llamado hacia la movilización social.

Un espacio para incentivar la creatividad

Para complementar los resultados obtenidos hasta hoy, TOTTO quiso crear y generar un espacio para incentivar la creatividad.

El 2014 la compañía unió los esfuerzos de sus colaboradores, hizo protagonistas a sus proveedores y tras una labor titánica se inaugura la sede propia del programa, para que estos niños tengan un lugar al cual acudir todas la tardes. Esta sede cuenta con espacios llenos de color, que rompen el contraste grisáceo de la ciudad. Al interior se creó una biblioteca amigable para facilitar procesos de lectura, cuenta con una zona para el desarrollo matemático



donde los números son los protagonistas, y otra para el desarrollo del movimiento corporal donde los espejos son los facilitadores para que estos niños se encuentren y reconozcan.

Con este logro, TOTTO reafirma su compromiso con la educación, dándole a la comunidad – a través de la sede- un escenario donde los niños ponen a volar su imaginación, lo sienten como propio, construyen sus sueños, luchan y consolidan sus proyectos de vida.

Labor inspiradora

El compromiso por la equidad y la igualdad, la construcción de herramientas innovadoras para educar y sobretodo la fe de creer que las comunidades y sus niños con educación pueden transformarse, nos han mantenido firmes y dedicados, lo que nos llevó a que la Cámara Colombo Británica reconociera a TOTTO al Tablero como mejor programa de Responsabilidad Social del país en el año 2014, reconocimiento que nos llena de orgullo y que nos invita a seguir fortaleciendo esta iniciativa.



Por eso, y como actividades complementarias, los niños beneficiarios han tenido a la oportunidad de exponer su trabajo artístico y fotográfico en espacios de arte abiertos al público y en nuestra tienda Totto Flagship Store ubicada en la Zona T de Bogotá. Así mismo, presentaron su obra de Teatro “Muñecos” en la Casa del Teatro Nacional.



6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Así somos en Nalsani S.A.S

Figura No. 5 Comunidad TOTTO



Derivado de la estrategia de expansión del negocio, nuestra comunidad crece año tras año. Hoy son más de 8.000 empleos a nivel internacional, tanto directos como como indirectos, que genera TOTTO.

En Colombia, a marzo de 2015, un total de **3.422 colaboradores** conforman el equipo 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 (48%) y operativas (33%), garantizando la operación de nuestro negocio.

Gráfica No 18. No. de Colaboradores Nalsani S.A.S



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

Cuadro No 25. No. de Colaboradores por posición directiva

Gerencias, Direcciones y Jefaturas	2012-2013	2013-2014	2014-2015	% de crecimiento 2013-2014/2014-2015
Gerencia*	7	8	7	
Dirección	30	28	31	
Jefatura	64	70	72	
Total	101	106	110	4%
% frente al total de colaboradores		3%	3%	

