

# **INFORME DE PROGRESO NALSANI S.A.S**



**Año 2016-2017**

**Gerente General**  
Yonatan Bursztyn

**Gerente de Talento Humano**  
Isabel Velosa

**Jefe Responsabilidad Social y Gestión Ambiental**  
Ángela María Olarte

Resultados Colombia  
Informe presentado periodo comercial  
**Abril 2016 a Marzo 2017**



Bajo principios de  
Pacto Global



## CONTENIDO

**Mensaje de nuestro Presidente**

**Nuestros reconocimientos**

**Nuestra empresa**

**Nuestro compromiso en DDHH**

**1. Apoyar y respetar los derechos humanos**

- 1.1 Trabajando con los más estándares de seguridad y salud
- 1.2 Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores
- 1.3 Habitabilidad
- 1.4 Por Ti, Para Ti, Para Quienes Amas

**2. No ser cómplice de los abusos a los derechos humanos**

- 2.1 Responsabilidad Social con contratistas y proveedores

**Nuestro compromiso en Derechos Laborales**

**3. Apoyar los principios de libertad de asociación**

- 3.1 Fondo de Empleados
- 3.2 Comité de Convivencia

**4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio**

- 4.1 Convocatorias internas

**5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil**

- 5.1 Nuestra Responsabilidad con la Comunidad

**6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación**

- 6.1 Así Somos en Nalsani S.A.S





## CONTENIDO

### Nuestro compromiso en Medio Ambiente

- 7.** Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales
- 8.** Promover mayor responsabilidad medioambiental
- 9.** Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

### Nuestro compromiso con la Ética y Transparencia

- 10.** Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas su formas, incluidas extorsión y criminalidad

10.1 Sistema Integral de Seguridad

# CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE

**En TOTTO la responsabilidad social, es una responsabilidad integral**

La mayoría de las empresas cuentan con misión, visión y valores, son estos los lineamientos que generan el crecimiento de una compañía. Sin misión no hay presente del negocio, sin visión no hay futuro de la empresa, sin valores, la ética se desvanece y el rumbo de la sostenibilidad se vuelve esquivo.



Trabajar de forma colaborativa se ha convertido en el enfoque principal para desarrollar el concepto de Responsabilidad Social y Ambiental en la compañía. Si como equipo, una empresa logra a través de su cultura movilizar acciones, puede decirse que el deber se ha cumplido, porque marca y gente son uno solo apalancando los valores corporativos.

Es por eso que en Totto, cada acción está enfocada en hacer que los valores guíen el actuar de su gente, fortalezcan la cultura corporativa y ayuden a fomentar la honestidad, humildad, responsabilidad, constancia, lealtad e innovación; lo que permite que como compañía se estrechen lazos con el entorno, logrando con ello hablar de capital social.

Totto desde sus inicios ha tenido claro que la sostenibilidad es parte de su filosofía corporativa. Desde hace más de 30 años la gente y las comunidades que motivan e inspiran sus creaciones y negocio han sido un motor fundamental .

Y es que para esta compañía retribuir es cuestión de convicción y la acción del buen ciudadano comienza por casa. Esa es tal vez, parte de las razones por las que sus colaboradores no solo viven de primera mano la responsabilidad social ejercida por la compañía, sino que se vinculan para ser parte de la misma.

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

EN TOTTO, el ejemplo y la solidaridad se fusionan como parte del ADN de la compañía y es por eso que desde las diferentes iniciativas se puede hablar de integralidad, y se fortalece el concepto de sostenibilidad.

Somos una empresa colombiana, una marca global y un ejemplo de responsabilidad social corporativa que desde lo genuino de su aporte social le dice al mundo: ¡Cuenta Conmigo!

**YONATHAN BURSZTYN**  
C.E.O

# NUESTRA EMPRESA

## TOTTO: UNA MARCA GLOBAL

NALSANI S.A.S es una multinacional de moda líder en Latinoamérica, ofrece la más sofisticada variedad y tecnología en maletines, morrales, mochilas, bolsos, ropa y accesorios. Nuestros diseños están pensados para adaptarse y satisfacer las necesidades de nuestros clientes de forma original, cómoda y versátil, garantizando estándares de excelente calidad..



Todos nuestros productos proyectan un balance entre lo estético, lo práctico y lo funcional para lograr una imagen fresca, casual y dinámica convirtiéndonos en la marca estilo de vida, preferida por el viajero urbano del mundo

Somos una marca con estilo y dinamismo, respaldada por una organización con altos estándares de calidad e innovación. Los índices de crecimiento obtenidos a la fecha, son el resultado de una efectiva relación con nuestros clientes y consumidores, buscando ofrecerles siempre lo mejor.

Contamos con, prestigio y reconocimiento en todos los países donde estamos presentes, hoy Totto cuenta con más de 604 puntos de venta en 57 países de América y Europa (Aruba, Bahamas, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Curazao, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Saint Marteen, Trinidad y Tobago, Venezuela, entre otros). Somos una organización que emplea más de 11.000 personas a nivel mundial de forma directa e indirecta.

# NUESTRA EMPRESA

## TOTTO: UNA MARCA GLOBAL



### RED GLOBAL

CONTAMOS CON 604 PUNTOS DE  
VENTA A NIVEL GLOBAL

PRESENCIA EN  
57 PAÍSES



ESPAÑA	PERÚ
MÉXICO	BOLIVIA
CHILE	BAHAMAS
PORTUGAL	PARAGUAY
VENEZUELA	GUYANA
NICARAGUA	PUERTO RICO
ECUADOR	ARUBA
COSTA RICA	CURACAO
PANAMA	JAMAICA
GUATEMALA	REP. DOMINICANA
EL SALVADOR	EMEA***
HONDURAS	
TRINIDAD Y TOBAGO	

TOTTO BRAND



\*\*\*En el caso de Emea, la operación la manejan 2 personas desde España y en cada país en promedio hay mínimo 2 personas. Los países son: Albania, Alemania, Arabia Saudí, Bahrein, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Eslovaquia,

Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Kenia, Letonia, Líbano, Macedonia, Malta, Marruecos, Montenegro, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Rusia, Serbia, Túnez.



# NUESTRA EMPRESA

## TOTTO: UNA MARCA GLOBAL



Fundada en 1987.



4.000.000+  
fans en Facebook



Presencia en  
57 países.



600+ tiendas en  
Latinoamérica, Europa,  
Medio Oriente y Africa.



Marca de maletines  
más reconocida en  
Latinoamérica.



Patrocinadores Oficiales  
del Comité Olímpico  
Colombiano desde 2004.

# NUESTRA EMPRESA

## TOTTO: UNA MARCA GLOBAL

TOTTO



### TOTTO FLAGSHIP STORE

**E**l 7 de diciembre de 2011, Totto abrió en la Zona T de la ciudad de Bogotá (Calle 83 No. 12 -49) las puertas de su Flagship Store (siendo la primera en Colombia en abrir una tienda de este tipo) como laboratorio de marca y generación de experiencias significativas para los consumidores.

En el tercer piso se encuentra un espacio tecnológico y de experiencia de marca en el que se le suministran al cliente todos los ingredientes para un proceso de cocreación llamado Totto Lab, el cual está acompañado de operarios que en menos de una hora confeccionan el producto y el usuario puede ver en tiempo real este desarrollo.



# NUESTRA EMPRESA

## TOTTO: UNA MARCA GLOBAL

### TOTTO LAB

**P**ropuesta innovadora y única en el país, que da un importante paso en la personalización e interacción con nuestros clientes y/o posibles compradores desde la tienda **Totto Flagship Store**, ubicada en la zona T de la ciudad de Bogotá.

También contamos con esta apuesta innovadora en **Madrid, España**. "**Totto Lab**" permite que los clientes puedan explorar y compartir su creatividad, diseñando y personalizando su morral en menos de una hora. Este concepto también está disponible ingresando a [www.tottolab.com](http://www.tottolab.com) en la modalidad de comercio electrónico.

Con el Totto Lab se han obtenido ganancias económicas, retorno de la inversión, ventas adicionales en el corto y mediano plazo, aumento de tráfico en la tienda Totto Flagship Store y en el canal e-Commerce.

El Totto Lab está basado en tres pilares: Tecnología (aplicativo para personalizar el morral, comercio electrónico y posibilidad de ingresar desde cualquier dispositivo móvil); Producción (el morral diseñado en Flagship Store se entrega en 45 minutos y el cliente puede observar el proceso de personalización); Distribución (en venta online se entrega en 7 días hábiles).





# NUESTRA EMPRESA

## TOTTO: UNA MARCA GLOBAL



**M**edios Digitales se destaca por ser una vitrina a nivel global para la marca ya que cuenta con el 100% del portafolio de producto, además cuenta con el servicio **Totto Lab** a partir de una aplicación que permite la personalización de productos a través de Internet, proporcionando el acceso a uno de los servicios más innovadores de la marca a todo tipo de públicos.



### TOTTO.COM

“TOTTO.COM es hoy nuestro océano azul. Creamos un nuevo espacio en el mercado y con este nuevo canal tenemos la oportunidad de generar crecimiento rentable a futuro.”

#### CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS

##### Servicio al cliente WOW!

- Canales de comunicación integrados.
- Agentes de servicio empoderados
- Resolución de PQR's 24 horas.
- Gestión de garantías y reparaciones

##### Excelencia en logística

- Envíos y devoluciones sin costo
- Cubrimiento del 100% de la población Colombiana.
- Entregas: Bogotá 2 días, Ciudades principales 3 días y zonas de difícil accesos 4 días.
- Empaques a la medida y con diseños del canal.

##### Estabilidad en plataforma

- Plataforma Vtex, especializada en eCommerce

##### Plataforma de pagos segura

- Check Out Sencillo: Ingresas los datos una vez. En la segunda compra accedes únicamente con tu correo electrónico.
- Sellos de seguridad en las transacciones
- Miembros de la cámara de comercio electrónica de Colombia.



## PREMIOS Y DISTINCIONES



**PREMIO A LA EFICIENCIA ENERGÉTICA**  
EFICIENCIA EN NEGOCIOS

**PREMIO EFICIENCIA ENERGÉTICA 2017**

MARCA

OTORGADO POR MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA, ANDESCO, UPME, FINDETER -COLOMBIA-



**PREMIO ECOMMERCE AWARD 2017**

MARCA

OTORGADO POR ECOMMERCE INSTITUTE



**PREMIO EMBAJADA DE ESPAÑA 2016**

EMPREDIMIENTO



**PATROCINADORES OLÍMPICOS RIO 2016**

MARCA

## PREMIOS Y DISTINCIONES



**PREMIO  
BRITCHAM LAZOS 2016**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**OTORGADO POR CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO BRITÁNICA**



**PREMIO  
PORTAFOLIO 2016**

**GESTIÓN TALENTO HUMANO**

**OTORGADO POR PORTAFOLIO**



**PREMIO  
LATAM DIGITAL 2017**

**COMERCIO ELECTRÓNICO**

**OTORGADO POR ECOMMERCE INSTITUTE**

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

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





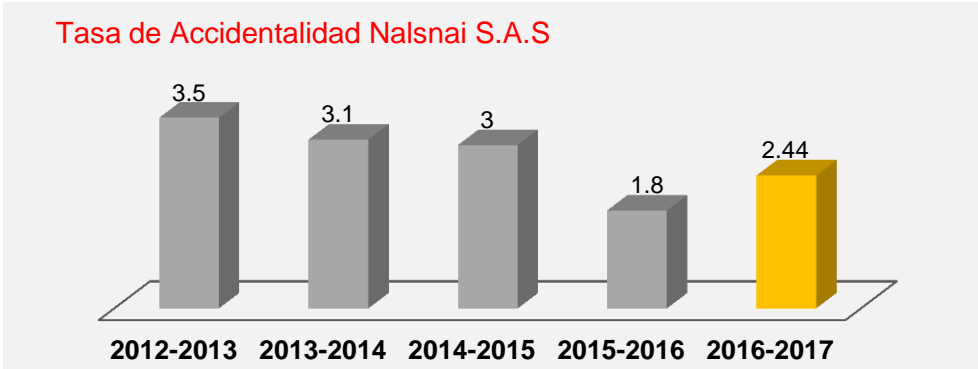
# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 1. APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.1. Trabajando con los más altos estándares de seguridad y salud

A través de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, buscamos fortalecer la cultura del auto cuidado, identificando, gestionando, controlando, minimizando y/o eliminando los diferentes peligros presentes en las áreas de trabajo. De esta forma, logramos ambientes con tendencia a cero accidentes y baja incidencia de enfermedades laborales en función de la calidad de vida de nuestros colaboradores y la de sus familias.

