



INFORME DE PROGRESO NALSANI S.A.S.

AÑO 2017 – 2018

www.totto.com



TOTTO

DILO TODO



Gerente General

Yonatan Bursztyn

Gerente de Talento Humano

Isabel Velosa

Jefe Responsabilidad Social y Gestión Ambiental

Ángela María Olarte

Edición, diseño y diagramación

Equipo de Comunicaciones & RRPP

Período del Informe

Abril 2017 - Marzo 2018



CONTENIDO

IDENTIDAD TOTTO	5
MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE	7
NUESTRA EMPRESA	8
COBERTURA GEOGRÁFICA	10
PORTAFOLIO DE PRODUCTOS	12
NUESTROS RECONOCIMIENTOS	13
ASOCIACIONES	15
EXPERIENCIA DEL CLIENTE	16
INNOVACIÓN	17
MODELO ORGANIZACIONAL	19
MISIÓN	21
VISIÓN	21
VALORES CORPORATIVOS	22
GRUPOS DE INTERÉS	23
GOBIERNO CORPORATIVO	25
RED DE PROCESOS CORPORATIVA	27
GESTIÓN DE RIESGOS	29
AUDITORÍAS INTERNAS	30
DESEMPEÑO COPORATIVO	31
CIFRAS RELEVANTES	33
TOTTO EN CIFRAS	34
GESTIÓN DE PROVEEDORES	36
CANALES DE VENTA	37
DESEMPEÑO SOCIAL	41
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	43
ASÍ SOMOS EN NALSANI	44
NUEVAS CONTRATACIONES	54
BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES	58
CLIMA LABORAL	63
ACADEMIA TOTTO	64
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO	66
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	69
DERECHOS HUMANOS	72
GESTIÓN DE COMUNIDADES LOCALES	74

DESEMPEÑO AMBIENTAL	83
GESTIÓN DE RESIDUOS	88
AHORRO DE RECURSOS	89
CUMPLIMIENTO LEGAL	90
MOVILIDAD SOSTENIBLE	90
ACERCA DEL INFORME	93



Lanzamiento de la marca en la feria internacional de Bogotá con la primera colección Classic. (1988)

**IDENTIDAD
TOTTO**

[illegible]



MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE



Durante estos más de 30 años de trayectoria, he sido consciente que las metas cumplidas y los obstáculos que hemos logrado sortear, han sido gracias al talento de las personas que han hecho y hacen parte de esta familia llamada TOTTO.

También he sido testigo de cómo han cambiado las organizaciones, las cuales se transforman por la dinámica global que avanza a grandes velocidades y en donde las necesidades no son las mismas que hace un par de años.

Dentro de ese cambio, he podido ver cómo una preocupación que antes era de pocos, ahora se ha vuelto no solo una tendencia global, sino un foco para unirse en torno a una causa: **la sostenibilidad.**

En Nalsani S.A.S. estamos conscientes del reto que tenemos en los próximos años de seguirle apuntando a la sostenibilidad en frentes tan importantes como lo son la protección medioambiental, el desarrollo social y el crecimiento económico. Y digo que es un reto porque el mundo tan cambiante nos presenta obstáculos que nos exige ser más ágiles y adaptarnos a las circunstancias.

Precisamente, este año no fue fácil ni para el país ni para la industria

colombiana, pero es ahí donde debemos tener una mirada global y apuntar al desarrollo sostenible, por ello, contar con un equipo humano como el que tiene nuestra organización, y trabajar de la mano de los diferentes grupos de interés, se vuelve fundamental, ya que la participación activa de cada uno de ellos nos ha permitido lograr los objetivos propuestos, logrando ser una marca global.

Sin más que decir, es un motivo de felicidad que en este informe puedan ver en términos generales las acciones que hemos adelantado en materia de sostenibilidad durante el 2017 - 2018, en donde se ve reflejado el compromiso que tenemos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas al cual estamos adheridos desde el 2009 dando especial relevancia a los 10 principios en materia de, derechos humanos y laborales, medioambiente y anticorrupción. ¡Tengan la certeza que seguiremos trabajando arduamente por seguir aportando al país!