*Incluye Gerencia General

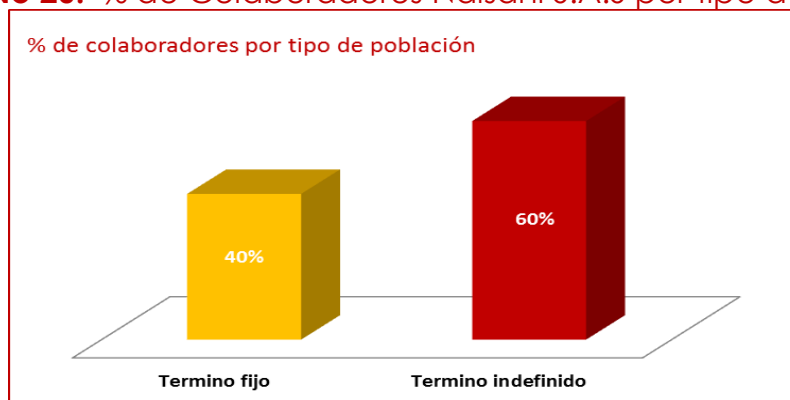
Colaboradores por población

Gráfica No 19. % de Colaboradores Nalsani S.A.S por población



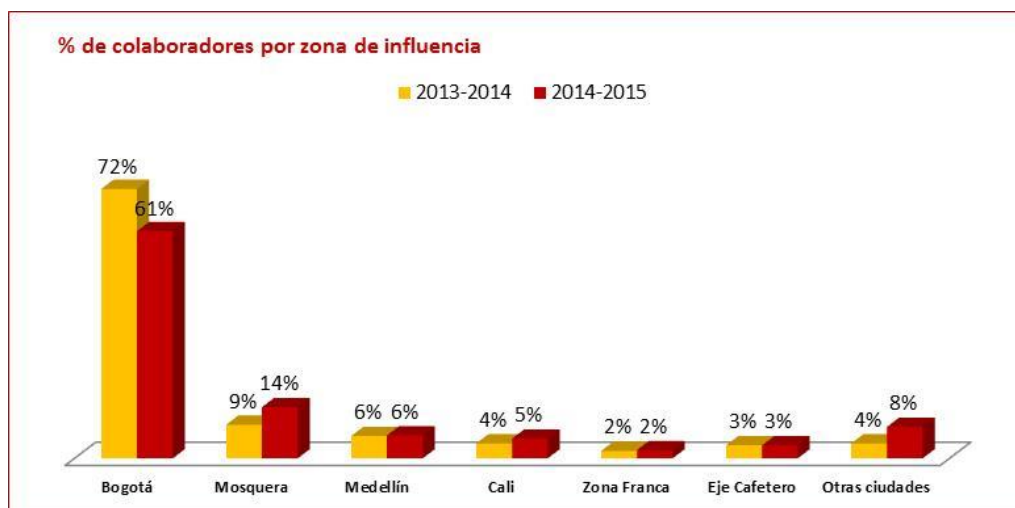
Colaboradores por tipo de contratación

Gráfica No 20. % de Colaboradores Nalsani S.A.S por tipo de contrato



Colaboradores por Sede de Trabajo

Gráfica No 21. % de Colaboradores Nalsani S.A.S por sede de trabajo



La mayoría de nuestros colaboradores se encuentran ubicados en la ciudad de Bogotá debido a la concentración de nuestra parte productiva y comercial. 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. Su crecimiento se ve reflejado año tras año.

En otras ciudades se ve reflejado un crecimiento del 100% debido al cambio de figura de Franquicias por tiendas propias en las ciudades de Santa Marta y Tolima Grande.

El año 2014-2015 significó un importante logro para la organización: la consolidación de Nuestro Centro de Distribución **TITAN**. Este CEDI 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, trae no solo beneficios para la organización sino también para sus colaboradores y para la región.

Características Sociales

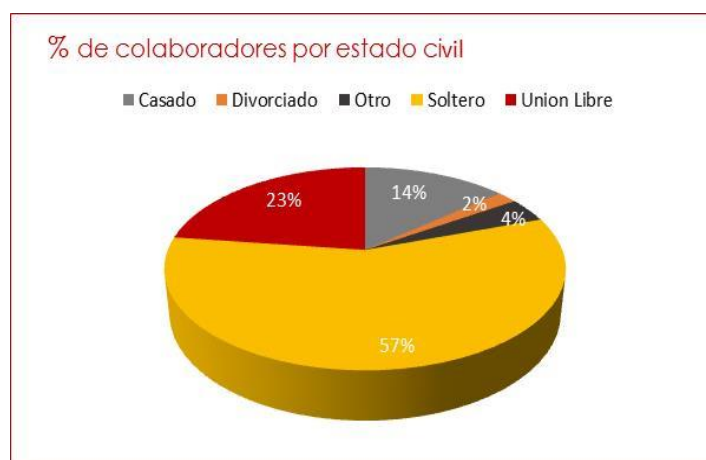
Colaboradores por Edad y Estado Civil

El 73.11% (6% menos que año 2013-2014) de nuestros colaboradores se encuentran entre los 18 y 35 años de edad, población joven que dinamiza la compañía. Esta cifra se da como resultado del negocio en el que operamos. Esta misma característica, conlleva a que la mayoría de nuestra población sea soltera con un 57%

Gráfica No 22. % de Colaboradores por edad



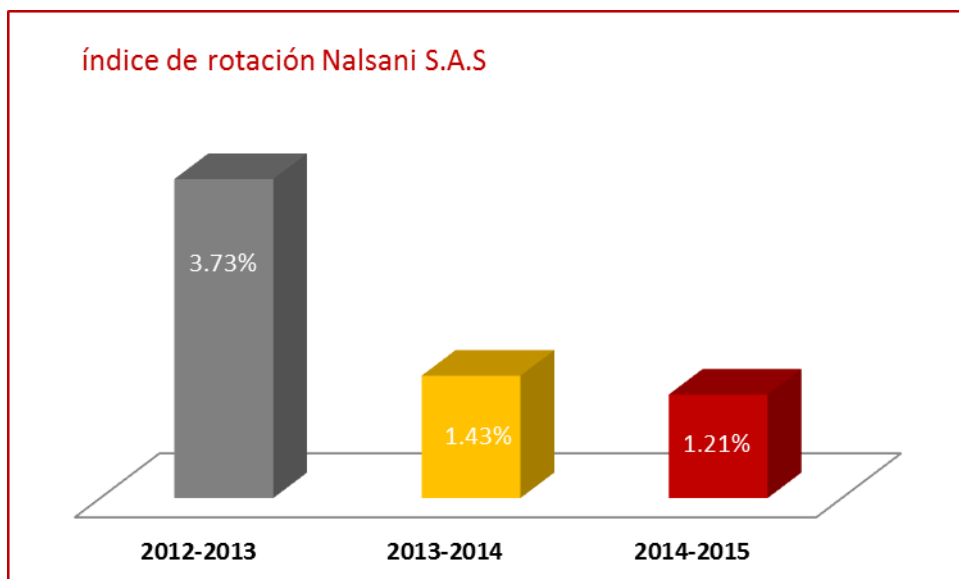
Gráfica No 23. % de Colaboradores por estado civil