Como principal indicador de la gestión, se reporta la Tasa de Accidentalidad:



ACCIDENTALIDAD	AÑO 201332014	AÑO 2014-2015	AÑO 2015-2016	AÑO 20162017
No. accidentes laborales	93	89	67	86
Días de incapacidad	433	740	590	209
No. de muertes por accidente de trabajo	0	0	0	1
Tasa de accidentalidad	3.1	3.0	1.8	2.44



Desde la compañía se enfocan acciones encaminadas a disminuir la accidentalidad y aumentar el bienestar de nuestros colaboradores. Sin embargo, se experimenta un crecimiento de 0.64 puntos respecto al año anterior.

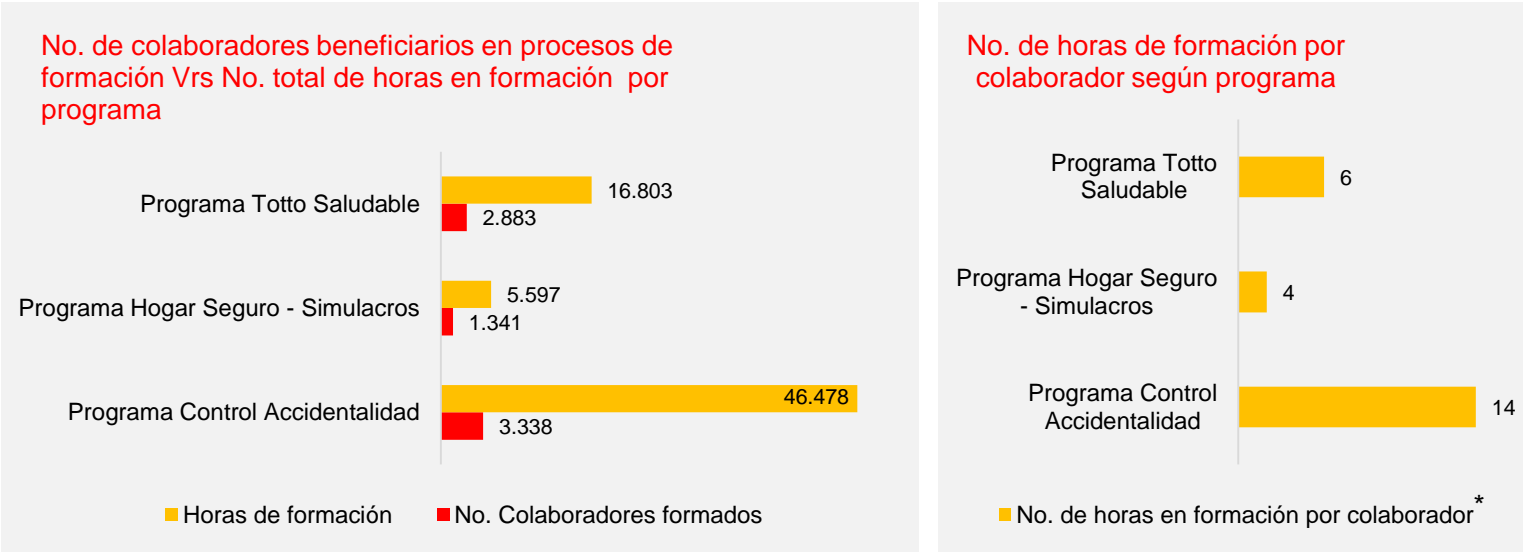
En su gran mayoría, los accidentes ocurren por caídas del mismo y de diferente nivel en nuestra tiendas. Como estrategia de mejora, se encuentra aumentar la formación para la población comercial y de esta forma generar prácticas laborales más seguras. Otro de los principales factores que afecta la accidentabilidad son las lesiones ocurridas durante la realización de los juegos deportivos TOTTO. Con el fin de dar respuesta oportuna, el área de Seguridad y Salud realiza actividades de calentamiento antes del inicio de cada jornada y exámenes médicos previos a los juegos, garantizando una correcta preparación de nuestros colaboradores deportistas.

Con respecto al accidente mortal, se evidenció que ocurre en desplazamiento no rutinario en vehículo ajeno a la empresa. Con el fin de tomar las medidas preventivas, la organización define política de desplazamientos de los colaboradores durante su Jornada Laboral (desplazamientos entre las diferentes sedes y ciudades, o entre ciudades y periferia).



El Plan de Seguridad y Salud contempla tres grandes programas: **1).** Programa Control Accidentalidad, **2).** Programa Totto Saludable, **3).** Programa Hogar Seguro Totto

Acorde al compromiso de la organización en la prevención de accidentes, enfermedades y estimulación de la práctica de buenos hábitos de vida saludable, se implementa, para cada programa, un plan de formación y jornadas de prevención enfocadas en diversas temáticas según necesidades detectadas. Para el año 2016-2017 se reportan los siguientes resultados:

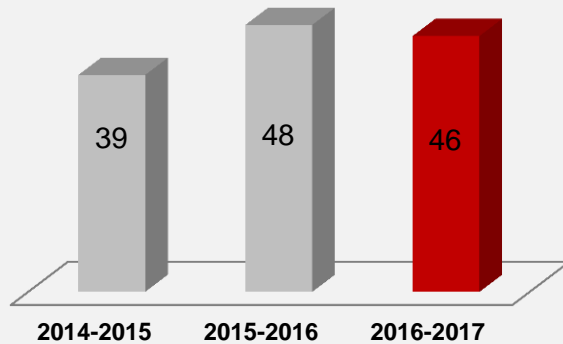


Respecto al año anterior, las horas de formación han aumentado en aproximadamente dos horas por colaborador, especialmente en la implementación del programa de control de accidentalidad que busca la toma de conciencia y el cambio cultural hacia la seguridad de nuestros colaboradores acompañado de nuevos procedimientos.

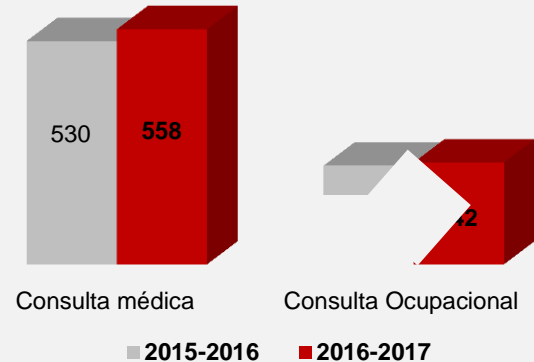
\*El número de horas de formación por colaborador se calcula con el No. total de horas de formación/No. de colaboradores formados

Como estrategia adicional al plan de formación, el área de Seguridad y Salud realiza periódicamente jornadas de salud y consultas médicas preventivas, experimentando un crecimiento en la participación de nuestros colaboradores. Lo anterior, derivado de la implementación de una estrategia de comunicaciones de mayor alcance y la generación de conciencia en el autocuidado por parte de los colaboradores.

Número de Jornadas de salud



No. de colaboradores beneficiados por Medicina Preventiva.



Programa de pausas saludables

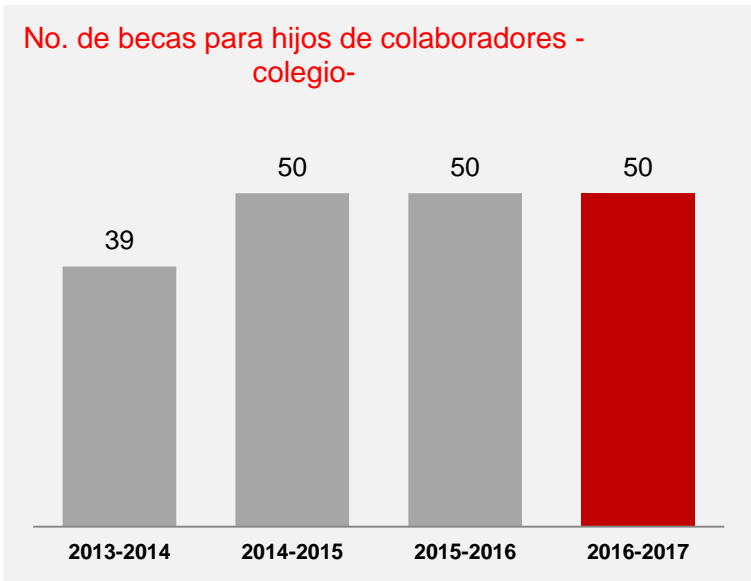
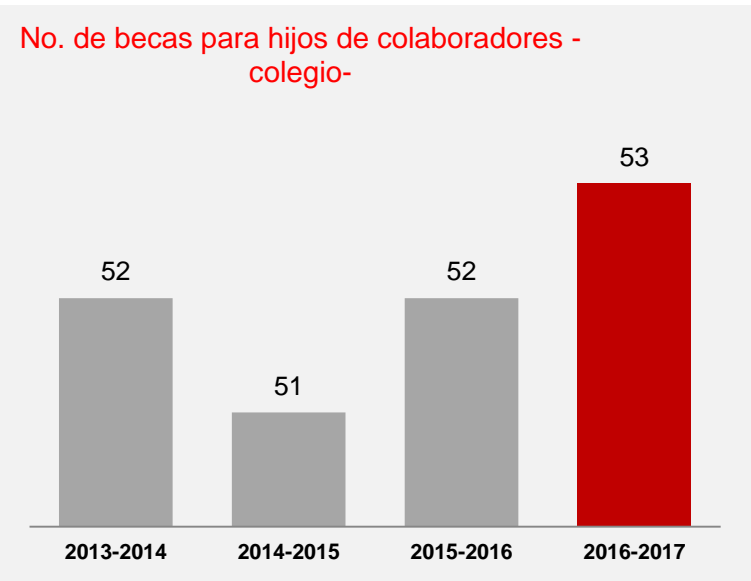
# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 1. APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

**1.2.1 EDUCANDO FORJAMOS FUTURO:** Para TOTTO es una prioridad que sus colaboradores y familiares se fortalezcan académica y profesionalmente. Definiendo un presupuesto anual, se hace entrega de becas/auxilios de estudio que permiten el crecimiento personal y académico tanto del colaborador como el de su familia. A la fecha hemos entregado **645 becas colegio** y **375 becas universidad** para **hijos de colaboradores**. De igual forma, **376 auxilios pregrado** y **65 auxilios postgrado** para **colaboradores**.

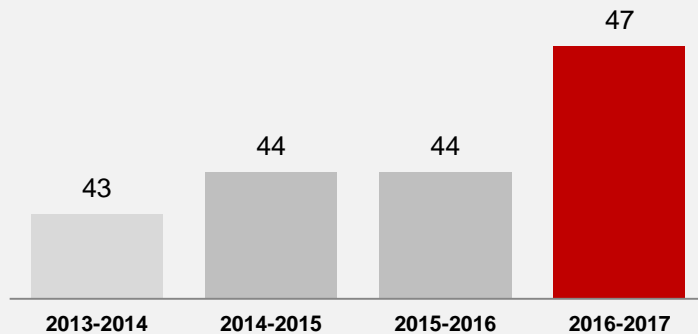
### BECAS PARA HIJOS DE COLABORADORES



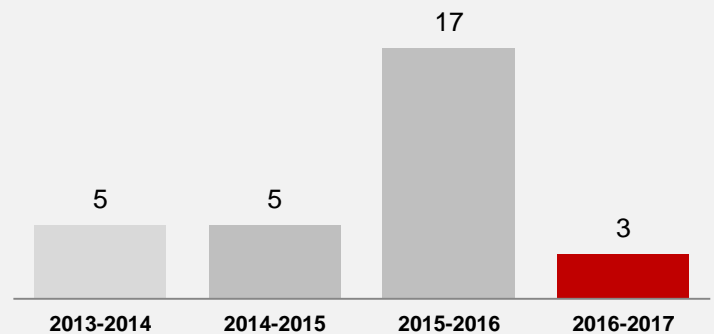


## AUXILIO PARA COLABORADORES

No. préstamo-auxilio colaboradores U.  
Pre-grado



No. préstamos-auxilio colaboradores U.  
Pos-grado



Los auxilios y becas están abiertos para toda nuestra población y se divulgan a través de los diferentes medios de comunicación de la organización. A excepción de auxilios post-grado para colaboradores, se presenta un comportamiento similar a lo largo de los años debido a un presupuesto definido por la organización y el interés de los colaboradores de formarse.

El comportamiento de los auxilios de postgrado durante el año 2016-2017 es menor respecto al año inmediatamente anterior, ya que no se recibieron solicitudes por parte de los colaboradores. Sin embargo, es importante señalar que el resultado del año 2015-2016, cuando se otorgan un total de 17 auxilios, se presenta como consecuencia del posicionamiento de la educación virtual que permite mayor accesibilidad. Entonces, tenemos como gran reto, implementar campaña de comunicación de impacto que genere conciencia de estudio en nuestros colaboradores.