YONATAN BURSZTYN
C.E.O

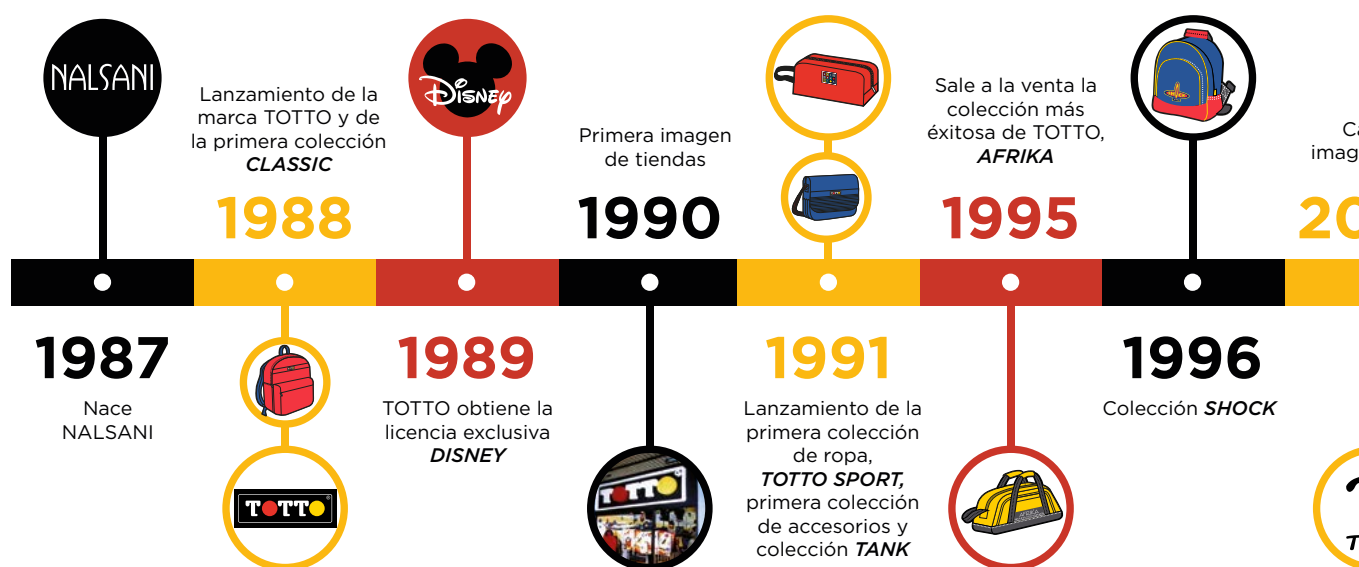


NUESTRA EMPRESA

“TRES DÉCADAS DE UN SUEÑO LLAMADO NALSANI”

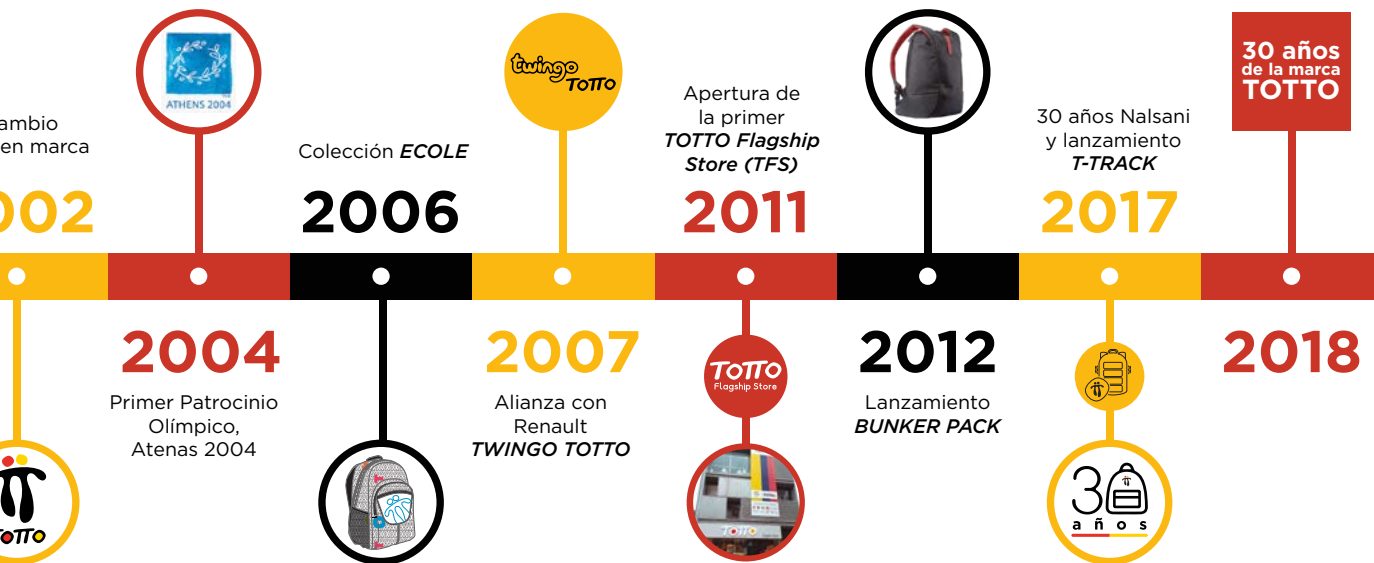
NALSANI S.A.S. es una multinacional de moda líder en Latinoamérica, ofrece la más sofisticada variedad y tecnología en maletines, morrales, mochilas, bolsos, ropa y accesorios. Nuestros diseños están pensados para adaptarse y satisfacer las necesidades de nuestros clientes de forma original, cómoda y 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 **610 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, Trinidad y Tobago, Venezuela, entre otros).