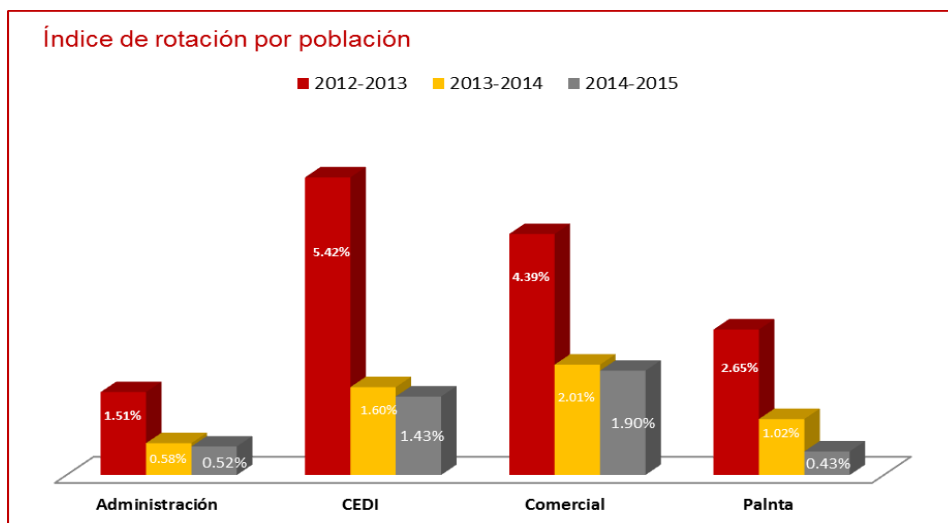
Índice de Rotación

Nuestro indicador ha venido disminuyendo durante los últimos años derivado de los esfuerzos realizados desde la Gerencia de TH por garantizar un positivo ambiente de trabajo, formación de liderazgo y ser la mejor empresa para trabajar.

Gráfica No. 24 Índice de Rotación



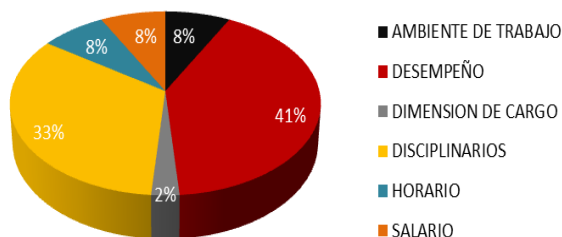
Gráfica No. 25 Índice de Rotación por población



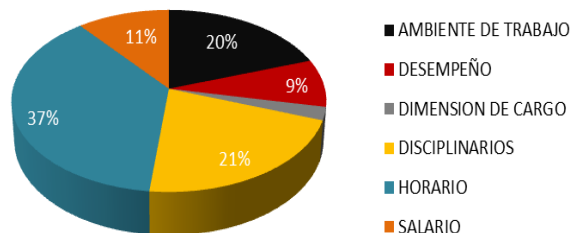
Los motivos principales cambian de acuerdo a la dinámica propia de cada población. Para las poblaciones de Administracion y CEDI los principales motivos se encuentran relacionados con aspectos disciplinarios y de desempeño. Para el caso de la población comercial su principal motivo es el tema de horario y nuevamente se hace evidente motivos disciplinarios. En la población de planta se encuentra su tema de salario.

Gráfica No. 26 -29 Motivos de retiro por población

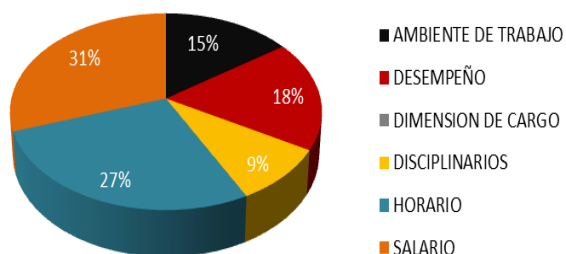
% por motivos de retiros población administrativa



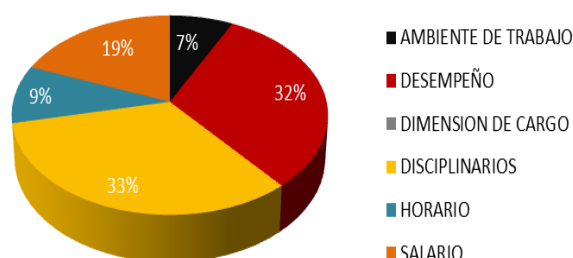
% por motivos de retiros población comercial



% por motivos de retiros población planta



% por motivos de retiros población CEDI



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.