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 1. APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

**1.2.2 ACADEMIA TOTTO Y TOTTO TU:** Para NALSANI, la formación es fundamental en el desarrollo de sus colaboradores, por esto contamos con un proceso de aprendizaje orientado a fortalecer y mantener las competencias y conocimientos vigentes en nuestro talento humano, buscando afianzar una cultura enfocada al desempeño y al desarrollo y así alcanzar los objetivos estratégicos establecidos. Actualmente contamos con procesos de Inducción, entrenamiento al cargo y plan de formación. A continuación resaltamos la gestión de estos procesos realizados en el año 2016 – 2017:



**1.891**

colaboradores participan en proceso de  
**inducción**

(70% presencial y 30% virtual)



**82%**

de colaboradores participan en procesos de  
**formación compañía**

2624 colaboradores de las tres poblaciones recibieron durante el año algún proceso de formación



**1.891**

colaboradores participan en proceso de  
**entrenamiento**

- Cargos administrativos 15%
- Cargos Operativos 20%
- Cargos Comerciales 65%



**313**

**eventos de formación**

240 Presencial  
59 Virtual  
10 Mixtos



**84,362**

**horas de formación**



**26**

**horas de formación por colaborador en promedio**

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 1. APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

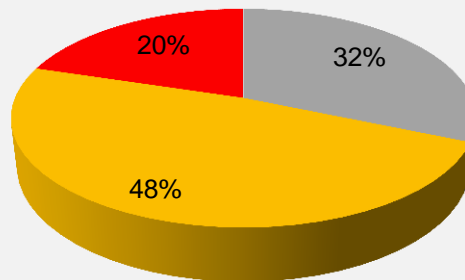
### 1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

**1.2.3 NUESTROS COLABORADORES SON PROMOCIONADOS:** Bajo el compromiso del desarrollo de nuestro equipo de trabajo, durante el año comercial se promocionaron un total de **153** colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas de la organización (un 10% más con respecto al año pasado):



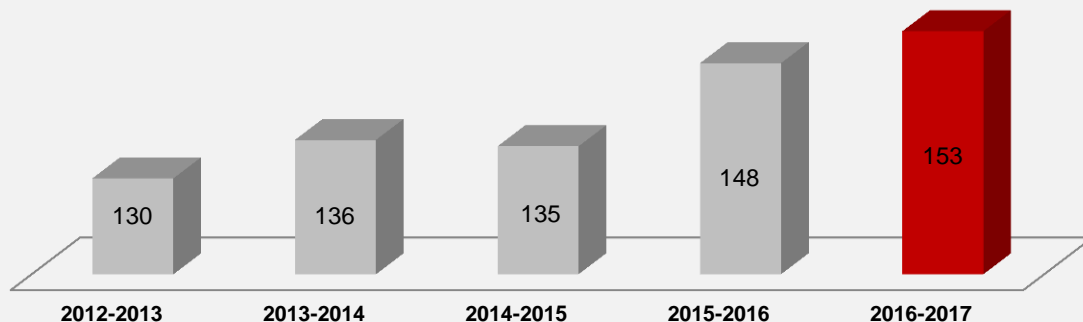
% de colaboradores promocionados por población año 2016-2017

■ Comercial ■ Administración ■ Operaciones

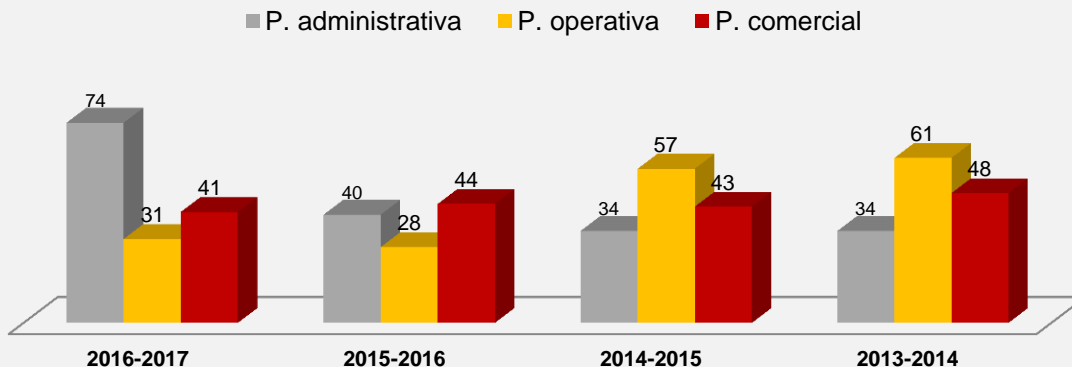


Durante el año se realizaron diferentes convocatorias internas bajo parámetros definidos en el proceso de ascensos de personal. Para su postulación, los colaboradores deben cumplir con los criterios definidos y participar en la fase de evaluación integral, la cual define la persona seleccionada. Al final del proceso, se realiza realimentación a todos los participantes como un medio de desarrollo profesional.

#### No. de colaboradores promocionados



#### Colaboradores promocionados por año y por población



La población administrativa presenta un mayor número de colaboradores promocionados derivado de la naturaleza de sus cargos y al acompañamiento realizado desde el área de TH, invitando a los jefes de cada proceso a dar prioridad para sus vacantes a los colaboradores internos como una oportunidad de desarrollo.



# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

**GESTIÓN DEL DESEMPEÑO:** La Gestión del Desempeño es un proceso que busca alinear las metas definidas y el nivel de competencias de cada colaborador con el planteamiento estratégico de la organización, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de desarrollo y dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.

**GESTIÓN DEL DESARROLLO:** La gestión del desarrollo se basa en el fortalecimiento de las competencias culturales y de cargo evaluadas a cada colaborador a través de formación (cursos y talleres) virtual y presencial, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos y al desarrollo profesional y personal del colaborador.

Para dar cumplimiento a los objetivos de la organización se definen los siguientes indicadores:



**100%**

de los colaboradores son evaluados en **Gestión de Competencias**

(547 colaboradores administrativos con antigüedad mayor a un año)



**3.9/5**

es el nivel de competencias promedio alcanzado por nuestra población administrativa



**80%**

colaboradores valorados por competencias han definido **planes de desarrollo Individual**



**95%**

de los líderes activos en la organización participaron en los programas de formación en competencias de **Liderazgo**



**32%**

de los colaboradores están inscritos en **comunidades de práctica**

(del total de colaboradores activos en la plataforma SuccessFactors)



**21**

comunidades de prácticas son creadas durante el año

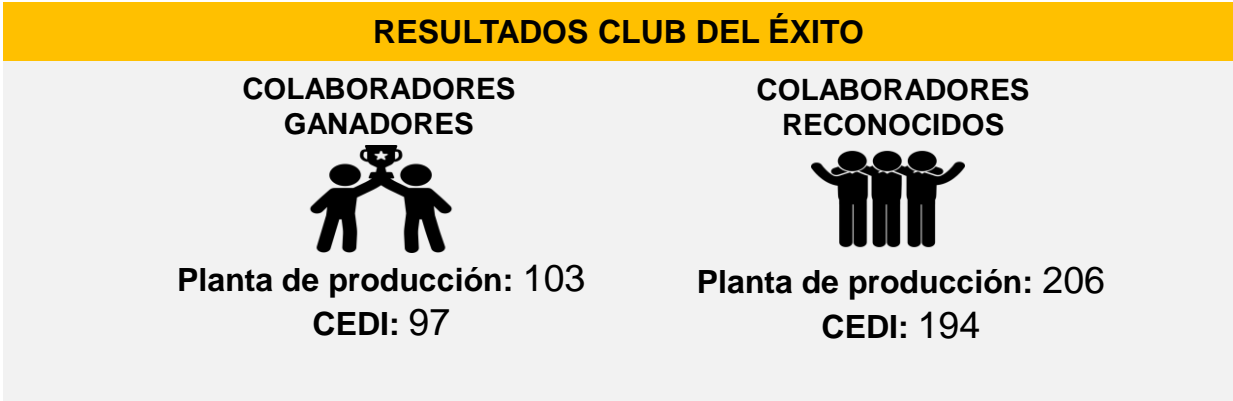
(14 comunidades de prácticas para los proyectos estratégicos y 7 comunidades de otros temas.)

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

**Club del éxito (Población operativa):** Este programa tiene como objetivo reconocer a los colaboradores del área operativa con los mejores desempeños, de tal manera que se premia a aquellos colaboradores integrales en su gestión. Durante el año comercial reconoció por desempeño superior a **400** colaboradores y fueron ganadores por desempeño sobresaliente **200** colaboradores (**18%** de la población es reconocida por su gran desempeño).



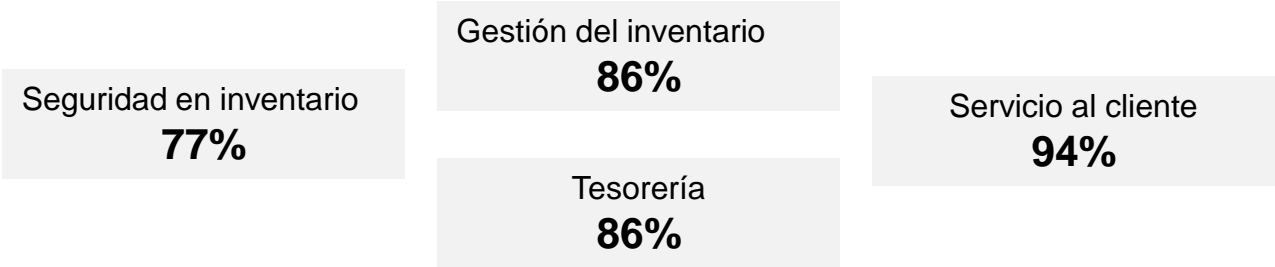
**Expedición TOTTO (Población comercial):** El principal objetivo de Expedición TOTTO es reconocer el desempeño de los colaboradores de la población comercial de acuerdo al resultado de indicadores de medición previamente establecidos en una plataforma virtual y a la gestión integral que cada colaborador realiza en la compañía.

Se realizan mediciones de forma mensual y trimestral, por los cuales se realiza el reconocimiento a los colaboradores. Los indicadores son valorados por cada área responsable quienes garantizan la objetividad en los resultados.

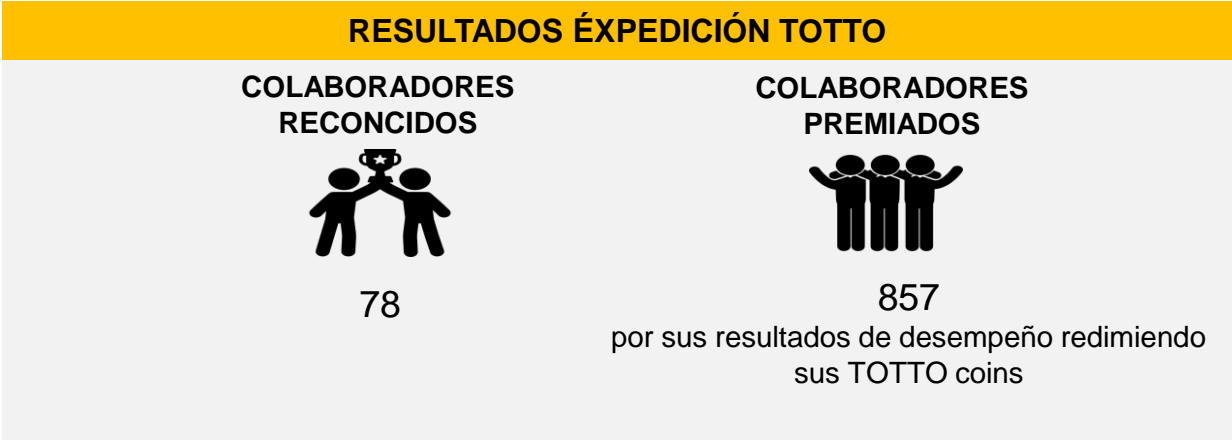
# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Se detallan los resultados obtenidos en 4 de los indicadores establecidos dentro de la Gestión Integral del área comercial:

## RESULTADOS E INDICADORES CUMPLIMIENTO AÑO 2016-2017



Los eventos de reconocimiento se realizan de forma innovadora e invitando a miembros de la familia del colaborador y a directivos de la empresa y posteriormente se realizan las comunicaciones a toda la organización para su conocimiento. Por otra parte, todos los colaboradores acumulan TOTTO coins por sus resultados y por medio de una plataforma redimen premios por su gestión durante el año, así son reconocidos ante sus compañeros



# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

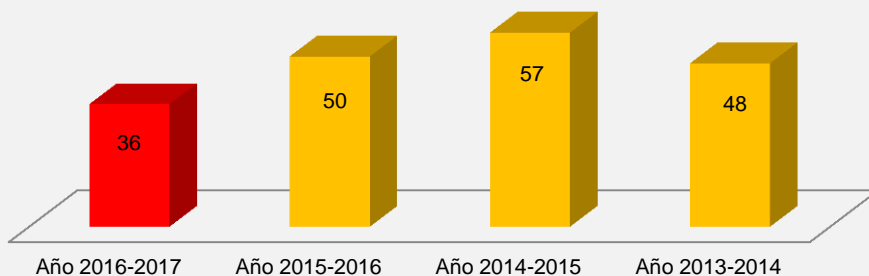
## 1. APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.3 Habitabilidad

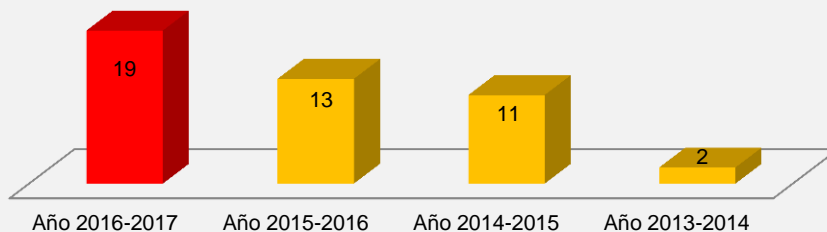
#### EN CASA PROPIA VIVE LA FAMILIA TOTTO:

Como pilar estratégico del área de bienestar, generamos oportunidades para que nuestros colaboradores adquieran su vivienda propia, un derecho fundamental del ser humano. Anualmente la organización asigna un presupuesto para el otorgamiento de auxilios para la compra o mejora de vivienda de nuestra población base. A la fecha, hemos beneficiado un total de **587 colaboradores** (336 para compra de vivienda nueva y 221 para mejoras de vivienda).