COBERTURA GEOGRÁFICA





PORTAFOLIO DE PRODUCTOS

MALETINES



ACCESORIOS



ROPA





NUESTROS RECONOCIMIENTOS



Ranking Good Will

Reconocimiento al buen nombre y prestigio de la organización. Otorgado por 2Way Goodwill Consulting



Premio Ecommerce Award 2017 Colombia

Categoría Indumentaria y Moda
Otorgado por: Ecommerce Institute



Premio Ecommerce Award 2018 Franquicia Ecuador

Categoría Indumentaria y Moda
Otorgado por:
Ecommerce Institute



Premio a una de las mejores empresas para trabajar en Centroamérica. Franquicia Guatemala

Otorgado por:
Great Place To Work Institute



Premios Nacionales de Marketing - Franquicia España
Categoría Internacionalización LATAM para empresas Latinoamericanas otorgado por: Asociación de Marketing de España



Operador Económico Autorizado
COLOMBIA

Certificación otorgada por la Aduana Colombiana a nuestra empresa por demostrar un alto compromiso con la protección de toda la cadena de suministro, cumpliendo con una serie de requisitos de seguridad..



Patrocinadores Juegos Suramericanos 2018



ASOCIACIONES



Red Pacto Global - Nalsani S.A.S. se adhiere a esta iniciativa de las Naciones Unidas desde el año 2009.



Connect Bogotá Región
Articulación de procesos de innovación.



Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC - Nalsani SAS cuenta con Certificación de Calidad desde el Año 2004.



Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI



Operador Económico Autorizado Colombia



EXPERIENCIA DEL CLIENTE

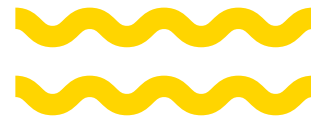
Para TOTTO la experiencia y satisfacción del cliente es muy importante. Por ello, dentro de la organización respondemos y hacemos seguimiento al cliente a partir del contacto de este con la marca y así cumplir con sus expectativas.

A partir de este objetivo desde Servicio al Cliente generamos estrategias de negocio enfocadas en el cliente mediante el conocimiento de sus necesidades y hábitos de compra para así administrar de manera personalizada la relación con cada uno, generar fidelidad con la marca y crear una relación rentable y perdurable en el tiempo.

Para Servicio al Cliente gestionar los puntos de contacto es primordial, por ello ha identificado los principales medios de contacto: tiendas, tienda virtual, línea de Servicio al Cliente, Exprésate!, correo electrónico y redes sociales.

En nuestra operación tenemos agentes de servicio empoderados, tiempos diferenciales de resolución de consultas por tipo, manejo de peticiones relacionadas con garantías, y sobre todo creamos un espacio incluyente con alternativas de comunicación para personas con discapacidad auditiva.