Su implementación busca:

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

El programa se encuentra en prueba piloto.

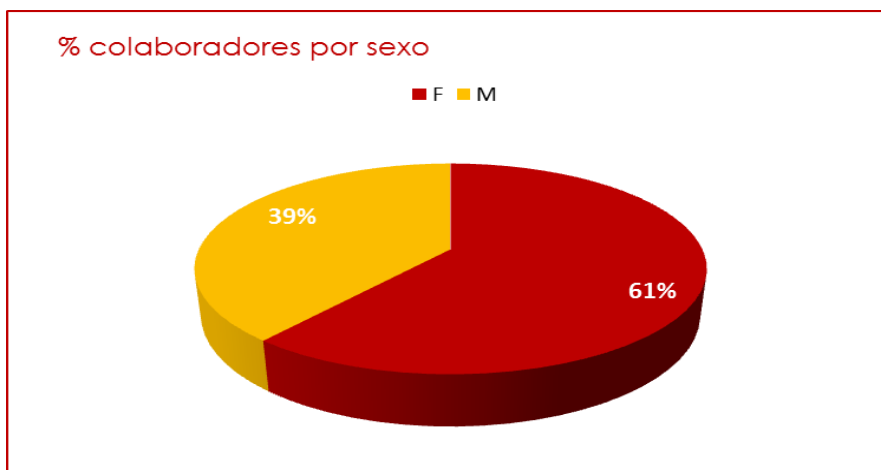
Equidad de género

Cuadro No 24. % Colaboradores por Sexo

Colaboradores por sexo	Año 2012-2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015
% de mujeres	58%	54%	61%
% de hombres	42%	46%	39%

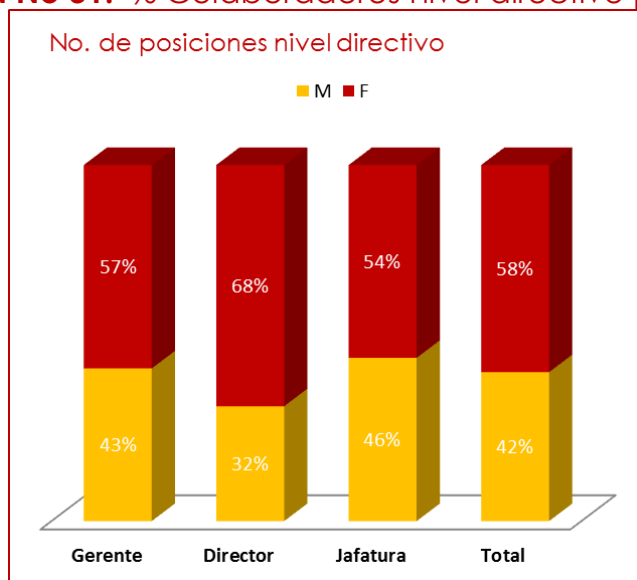
En Tutto hombres y mujeres tenemos las mismas oportunidades de desarrollo. Es por esto, que en nuestros procesos de selección, velamos por la no discriminación a los colaboradores ya sea por su raza, sexo, religión o condición social. Así mismo, se hace implícito a través de nuestras relaciones a diario.

Gráfica No 30. % Colaboradores por Sexo



Actualmente nuestra fuerza laboral se encuentra representada en un 61% por mujeres. A nivel de cargos directivos (Gerentes, Direcciones y Jefaturas) un 58% se encuentra liderado por mujeres, cuyo rango salarial, por política de la empresa, es en equidad hombre-mujer.