No. de colaboradores beneficiados para compra de vivienda



No. de colaboradores beneficiados para adecuaciones de vivienda



## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

La organización fomenta escenarios de participación social, donde sus colaboradores a través de la donación de tiempo, apoyan causas de transformación social. Para este año, en alianza con la Fundación Catalina Muñoz se realiza la construcción de **6 viviendas** a población en situación de vulnerabilidad. Dese inicio del programa a la fecha, la organización y sus voluntarios han realizado la construcción de **39 viviendas**.

### IMPACTO VOLUNTARIADO CORPORATIVO - HABITABILIDAD



**135**

voluntarios movilizados



**1.215**

Horas donadas



**6**

familias beneficiadas



A nivel  
nacional





# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 1.4 Por ti, Para Ti, Para Quienes Amas

Uno de nuestros mayores esfuerzos en materia de DD.HH es el programa de bienestar denominado **Por Ti, Para Ti y Para quienes Amas**, una apuesta de la organización por generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestra gente. A través de dicho programa desarrollamos espacios de reconocimiento, participación, esparcimiento e integración familiar, con proyectos y/o actividades que fomentan el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias. A continuación se presenta lo resultados e cobertura de colaboradores:



#### POR TI

Acciones, planes y programas encaminados al fortalecimiento de las habilidades, que permitan el reconocimiento integral de nuestros colaboradores como personas.

#### Por tu Balance

- Día avatar: **93** (74% de los líderes de la organización)
- Licencia de Matrimonio: **100%** (colaboradores que celebraron su matrimonio)

#### Por tu Desarrollo

- Academia musical TOTTO: **31**
- Auxilio educativo colaborador: **50**
- Reconocimiento graduandos: **15**

#### Por tu Desarrollo

- Quinquenios: **256**
- Reconocimiento por compromiso en SyS: **130**
- Desayuno con Don Natan: **40**



### PARA TI

Acciones, planes, proyectos y programas que permiten desempeñar sus funciones bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales

## Por tu Salud

- Gimnasia Laboral
- Formación en hábitos de vida saludables
- Programa de prevención de sustancias psicoactivas: **405**
- Jornadas de Salud: **46**
- Exámenes médicos periódicos: **637**
- Asesoría Psicológica: **61**
- Terapias físicas

## Por tu comodidad

- Programa de prevención de Lesiones Osteomusculares



### PARA QUIENES AMAS

Actividades de esparcimiento. Promovemos la práctica deportiva resaltando la sana competencia y el uso adecuado del tiempo libre.

## Para tu integración

- Celebración de cumpleaños: **Toda la población**
- Fiesta de fin de año: **Toda la población**
- Juegos deportivos TOTTO: **723**
- Refrigerio diario: **Toda la población**
- Día del vendedor: **Población comercial**

## Para tu familia

- Celebración día de los niños: **1150**
- Escuela de formación deportiva: **80**
- Regalo de nacimiento: **100%** (colaboradores que celebraron nacimiento)
- Obsequio fin de año para la familia : **Toda la población**
- Becas educativas hijos: **102**
- Descuento de colaborador: **Toda la población**
- Auxilio para compra y venta de vivienda: **55**
- Vacaciones recreativas: **120**
- Taller de duelo: **100%** de los colaboradores que falleció un familiar

## Para tu país

- Programa de voluntariado corporativo: **925**
- Acciones de compromiso ambiental: **Toda la población**

## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Para TOTTO sus colaboradores son el principal gestor de la responsabilidad social en la comunidad. A través de su participación activa en las diferentes actividades sociales gestionadas desde la compañía, nuestros colaboradores no solo fomentan valores y respeto por los derechos humanos sino que apalancan los objetivos organizacionales fortaleciendo competencias como liderazgo y trabajo en equipo.

### VOLUNTARIADO CORPORATIVO AÑO 2017



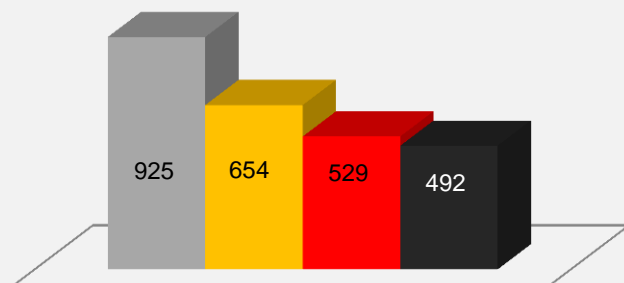
**925** voluntarios movilizados a nivel nacional

**5.000** horas voluntarias donadas

**13** actividades a nivel nacional

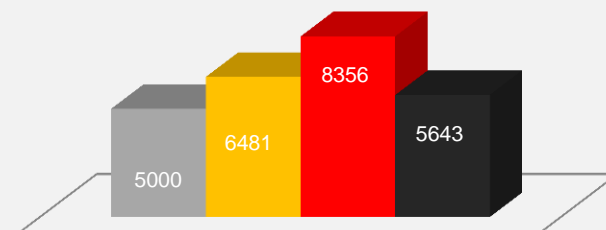
#### Colaboradores voluntarios movilizados

■ Año 2016-2017 ■ Año 2015-2016 ■ Año 2014-2015 ■ Año 2013-2014



#### No. de horas donadas por colaboradores voluntarios

■ Año 2016-2017 ■ Año 2015-2016 ■ Año 2014-2015 ■ Año 2013-2014



La participación de nuestros colaboradores en actividades de tipo voluntario ha venido aumentando año tras año como consecuencia de una oferta más amplia de actividades y la generación de una mayor conciencia social. Así mismo, de la intervención en nuevas comunidades.

El numero de horas donadas en total es menor con respecto al año pasado debido a que la estrategia de voluntariado se ha venido enfocando en territorios de difícil acceso con la participación de un grupo limitado de voluntarios en campo pero con un impacto social mayor.

Tan solo en el mes de diciembre, a través de la implementación de estrategia de voluntariado *navidad 2016*, generamos **impacto nacional con enfoque diferencial** en 5 nuevas comunidades de **post-conflicto** con alto grado de vulnerabilidad, fomentando desarrollo social y posicionando nuestra marca.



5

Regionales  
participando  
+ de **600**  
colaboradores



17

Colaboradores  
voluntarios en  
campo



7

Comunidades impactadas  
con enfoque diferencial



1.390

Niños y Niñas  
dotados de su kit  
escolar y morral



14

Escuelas  
impactadas\*



Un  
compromiso  
con la  
educación de  
Colombia



A comunidades entre la selva, el río y el mar  
llegaron los **voluntarios Totto**

VER MÁS

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS 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



# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 3. APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

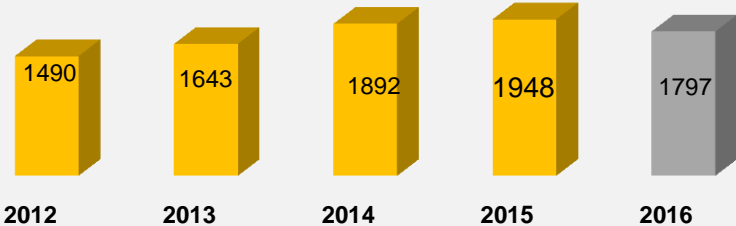
La organización cuenta con una política de puertas abiertas, donde la comunicación entre colaboradores entre diferente nivel se da de forma directa. De igual forma, se establecen mecanismos como Comité de Convivencia y/o área de innovación, donde los colaboradores expresan su inquietudes y se gestionan posibles soluciones. La organización, y en especial el área de Talento Humano, vela por un trato justo, equitativo y de libertad de expresión. No se cuenta con sindicato y/o pacto colectivo.

**3.1 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 2016\*, el 53% (1797 colaboradores) de nuestra población hacen parte del fondo, experimentando un decrecimiento del 7% en relación al año inmediatamente anterior. El total de aportes asciende a \$7.258 millones; experimentando un crecimiento del 31%. El decrecimiento en el número de asociados obedece a los beneficios que ofrecen diferentes bancos en el mercado con préstamos de libranzas de mayor cuantía con relación a los préstamos ofrecido por el Fondo que se basan en el nivel de ahorro del asociado, velando por su seguridad financiera.

% de afiliación al Fondo de Empelados año 2016

Colaboradores	Asociados	% de afiliación
3368	1797	53%

Total de Colaboradores Afiliados al Fondo de Empleados

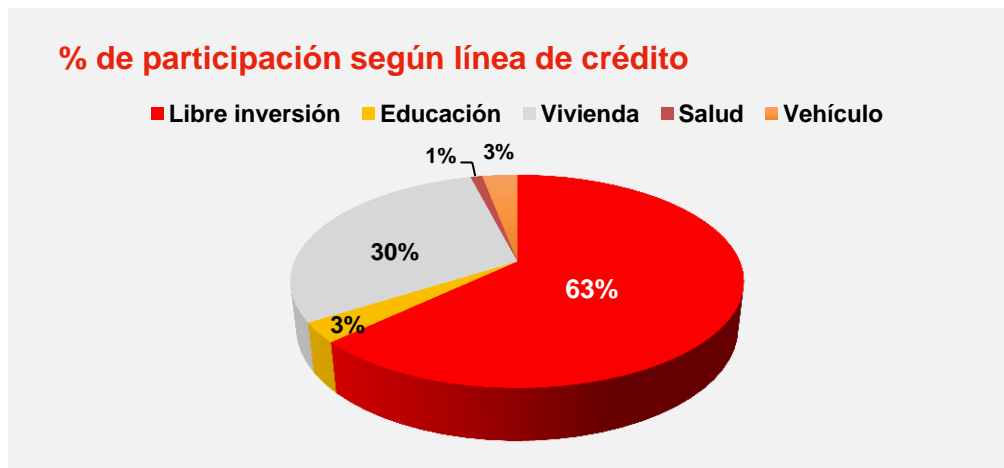


\*Para el caso del Fondo de Empleados, se reporta el año desde enero de 2016 a Diciembre de 2016

**PRÉSTAMOS :** Durante el año 2016 se desembolsaron un total de 2.558 préstamos, teniendo un decrecimiento del 4% con relación al año anterior. Sin embargo, crecen líneas de mayor cuantía como vivienda que experimenta un incremento del 27%. Es una prioridad de la organización apoyar en la adquisición de vivienda de su colaboradores, como un derecho fundamental.



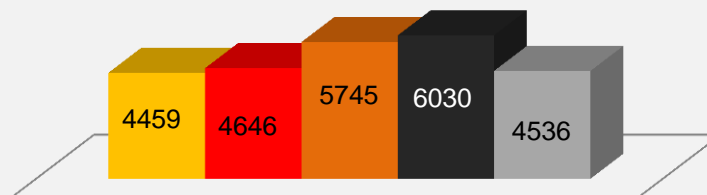
La línea de inversión que sigue siendo la de mayor utilización por parte de nuestros colaboradores es libre inversión con un 63%. Líneas como educación y salud se mantienen con respecto al año anterior.