INNOVACIÓN



En **TOTTO** la Innovación juega un papel fundamental dentro de nuestros procesos, donde se tiene como punto de partida la aplicación del principio de precaución que pretende mitigar riesgos para nuestros usuarios en cuanto a su salud y seguridad, a su vez, desarrollamos nuevos conceptos a través del diseño de productos que se prototipan y prueban con el usuario antes de salir al mercado con el fin de establecer mejoras que garanticen un producto óptimo e innovador.

El lanzamiento de nuevos productos y adopción de nuevas tecnologías se gestiona a través de un proceso de investigación y desarrollo que se realiza por medio de alianzas con centros de investigación en universidades, así como la búsqueda de proveedores y alianzas estratégicas. Además se trabaja con metodologías de innovación, prototipado, y entendimiento del usuario desde una perspectiva antropológica.

INNOVACIÓN EN PRODUCTO

Entre los proyectos, se destaca el lanzamiento del T-Track, el cual es un morral inteligente y funcional, capaz de rastrear y evitar que se olviden los objetos a través de un sistema de tags y alertas, todo esto integrado a una aplicación móvil que funciona a través de bluetooth de baja energía.

Morral T-Track

Patente de Modelo de utilidad otorgada por la Súper Intendencia de Industria y Comercio. Primera campaña de crowdfunding corporativo del país.



INNOVACIÓN EN PROCESOS

1. Los work coffees son escenarios de participación para los colaboradores, donde a través de sesiones mensuales se les brinda formación en habilidades creativas, nuevas tecnologías y casos de éxito, con el fin de ofrecerles herramientas para que desarrollen sus competencias de innovación permitiendo la generación de conversaciones entre áreas y nuevos saberes y desarrollo de habilidades que no son propias del cargo y que enriquecen la gestión.
2. El diplomado iCREA es un escenario de formación interno en gestión de la innovación para llevar a cabo proyectos estratégicos de la Compañía.

OPORTUNIDAD DE MEJORA

Articular todos los procesos desde la primera etapa de conceptualización de nuevos productos para garantizar la fluidez y articulación a la compañía del resultado final.

PROYECCIÓN

Realizar desarrollo y transferencia de tecnologías, así como desarrollo de nuevos productos que generen nuevas capacidades para la organización.



Primer franquicia internacional en Curridabat
San José de Costa Rica, (1992)

**MODELO
ORGANIZACIONAL**

[illegible]



Nuestra Visión, Misión y Valores Corporativos orientan el accionar de nuestros colaboradores y la gestión de nuestro modelo organizacional que generan el crecimiento de la compañía.

MISIÓN

Ser la organización líder en el desarrollo, producción y comercialización de productos de excelente calidad, dentro de un mercado global, fortaleciendo nuestra marca **TOTTO** y promoviendo el desarrollo integral de nuestro personal, clientes, proveedores, colaboradores y accionistas, logrando crecimiento, rentabilidad y solidez, con responsabilidad social.

VISIÓN

Ser la marca global más deseada por los viajeros urbanos.



VALORES CORPORATIVOS

Nuestros desarrollos y diseños están pensados para adaptarse y satisfacer las necesidades del viajero urbano de forma original, cómoda y versátil, garantizando estándares de excelente calidad. En **TOTTO** trabajamos con amor y compromiso con el país, tomando como valores fundamentales:



Innovación: aplicamos la recursividad al cumplimiento de nuestros objetivos, buscando nuevas y mejores formas de hacer las cosas.



Lealtad: estamos comprometidos con nuestros clientes, colaboradores, inversionistas y el país.



Honestidad: somos íntegros, coherentes y justos entre lo que pensamos, hacemos, decimos y sentimos, enmarcados en las leyes de nuestra sociedad.



Responsabilidad: cumplimos nuestras obligaciones con excelencia desde el principio y hacemos uso correcto de los recursos.



Humildad: somos respetuosos, amables, cordiales y colaboradores.