Gráfica No 31. % Colaboradores nivel directivo por Sexo

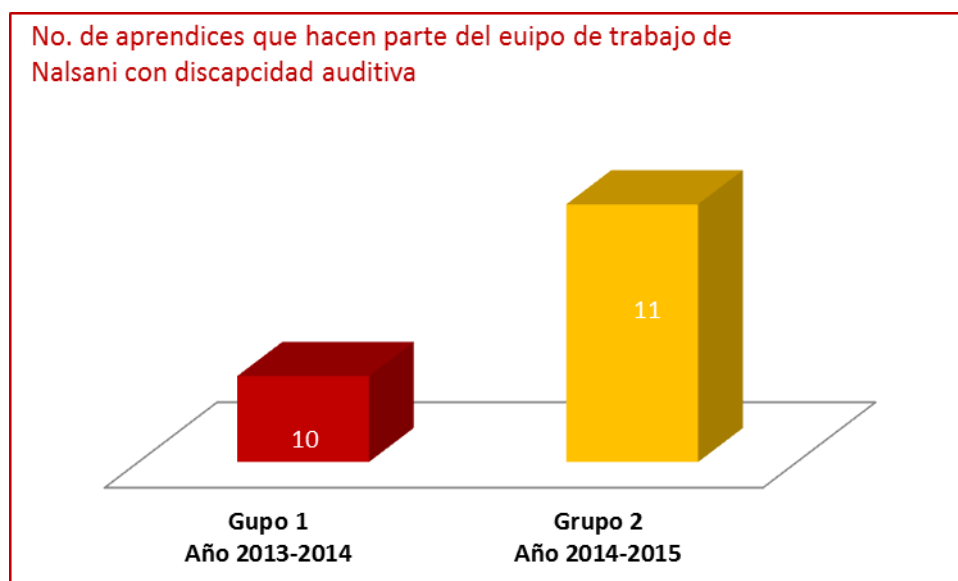


Programa De Inclusión Laboral

Comprometidos con la diversidad laboral Nalsani S.A.S desarrolla programa de inclusión laboral con personas con discapacidad auditiva. A su equipo han ingresado un total de 21 colaboradores que realizan funciones en su centro de distribución.

El programa se ha desarrollado desde el año 2013 en alianza con el Pacto de la Productividad y el SENA, garantizado de este manera, no solo su inclusión laboral, sino también patrocinando su parte electiva como técnicos logísticos.

Gráfica No. 32. No. de aprendices con discapacidad auditiva



Nuestros aprendices, forman parte de la fuerza laboral de Nalsani desde el proceso de devoluciones ejerciendo tareas como empaque de producto, inspección de calidad, acondicionamiento y recibo de producto. Este grupo pasó por un proceso lectivo antes de entrar a la etapa productiva, demostrando que aprender y trabajar son dos conceptos claves para

tener una vida sin diferencias, esa vida con la que ellos sueñan, esa vida que no excluye sino que da oportunidad a quienes con esfuerzo y dedicación se adaptan al cambio.

Esta es la segunda generación con la cual desde Talento Humano se ha venido trabajando, haciendo de la gente de operaciones esa mano amiga que abre las puertas a las diferencias no como una limitante sino como una oportunidad.

NUESTRO COMPROMISO con EL 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 los recursos: 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.

Como parte de su objetivo de prevención, TOTTO hace parte del programa de Excelencia Ambiental liderado por la Secretaría Distrital del Medio Ambiente, el cual busca la certificación de la compañía como una empresa 100% responsable con el medio ambiente.

A la fecha nos hemos certificado en los dos primeros niveles. Nos encontramos en curso del tercer nivel.

Figura No. 6 Niveles Programa de Excelencia Ambiental d la SDMA



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

Residuos Reciclables y Ordinarios

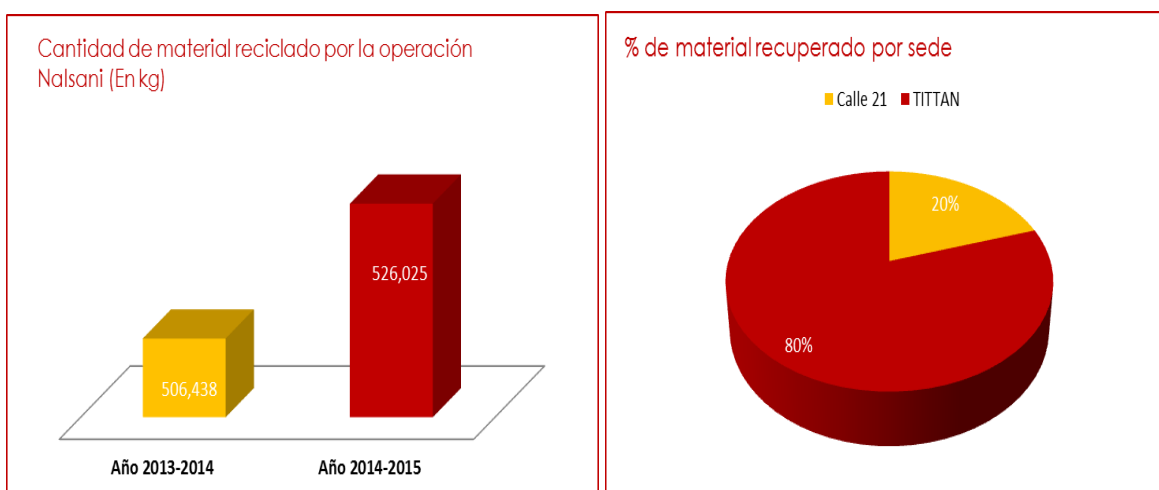
Con el fin de garantizar la correcta disposición de todos nuestros residuos contamos con herramientas que fortalecen su adecuada disposición y constante campañas de sensibilización. Para este año comercial se evidencia un aumento del 4% en la generación de material, debido

principalmente a las constantes campañas de sensibilización a nuestros colaboradores.