**ACTIVIDADES PARA EL DISFRUTE DEL COLABORADOR Y SU FAMILIA:** Durante el año 2016, se financiaron un total de 4.536 actividades para el disfrute de eventos culturales, recreativos, deportivos, entre otros, de los colaboradores y sus familias. Al cierre del año, el número total de convenios asciende a 24 permitiendo el goce de dichas actividades financiadas a través del Fondo

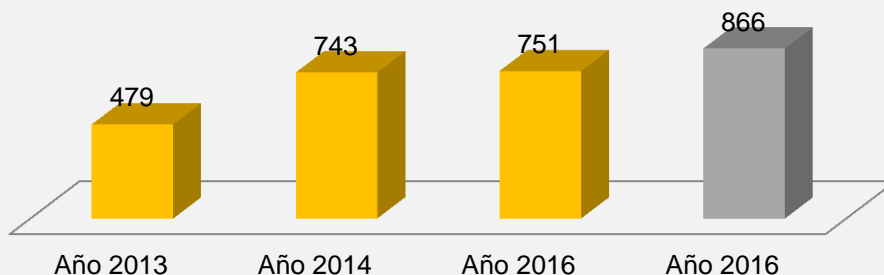
No. de actividades financiadas a través del Fondo de Empleados

■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



**AUXILIOS FINANCIEROS:** Así mismo, el fondo está presente en momentos especiales brindando apoyo financiero. Para el año 2016, se entregaron un total de 866 auxilios por valor total de aprox. \$107 millones, con un crecimiento del 23% en pesos y del 15% en número de colaboradores beneficiados. Principalmente este aumento se ve reflejado por el fortalecimiento en las estrategia de comunicación.

No. de colaboradores beneficiados con auxilios



**AUXILIOS:**

Nacimiento  
Defunción  
Lentes  
Educación  
Exequial

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 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 otros 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. De igual forma, Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo.

Como respuesta al compromiso de transparencia y desarrollo de sus colaboradores, la vinculación de personal se realiza a través de convocatorias de postulación voluntarias, tanto internas como externas, publicadas a través de los diferentes medios de comunicación según el caso

### 4.1 CONVOCATORIAS INTERNAS

En nuestra Organización el ascenso se realiza a través de Convocatorias internas las cuales son divulgadas a todos los colaboradores por intranet, cartelera y correo electrónico.

#CuentaConmigo

PORQUE CREEMOS EN NUESTRA GENTE,  
**ES TU OPORTUNIDAD**

# ¡POSTÚLATE!

**JEFE DISEÑO**  
**ESPACIOS COMERCIALES**





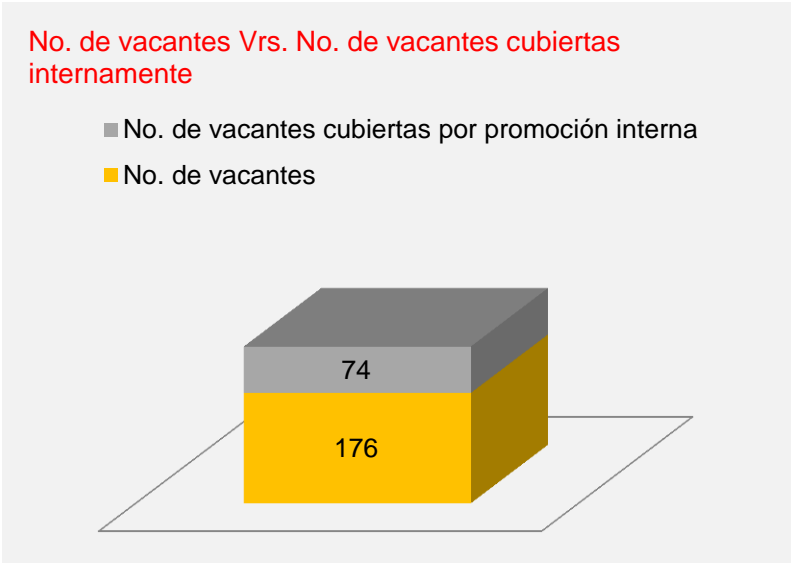
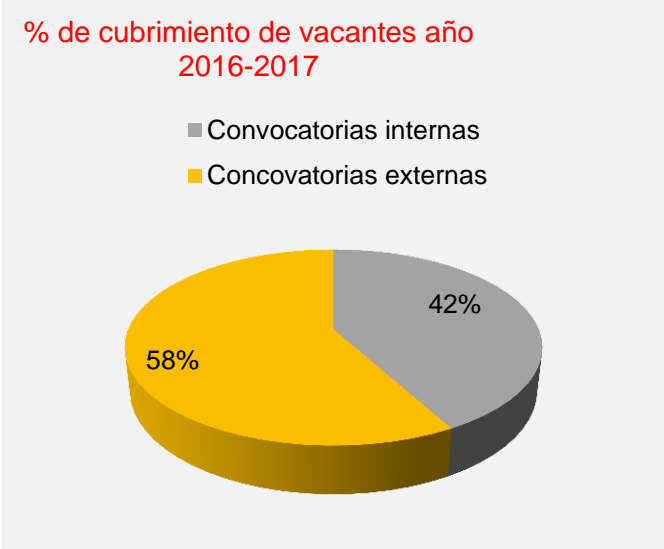
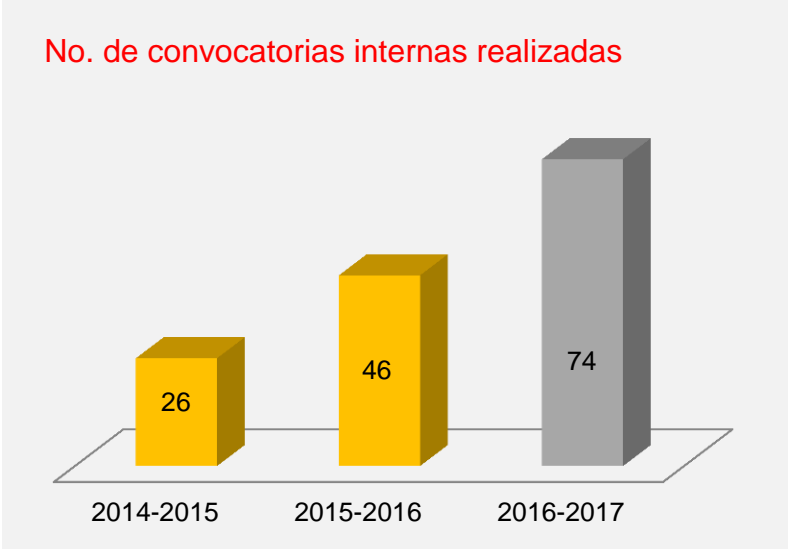
La Gerencia de Talento Humano, te invita a participar en esta convocatoria para ocupar el cargo de **JEFE DISEÑO ESPACIOS COMERCIALES** tendrás la oportunidad de demostrar tus competencias y ser parte de este importante proceso.

Encuentra toda la información en el archivo adjunto y actualiza tu hoja de vida en kactus para poder aplicar a la oferta.

**¡Tu crecimiento profesional es lo más importante para nosotros!**

**CUENTA CONMIGO.**

En la población administrativa surgen mayores posibilidades de promoción derivado de la multiplicidad de cargos. Durante el año comercial se presentaron un total de **176 vacantes**, de estas, el **42% (74)** se cubren con colaboradores internos de las tres poblaciones (comercial, operativos y administrativos).



En TOTTO promovemos el desarrollo de los colaboradores y los acompañamos en su proceso de aprendizaje. Este crecimiento se da como resultado de las acciones enfocadas en el rol activo del líder para el desarrollo de su equipo de trabajo (Ver modelo de Liderarte Pág. 47); así mismo en la equidad de oportunidades.



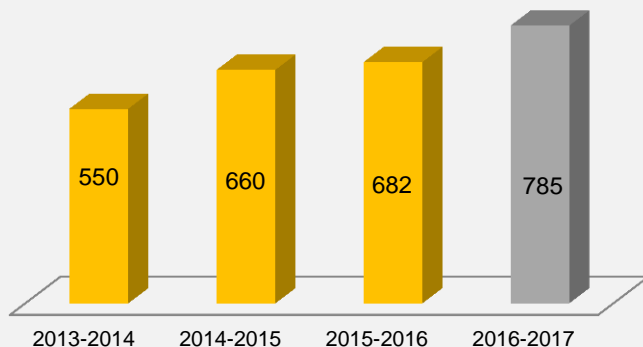
# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 5. ABOLIR CUALQUIER FORMA DE TRABAJO INFANTIL

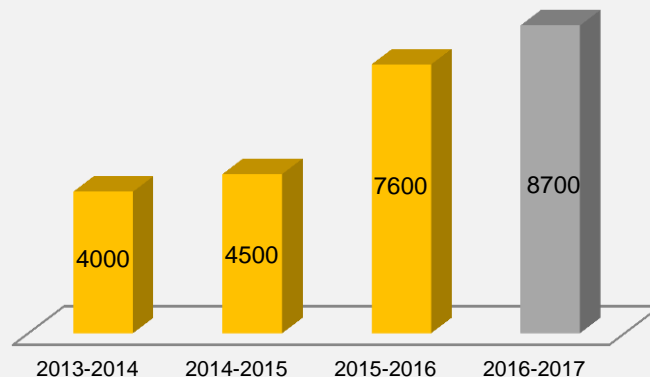
**5.1 NUESTRA RESPONSABILIDAD CON LA COMUNIDAD:** TOTTO declara abiertamente su compromiso de no contratación de mano de obra infantil en todos sus procesos de selección, teniendo como requisito mínimo ser mayor de edad. Así mismo, verifica que sus contratistas no contraten niños en sus labores, a través de validación del proceso por el área de Seguridad y Salud.

Nuestra estrategia de Responsabilidad Social con la comunidad se centra en el derecho que tienen los niños a la educación. Actualmente TOTTO a través de los programas de RSE con la comunidad, garantiza que más de 1.370 niños y niñas estén escolarizados alejados del trabajo infantil (Niños beneficiados a través del programa TOTTO al Tablero, Escuela deportiva TOTTO-Menorah , Beca TOTTO-MENORAH y padrinazgo - programas de empoderamiento al largo plazo-. De igual forma, a través de sus diferentes acciones sociales impacta a aprox. 8.700 niños y niñas.

Inversión programas de RSE  
(en millones de pesos)



No. de niños y niñas beneficiados



# ESTRATEGIA DE RSE CON LA COMUNIDAD



## ESCUELA DEPORTIVA MENORAH

A través del arte y el deporte, formamos mujeres con valores que asuman el reto de liderar nuestra sociedad

**+ 1.300 niñas**



## TOTTO AL TABLERO

Fortalecemos en niños, niñas y adolescentes sus habilidades básicas; permitiendo su inserción social y devolviendo su capacidad de soñar

**80 niños(a) + sus familias**



## BECAS PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Brindamos oportunidades de acceso a la educación superior a grupos vulnerables

**8 adolescentes**



## GENERACIÓN DE INGRESOS

Generamos espacios de capacitación y crecimiento empresarial a grupos vulnerables

**Unidad productiva  
“Panadería Semilla y Fruto”**



## DONACIONES DE PRODUCTO

A través de una estrategia organizada y focalizada, nuestros productos llegan a niños y niñas de todo el territorio colombiano

**+ 1600 niños(a)**



## PADRINAZGO

Brindamos apoyo a niños y niñas en situación de vulnerabilidad a nivel nacional garantizando sus derechos (educación, salud, cultura, recreación, nutrición)

**41 niños(a)**



## INCLUSIÓN LABORAL

Generamos espacios laborales y sociales para personas con discapacidad

**37 beneficiados + sus familias**



## VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Generamos espacios de participación social y ambiental para nuestros colaboradores aportando a la estrategia social de la compañía

**+ 800  
colaboradores**

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 6. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

### 6.1 ASI SOMOS EN NALSANI



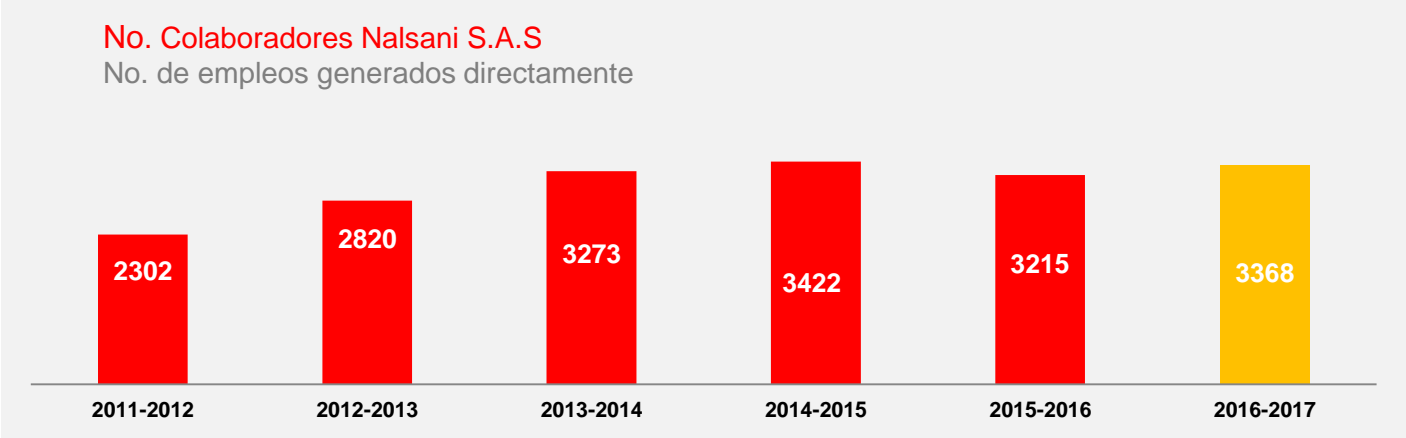
Para TOTTO la expansión de su negocio como marca global es una de sus principales estrategias corporativas. Para dar frente a este reto contamos con un equipo de colaboradores de más de **11.000** personas a nivel mundial (empleos directos e indirectos generados por TOTTO).