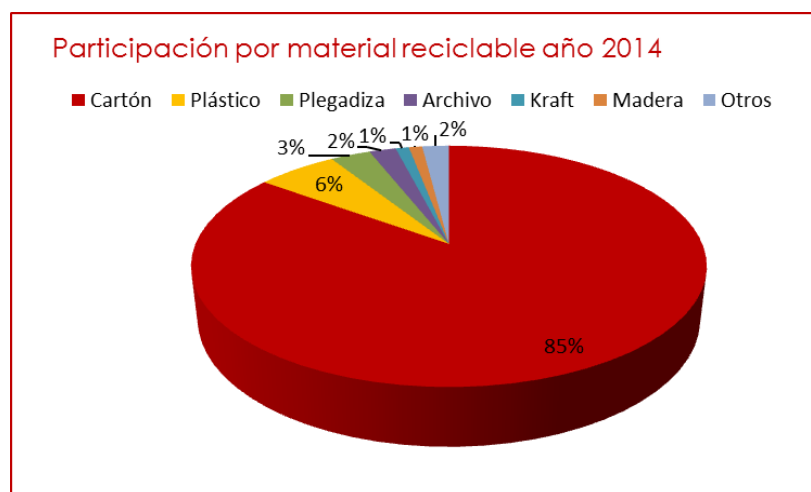
Cuadro No 25. Total de Residuos Reciclados

Residuos Reciclados	Año 2012-2013 Kilos	Año 2013-2014 Kilos	Año 2014-2015 Kilos
Total	528.666	506.438	526.025

Gráfica No 33. Total de Residuos Reciclados

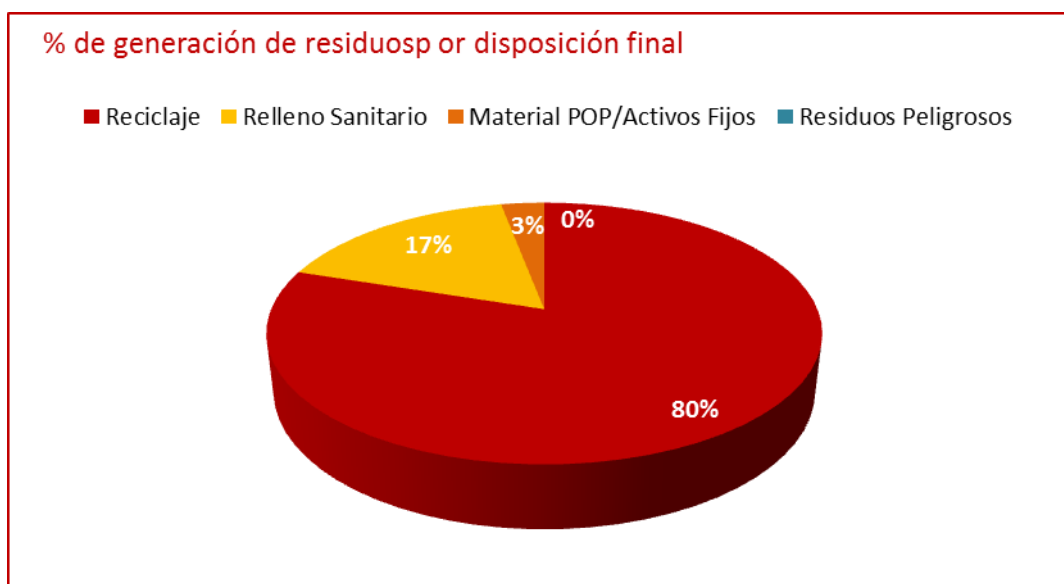


Gráfica No 34. Participación de material reciclable año 2014



El compromiso de Nalsani para hacer de sus procesos los más eficientes, se evidencia en la disposición responsable de aprox. 80% de los residuos generados en la operación.