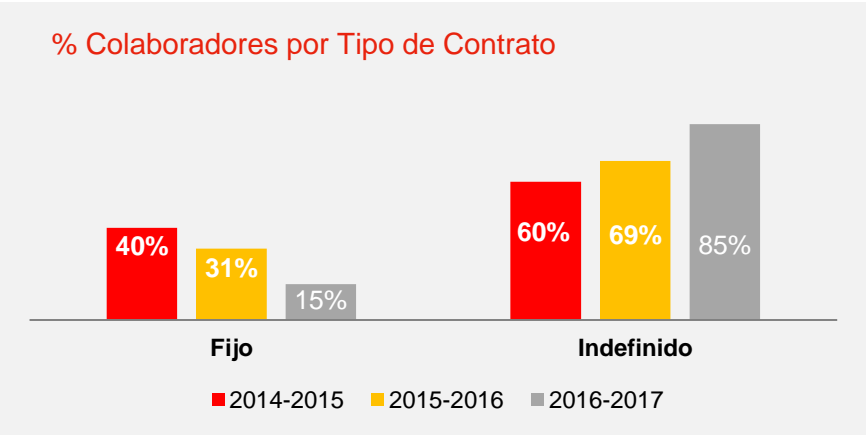
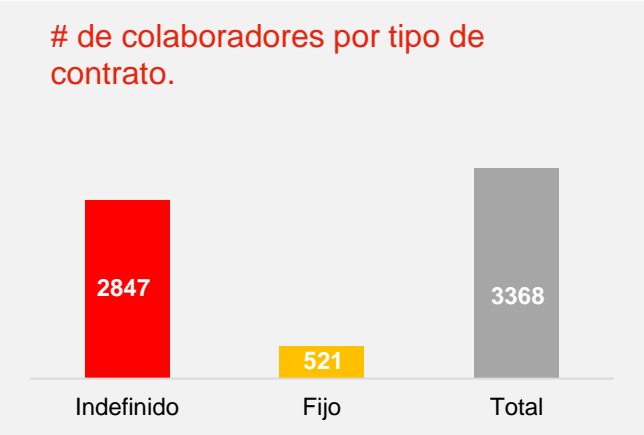


### 6.1.1 NO. DE COLABORADORES

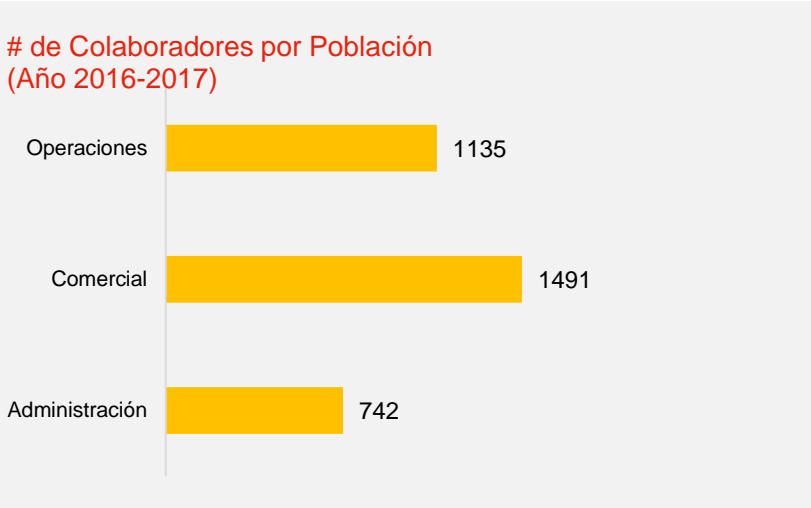
En Colombia, a marzo de 2017, un total de **3.368 colaboradores** conforman el equipo de Nalsani S.A.S., experimentando un crecimiento constante año tras año como reflejo de la expansión del negocio y del compromiso para garantizar el mejor lugar para trabajar.



**6.1.2 COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO:** Las contrataciones directas han aumentado de un 69% del año inmediatamente anterior a un 85% para este año, garantizando la estabilidad laboral de nuestros colaboradores. Lo anterior, derivado de la política de Nalsani para que a un mediano plazo toda su planta sea contrato directo.

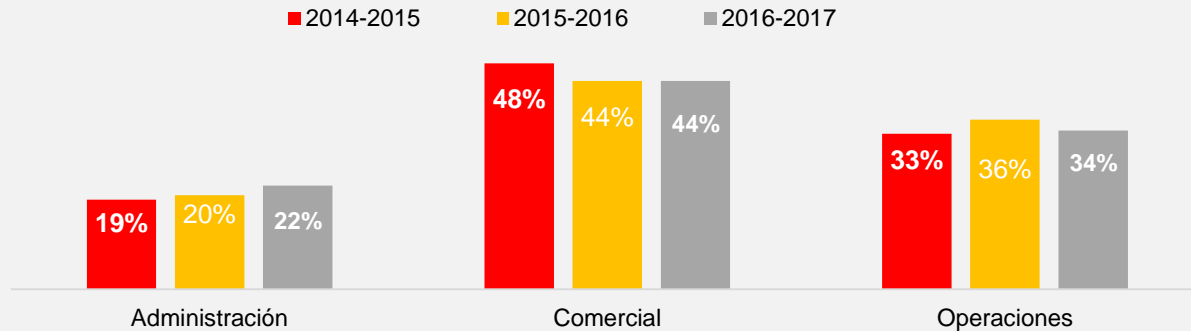


**6.1.3 COLABORADORES POR TIPO DE POBLACIÓN:** Derivado de la naturaleza de nuestro negocio, la mayoría de nuestra población se encuentra concentrada en las áreas comerciales (44%) y operativas (34%), garantizando la operación oportuna y de calidad.



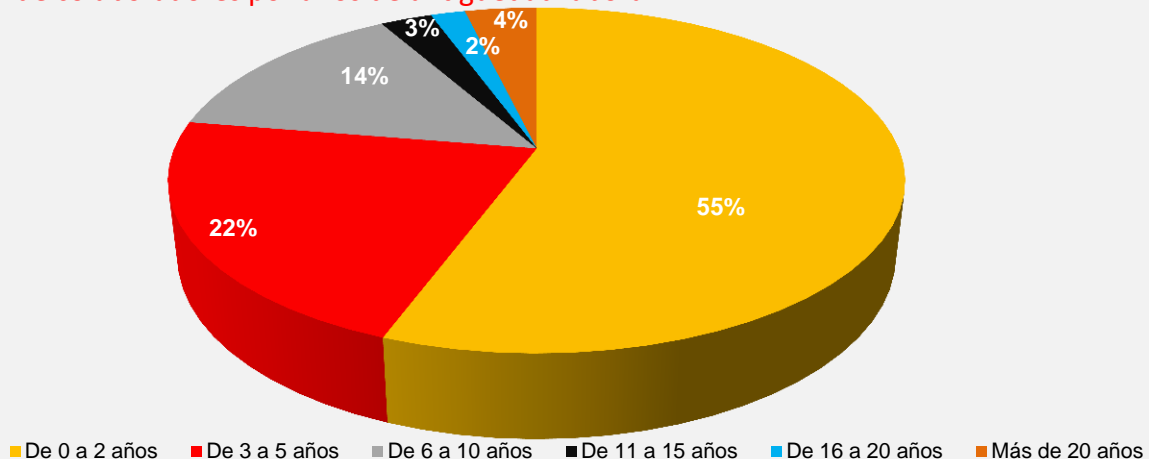


### % Colaboradores por población.



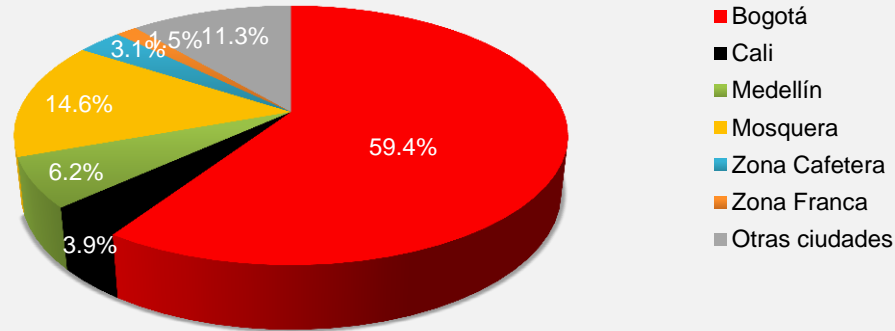
**6.1.4 COLABORADORES POR ANTIGÜEDAD:** Al concentrarse nuestra población en el área comercial (caracterizada por ser población joven), la antigüedad de mayor predominancia en la organización es de 0 a 2 años (con un 55%). Se plantea entonces un reto para la organización en desarrollar estrategias de retención que permita mayor estabilidad en la población (tener en cuenta que dentro de este % se encuentran aquellos colaboradores contratados temporalmente en las áreas operativas y comercial).

### % de colaboradores por años de antigüedad laboral.



## 6.1.5 COLABORADORES POR SEDE DE TRABAJO

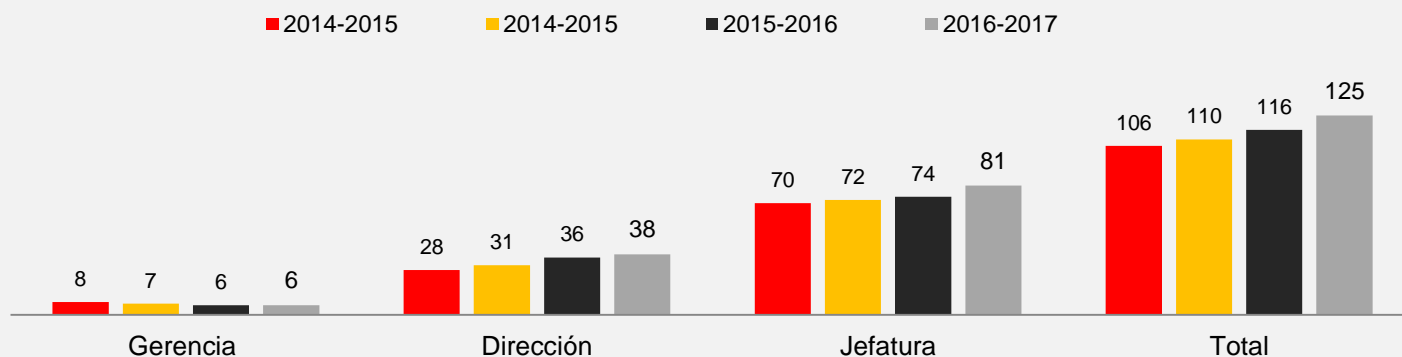
% de participación por Zona de trabajo.



El **59%** de nuestros colaboradores se encuentran ubicados en la ciudad de Bogotá debido a la concentración de nuestra parte productiva y administrativa. Sin embargo, zonas como Mosquera, Medellín y Cali son generadoras de un importante número de plazas que impulsan la creación de empleo y el desarrollo en cada región. Como reto organizacional tenemos el potencializar cada zona de trabajo y lograr el mejor lugar para trabajar bajo una sola cultura organizacional.

## 6.1.6 COLABORADORES POSICIÓN DIRECTIVA

### No. Colaboradores por posición directiva



El **4%** de nuestra **población ocupa cargos directivos**. El número de posiciones directivas incrementan respecto al año anterior en un **8%**, pasando de **116 líderes** a **125**. Lo anterior, como consecuencia del crecimiento del negocio y la necesidad de generar procesos estratégicos para el logro de los objetivos organizacionales.

Nuestros líderes con desarrollados a través del modelo **LIDERARTE** que toma como núcleo el ejemplo del líder, el cual se fortalece al asumir roles de formador, mentor, coach y administrador, desde el ser, saber, hacer y el convivir, dimensiones propias de la persona. Mediante los procesos de formación, certificación, acompañamiento y el reconocimiento, desarrollamos las competencias claves para que guíe y acompañe al equipo promoviendo los valores corporativos.

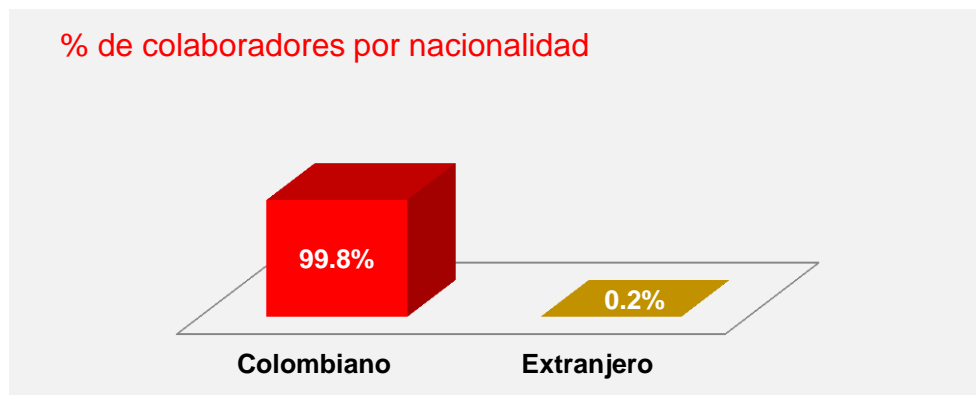


# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

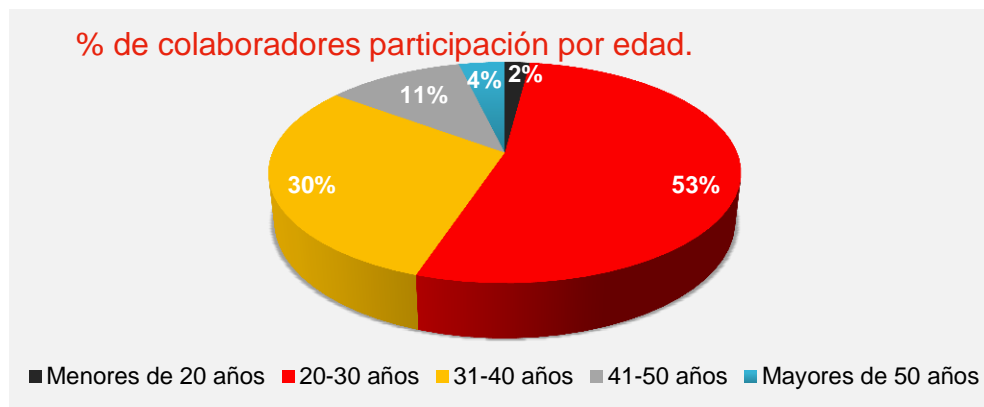
## 6. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

### 6.2 CARACTERÍSTICAS SOCIALES

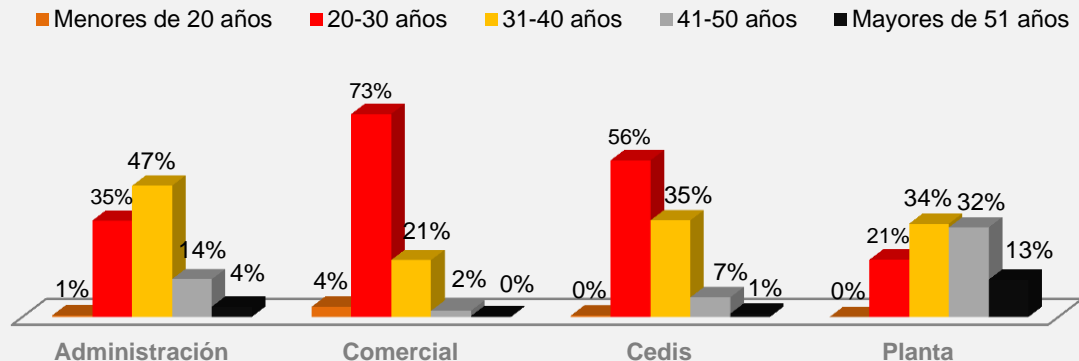
**6.2.1 COLABORADORES POR NACIONALIDAD** El 99% de nuestra población es colombiana. En la actualidad 8 colaboradores son de nacionalidad extranjera; cumpliendo con todos los requisitos laborales y gozando de los mismos beneficios que el resto de nuestros colaboradores.



**6.2.2 COLABORADORES POR EDAD Y ESTADO CIVIL:** El 55% de nuestros colaboradores se encuentran entre los 18 y 30 años de edad, especialmente en las áreas comerciales y centros de distribución, jóvenes que dinamiza la compañía y genera nuevos retos y desafíos.

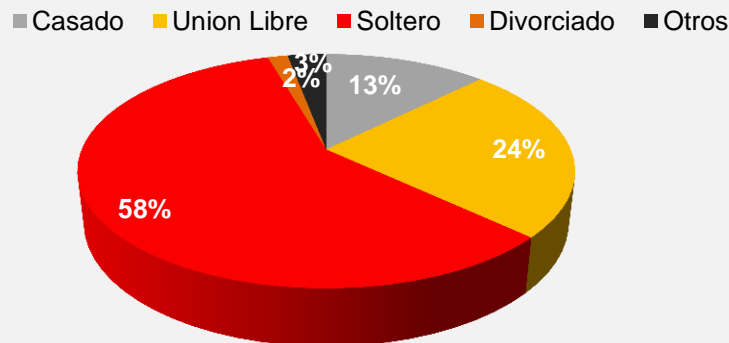


### % de Colaboradores por edad y población año 2016-2017



Esta misma característica, conlleva a que la mayoría de nuestra población sea **soltera** con un **58%**

### % de colaboradores por estado civil año 2016-2017



De acuerdo a las anteriores características sociales, la organización enfoca su programa de bienestar “Por ti, Para ti y Para quienes amas” que permita dar respuesta a los intereses de cada población ().



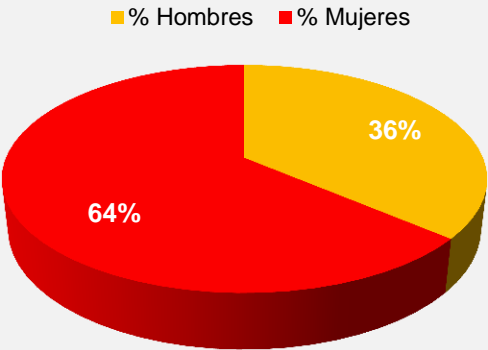
# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 6. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

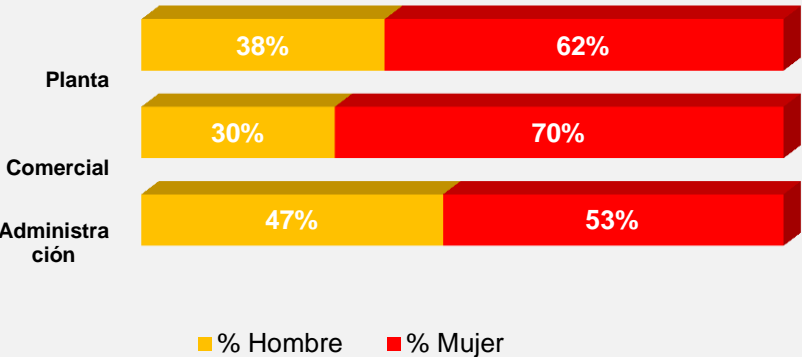
### 6.3 EQUIDAD DE GÉNERO

En nuestros procesos de selección y al interior de la organización, velamos por la no discriminación a los colaboradores ya sea por su raza, sexo, religión, discapacidad o condición social. Así mismo, se hace implícito a través de nuestras relaciones a diario. Para este año nuestra fuerza laboral femenina se encuentra representada en un **64%** a nivel compañía. De igual forma, en cada población las mujeres representan un % mayor.

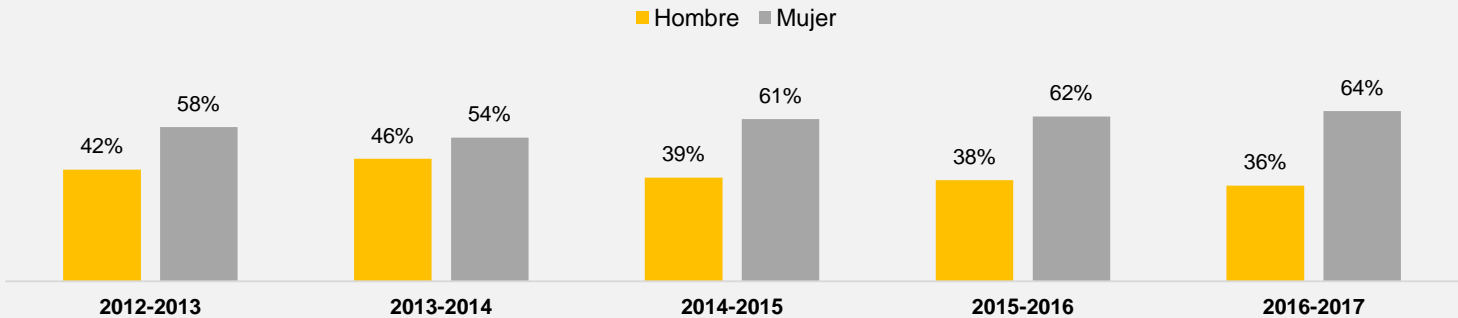
% de Colaboradores por género año 2016-2017



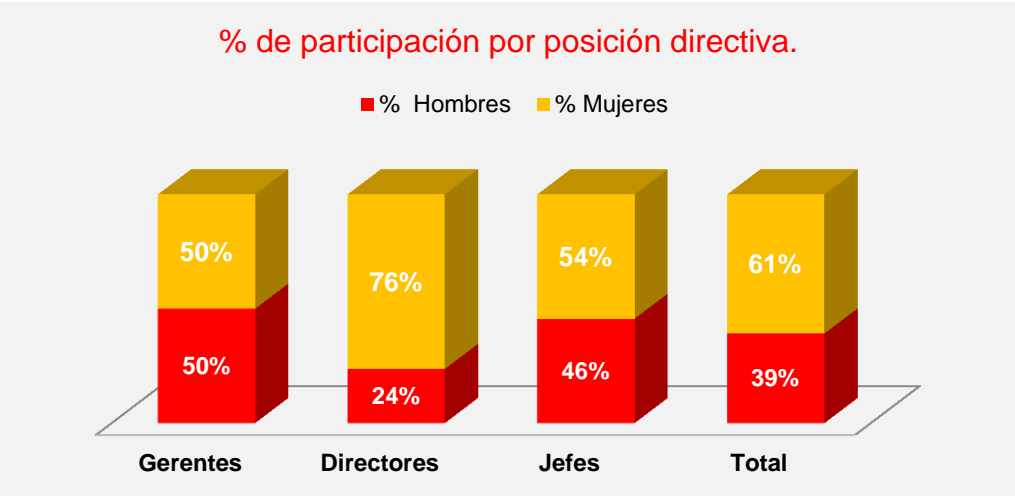
% de Colaboradores por género y población año 2016-2017



% colaboradores por género



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



## ESCUELA DEPORTIVA Y ARTÍSTICA TOTTO – MENORAH: UN COMPROMISO CON LA MUJER COLOMBIANA

Desde hace doce años TOTTO implementa el programa de Escuelas deportivas y artísticas TOTTO – MENORAH. Es un programa enfocado a la mujer colombiana que busca la transformación social a través del arte y el deporte. Anualmente beneficiamos a más de 1.000 niñas del colegio MENORAH con grandes resultados sociales que permiten el empoderamiento de la mujer y su liderazgo en la sociedad.



	Año 2014	Año 2015	Año 2016
<b>Embarazo en adolescentes:</b>	No se presenta	1 niña	No se presenta
<b>Reprobación escolar:</b>	Menor del 4%	6%	SR
<b>Deserción:</b>	Menor del 1%	5%	5%
<b>Problemas de alcohol/drogadicción:</b>	0%	0%	0%
<b>Maltrato físico/sexual:</b>	SR	SR	0.4%
<b>Violencia intrafamiliar:</b>	SR	SR	1.7%
<b>Casos de Cutting:</b>	SR	SR	2.0%
<b>Casos de ideación suicida:</b>	SR	SR	0.9%

**SR:** Sin reporte

Como fortalecimiento del proyecto, para el año 2016 se establecen nuevos indicadores de medición que permitirán evaluar el impacto social del proyecto en la relación directa que tiene su implementación con la mitigación de los riesgos sociales asociado a la niñas y adolescentes.