Gráfica No 35. % de generación de residuos por disposición final



RECURSOS NATURALES AHORRADOS

Gracias a la gestión realizada en la recuperación de materiales aptos a ser reutilizados, se obtienen beneficios no solo económicos sino ambientales. Esta actividad contribuye al sostenimiento ambiental, ya que disminuye la cantidad de recursos naturales necesarios para la fabricación de los diferentes materiales, como es el caso del vidrio, cartón y plásticos.

A continuación se muestra el Material Recuperado y su reducción de recursos utilizados

Papel y Cartón

Recuperar papel y cartón es esencial para economizar energía, evitar la contaminación y el desperdicio del agua y salvar los bosques. Durante el año 2014-2015 Totto generó un total de 473.2 Toneladas de papeles y cartón recuperados.

Plásticos

La recuperación de plásticos evita la destrucción de terrenos por extracción y contribuye así a la preservación de los ecosistemas. Durante el año 2014-2015 se generó un total de 33.7 Toneladas de plásticos recuperados.

Aluminio

La recuperación de Aluminio reduce la minería a cielo abierto la cual es la más usada a la hora de conseguir aluminio, lo que destruye una gran parte del ecosistema. Durante el año 2014-2015 Totto generó un total de 120 Kg de aluminio.

De lo anterior se logra determinar que durante el año 2014-2015 TOTTO evitó la tala de 8041 Árboles, adicional se redujo el consumo de Agua, Energía y emisiones de CO₂, a continuación se resumen estos datos.

Cuadro No 26. Recursos ahorrados derivados del proceso de reciclaje

Arboles	Agua (Lts)	Energia (Kw/h)	CO2 (Kg)
			
Evitamos la tala de 8.041 árboles	Ahorramos 129.Millones de litros de agua	Evitamos el consumo de 3.5 Millones de Kw/h	Evitamos la emisión de 170 mil partículas de CO ₂ .

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.

Gráfica No 36. No. de árboles sembrados por TOTTO y sus colaboradores



Yo Me Muevo por Bogotá

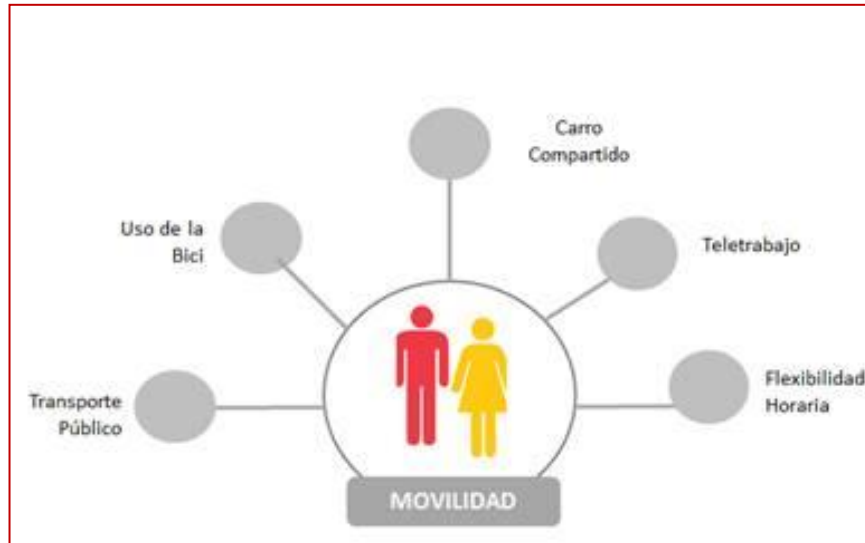
TOTTO se une a un programa de movilidad liderado por la Secretaría de Medio Ambiente con el fin no solo de sumar ciudadanos al escenario de una movilidad sostenible que implique menos vehículos motorizados en las vías y su uso más racional; sino a la vez contribuir con una mejor calidad de vida que se manifiesta en más tiempo disponible a nivel familiar, menos tiempo en



embotellamientos y más seguridad vial.

La estrategia comprende cinco ámbitos:

Figura No. 6 Ámbitos estrategia de movilidad Nalsani S.A.S



A la fecha hemos sensibilizado a nuestra compañía acerca del Uso de la Bici, hemos iniciado con horarios escalonados y reforzado Día Avatar –Tele Trabajo-.





Principio Nº 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

Morral con Panel Solar TOTTO

El morral Burbank hace parte de una línea de productos especializados que presenta



alternativas al uso de energía eléctrica para la recarga de dispositivos electrónicos usando tecnologías ecológicas y ampliando el nivel de autonomía de los usuarios, reduciendo la dependencia de estos al uso de energía eléctrica.

Este morral incorpora un panel solar, plástico y removible que absorbe la energía de los rayos del sol y almacena la energía en una batería de litio para la posterior carga de dispositivos electrónicos y teléfonos inteligentes.