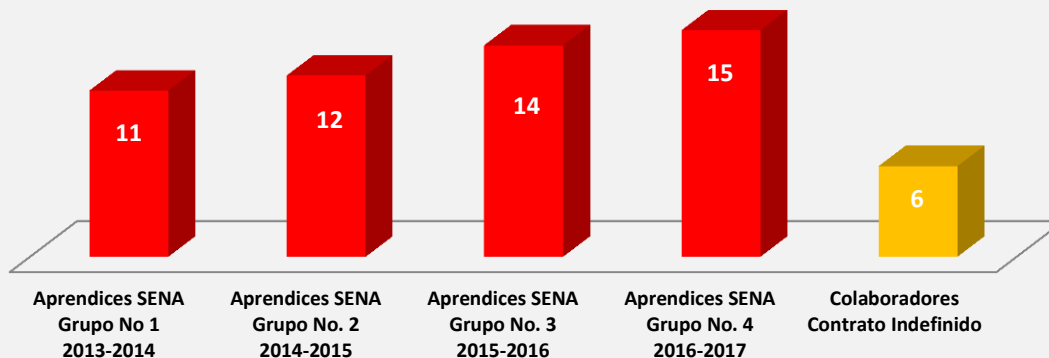
Con el fin de lograr resultados transformadores en la sociedad, anualmente se hace entrega de dos becas a las mejores estudiantes del colegio (a nivel académico y comportamental) para acceso a estudios superiores; buscando que aquellas adolescentes sean líderes en su comunidad. A la fecha hemos becado 8 niñas, quienes se encuentran estudiando sus estudios en diferentes universidades del país.

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 6. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

### 6.4 INCLUSIÓN LABORAL

No. de personas impactadas con programa de inclusión laboral



Para TOTTO su compromiso con la inclusión se hace explícito con su programa de inclusión laboral para personas con discapacidad. A la fecha, el programa ha beneficiado a **52** personas a través de contrato de aprendizaje. Este año reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión laboral de **6** colaboradores con contrato indefinido, garantizando las mismas oportunidades de toda nuestra comunidad TOTTO. El programa, que hace su inicio en el año 2014, proyecta un crecimiento ofreciendo oportunidades a colaboradores con diversos tipos de discapacidad y en todas las poblaciones.



# NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

- 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
- 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental
- 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente





# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 8. PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

### NUESTRA POLITICA AMBIENTAL

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

- Garantizar el cumplimiento de la normatividad ambiental vigente aplicable a la compañía y otros requisitos ambientales que la organización suscriba.
- Reducir la generación de residuos y el consumo de recursos al interior de la organización.
- Prevenir, minimizar y controlar los impactos ambientales derivados de la operación.
- Generar cultura ambiental en nuestros colaboradores replicable en sus familias y comunidad.

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN AMBIENTAL:** Derivado de la identificación de nuestros principales impactos ambientales, se diseña estrategia ambiental:



#### GESTIÓN DE RESIDUOS

Garantizamos la correcta disposición de los residuos generados. Promovemos la reducción de los residuos generados.



#### PROVEEDORES RESPONSABLES

Garantizamos la aplicación de criterios ambientales en la compra de los bienes y servicios que adquiere la compañía.



#### MOVILIDAD SOSTENIBLE

Contribuimos a la adopción de prácticas de movilidad sostenible por parte de nuestros colaboradores como compromiso y deber empresarial



#### AHORRO DE RECURSOS

Fomentamos correctas prácticas de uso de agua, papel y energía que logren la reducción de su consumo a nivel empresarial, familiar y social



#### CUMPLIMIENTO LEGAL

Garantizamos el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable a la organización.

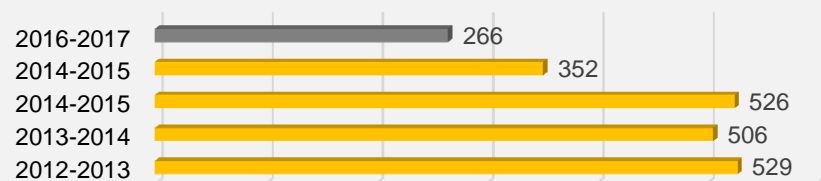
# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 8. PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

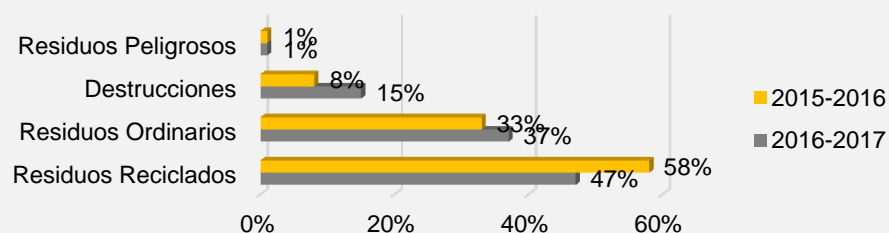
Se relaciona los indicadores de impacto ambiental año 2016-2017:

TEMA	PORGRAMA	INDICADOR	Resultado Actual
			Año 2016-2017
Gestión De residuos	Gestión De residuos	% de Gestión De residuos Reciclados/total de residuos	47%
		Residuos reciclados en Kilos	266 Toneladas
Ahorro de recursos	Agua y Energía	Consumo de Agua por colaborador	8.64 m3
	Agua y Energía	Consumo de Energía por unidad producida	0.65 Kwh
Movilidad sostenible	Movilidad sostenible	Número de Biciusuarios	150 Biciusuarios
	Movilidad sostenible	Número de Biciusuarios Vs Total empleados	2.97%
Cultura ambiental	Capacitaciones ambientales	No. de colaboradores formados	1.121
	Capacitaciones ambientales	Número de Horas de Formación ambiental (total de colaboradores)	2.242 horas

### Toneladas de Residuos Reciclados por Año (En toneladas)



### Comparativo % Anual de generación de residuos por disposición final

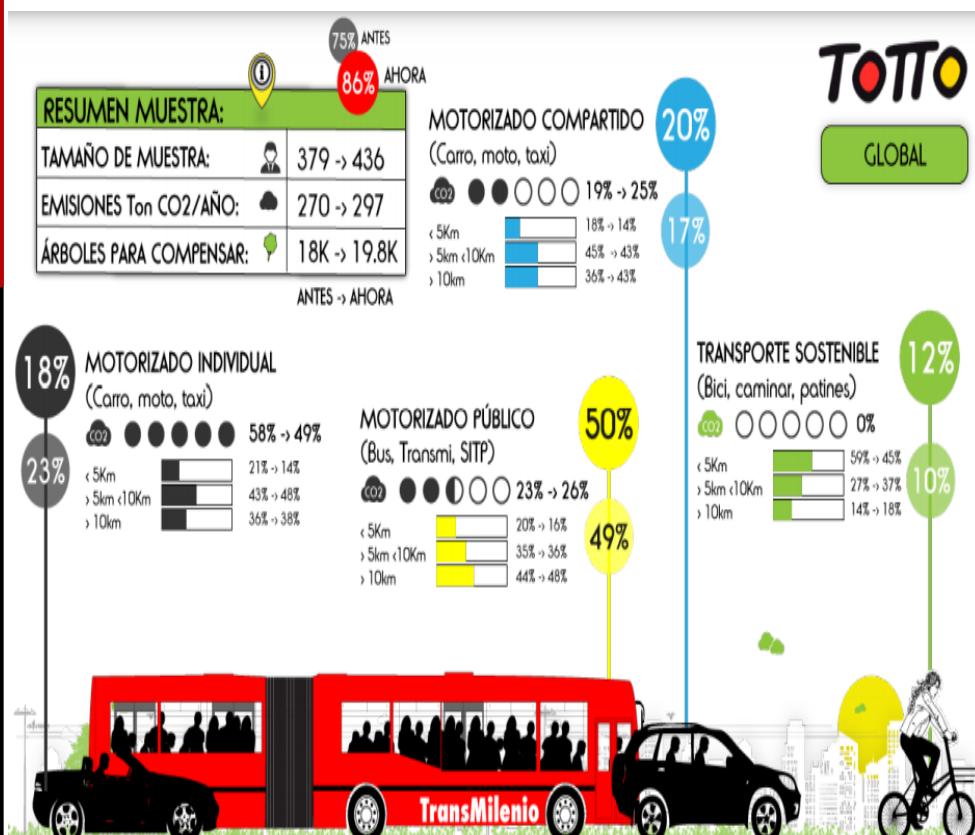


El comportamiento a la baja de los residuos reciclables se debe a la implementación de programas de reutilización de cajas y plásticos en Centros de Distribución como una política que aporta a la sostenibilidad ambiental y a la reducción de costos para la organización. De igual forma, se presenta un incremento en destrucciones derivado de la mayor conciencia por dar una disposición responsable a los activos fijos, material mobiliario de tienda y marca.

## PROGRAMA DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

La organización, consiente de la necesidad de generar conciencia en sus colaboradores y aportar al cambio climático, le apuesta a un modelo de movilidad sostenible que permita contribuir a la sostenibilidad. Con nuestro aliado experto, calculamos nuestro indicador de movilidad y sobre este se desarrollaron estrategias de intervención que motiven en nuestros colaboradores la adopción de medios de transporte sostenibles. Los resultados han sido bastantes positivos, incrementando el uso de bicicleta en dos puntos porcentuales y el carro compartido en tres puntos.

### INDICADOR DE MOVILIDAD SOSTENIBLE TOTTO



El indicador de sostenibilidad relacionado con la movilidad de nuestros colaboradores se sitúa en 29% (siendo 0% neutral y 50% sostenible). En la gráfica observamos como nuestros colaboradores adoptan prácticas de movilidad sostenible pasando del 10% al 12% en uso de bicicleta y del 17% al 20% en carro compartido (se realizaron dos mediciones en noviembre de 2016 y marzo de 2017). Desde Gestión Ambiental se seguirán desarrollando estrategias que permitan un número mayor de colaboradores comprometidos con el cambio climático.

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 9. ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL MEDIO AMBIENTE

TOTTO, consciente de su liderazgo y experticia en la confección de morrales, desarrolla nuevos productos que impacten positivamente en la sociedad:

### MORRAL PANEL SOLAR



Totto desarrolló el primer “**Morral con Panel Solar**” realizado por una marca 100% colombiana, el cual se llevó a cabo durante casi dos años de investigaciones, respetando el medio ambiente gracias a la utilización de la energía solar. Para llevar a cabo la recarga del aparato, bien sea un reproductor musical, un celular, etc., el panel debe estar expuesto a la luz solar para recargar la batería; como el morral tiene varios conectores que le sirven a diferentes dispositivos, sólo se escoge el adecuado, se conecta y queda listo para usar.

# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 9. ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL MEDIO AMBIENTE

### Proyecto: Gestión Integral Energética de sus clientes industriales



Con la implementación del proyecto de Gestión Integral Energética, Totto ha logrado un mejor manejo de la iluminación en tiendas, oficinas y centros de distribución que ha permitido la adaptación de sistemas de monitoreo a las buenas prácticas y una estrategia de uso de aires acondicionados para aportar a la reducción de CO2. Con este proyecto TOTTO es ganador del Premio a la Eficiencia Energética otorgado por El Ministerio de Minas y Energía y la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (ANDESCO).

Ratificamos nuestro trabajo por el medio ambiente y promovemos un cambio en la cultura de todos los colombianos frente al adecuado uso de la energía, esperando alcanzar un ahorro entre el 40 y 45%.



# NUESTRO COMPROMISO CON LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

7. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad



# NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

## 10. LAS EMPRESAS DEBERÁN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y CRIMINALIDAD

### 10.1 SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD

Nalsani S. A. S. es reconocida como una empresa con claras fortalezas. Aunque esta reputación es el resultado de muchos años de trabajo, las acciones indebidas o descuidadas de un solo colaborador pueden dañar nuestra imagen. Debemos prevenir esto. Para ello se requiere que todos los colaboradores realicen sus actividades guiados por los principios descritos en el Código de Ética, documento que guía nuestro accionar.

De igual forma, y conscientes de la necesidad constante de generar nuevos mecanismos que permitan garantizar la seguridad en nuestra organización, se implementa el Sistema de Seguridad compuesto por tres procesos claves:



Proceso en la organización en el cual se busca evitar el lavado de activos en nuestra compañía.



Certificación otorgada por la Aduana Colombiana a nuestra empresa demostrando un alto compromiso en toda la cadena de suministro, cumpliendo con ciertos requisitos en seguridad



Sistema de seguridad en la información cuyo objetivo es garantizar la preservación, confidencialidad, integridad, disponibilidad de la información, así como los sistemas implicados en su tratamiento.

## INDICADORES DEL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD



94%

de los colaboradores son capacitados en políticas y procedimientos **SAGRLAFT**



90%

de los colaboradores son capacitados en **Código de Ética**



0%

**Proveedores** en listas restrictivas



0%

**Clientes** en listas restrictivas



0%

**Colaboradores** en listas restrictivas



0%

**Socios** en listas restrictivas

**SISTEMA DE GESTIÓN.** A través de nuestro sistema de gestión, fortalecemos nuestro compromiso con la ética, transparencia y respeto por los DDD.HH:



1987

Reglamento Interno de Trabajo

Código del Buen Gobierno

Política de Seguridad y Salud

Política Ambiental

Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Código de Ética

Sistema Integral de Seguridad

2017



**COMUNICADO DE PROGRESO  
2015-2016  
NALSANI S.A.S**