Como consecuencia de lo anterior se presenta ahorro de energía eléctrica, si estimamos que un teléfono inteligente se carga totalmente en el lapso aproximado de 1 hora y que se recargan por lo menos dos veces al día, lo cual significa que esa energía

usada no ha sido consumida directamente del suministro de energía eléctrica domiciliaria sino que ha sido obtenida usando un recurso disponible gratuitamente mediante el uso de un proceso limpio y amigable con el medio ambiente.

NUESTRO COMPROMISO con
LA ÉTICA Y LA
TRANSPARENCIA



**Anti-
corrupción**

**Anti
Corrupción**

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



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

OEA y LAVADO DE ACTIVOS: Nuestro Gran Reto en Seguridad

Con el fin de garantizar la seguridad en nuestra cadena de abastecimiento, TOTTO tiene como gran reto su certificación ante OEA (Operador Económico Autorizado) y el cumplimiento de los compromisos

que como empresa tenemos en la lucha mundial contra el lavado de activos. Este permitirá no solo tener beneficios aduaneros permanentes sino comprometernos aún mucho más en la lucha contra la corrupción y falta de ética.

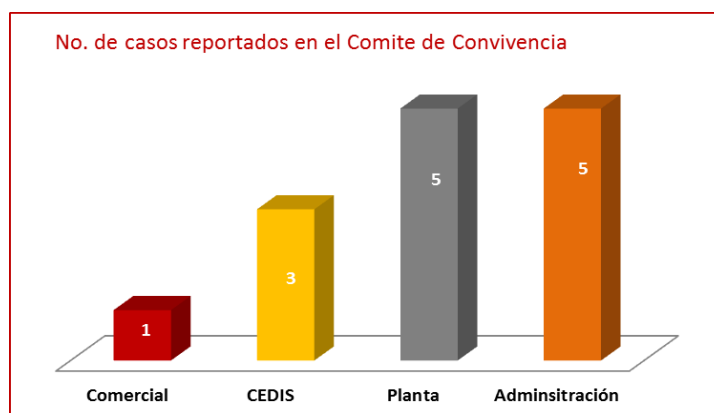
COMITÉ DE CONVIVENCIA

El Comité de Convivencia Se conforma con la convicción de ser un Comité ético y transparente, que vele por un adecuado ambiente laboral, revisando situaciones que afecten las condiciones saludables y de bienestar, aportando medidas correctivas pertinentes para solucionarlas, con el fin de promover trabajo en condiciones dignas y justas, facilitando la resolución de conflictos.

Cuadro No. 26. Casos presentados en el Comité de Convivencia año comercial 2014

Casos presentados	Casos Cerrados
14	11

Gráfica No. 37. Casos presentados en el Comité de Convivencia año comercial 2014 por población



De los 14 casos presentados, a la fecha se encuentran cerrados 11 satisfactoriamente. Los tres restantes están en proceso de evaluación, correspondientes dos al área operativa (CEDI TITTAN) y uno al área administrativa.

**NUESTRO COMPROMISO con
LA INNOVACIÓN**

INNOVACIÓN



PERFÍL DE EXCELENCIA **ÁREA INNOVACIÓN**



Identificar y potenciar las condiciones básicas para promover la innovación como elemento diferenciador de la Compañía, a saber: gestión del diseño y de procesos; gestión del cambio en los aspectos que obstaculizan la innovación; consolidación de un modelo de innovación abierta y preparación de la masa crítica interna que apalanque la cultura de innovación e incremente de manera sostenida el portafolio de innovaciones.

PRINCIPALES LOGROS AÑO 2014-2015

DIPLOMADO E-CREA



Se realizó proceso de formación interno en competencias de creatividad e innovación, a través del diplomado iCREA que tuvo una duración de un año, certificando a un grupo de 35 colaboradores. El diplomado arrojó como resultado, el desarrollo de proyectos que impactaron de forma innovadora la Compañía.

En el diplomado se ofrecieron las siguientes temáticas:

- ✓ Gestión del conocimiento
- ✓ Design Thinking
- ✓ Gestión de la innovación
- ✓ Modelos de negocios

WORK-COFFEES

Se lanzaron los work coffees de innovación, los cuales son escenarios mensuales de dos horas abierto para todos los colaboradores de la Compañía mediante inscripción, en los que se abordan dos frentes de trabajo:



- ✓ **Buenas prácticas de innovación:** a través de invitados externos, se ofrecen charlas de dos horas en los cuales se abordan temas como liderazgo e innovación social.
- ✓ **Competencias de innovación:** a través de talleres en formación de competencias, se brindan herramientas como Design Thinking y Arquetipos, para que los colaboradores realicen de forma innovadora sus proyectos



COMUNICADO DE PROGRESO
2014-2015
NALSANI S.A.S