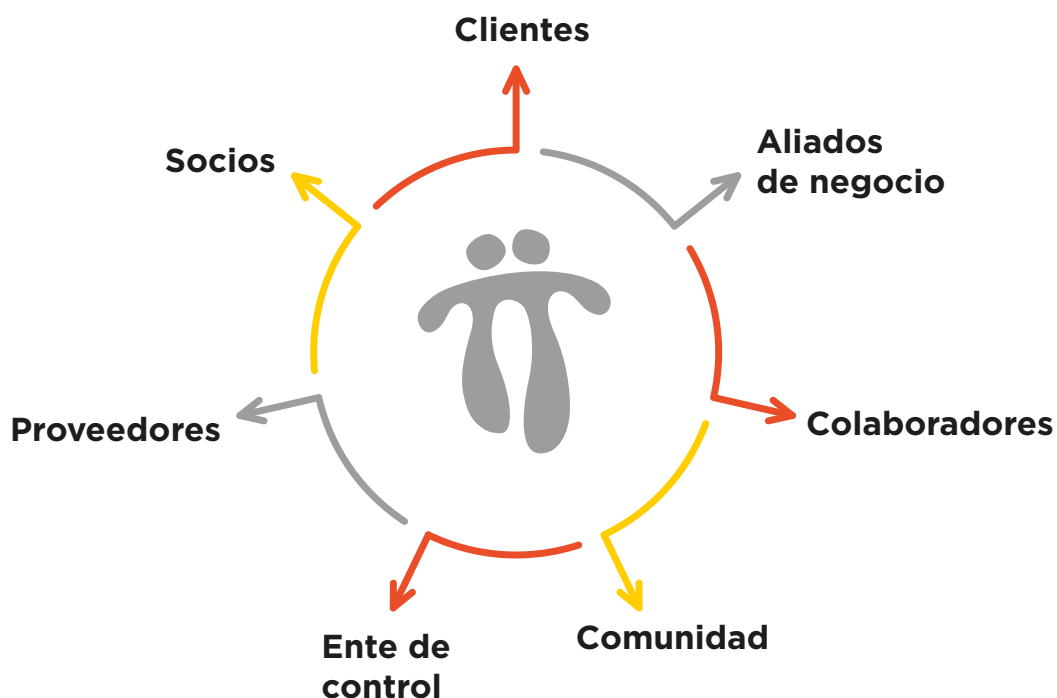


Constancia: somos firmes, perseverantes y recursivos en nuestras acciones.







GRUPOS DE INTERÉS

Para **TOTTO** es de gran importancia mantener un buen relacionamiento y gestión con sus diferentes grupos de interés quienes se encuentran plenamente identificados dentro de nuestra red de procesos.



A continuación señalamos los medios de comunicación y atención mediante los cuales mantenemos un relacionamiento constante con nuestros grupos de interés.

Grupo de Interés	Medio de Comunicación y Atención
Cientes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Página Web https://co.totto.com/ ✓ Línea nacional 01 - 8000 - 51 02 03 ✓ Email: servicioalcliente@totto.com ✓ Redes sociales <ul style="list-style-type: none"> • Facebook: @totto.Brand • Twitter: @TottoColombia • Instagram: @tottobrand • YouTube: TOTTO Brand • Informe de progreso
Aliados de negocio 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convenciones anuales ✓ Correo electrónico ✓ Informe de progreso
Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intranet ✓ TOTTO News ✓ TOTTO Notas ✓ Desayuno con CEO ✓ Carteleras/Mailing ✓ Informe de Progreso
Comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Página Web https://co.totto.com/ ✓ Comunicados de prensa ✓ Informe de Progreso
Ente de Control 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Página Web https://co.totto.com/ ✓ Correo electrónico ✓ Informe de progreso
Proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Correo electrónico ✓ Informe de Progreso
Socios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intranet ✓ TOTTO News ✓ TOTTO Notas ✓ Carteleras/Mailing ✓ Informe de Progreso



GOBIERNO CORPORATIVO

(PG 4,5 y 6)

Nuestro compromiso como empresa va más allá del cumplimiento legal; nos hemos fijado estándares de buena gestión corporativa que nos permiten gestionar los nuevos desafíos de manera efectiva y responsable de cara a la sostenibilidad. Los siguientes han sido los avances en aspectos corporativos:



Define los compromisos para todos los colaboradores con respecto a un comportamiento ético.

La divulgación se realiza a todos los colaboradores al momento de su contratación a través de cursos de formación virtual.



Describe los compromisos en temas sociales y ambientales en nuestra cadena de abastecimiento.

La divulgación se realiza a todos los proveedores y contratistas a través de correo electrónico.

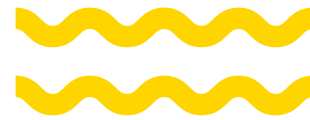


Establece las pautas de relacionamiento con nuestros grupos de interés.

La divulgación del Código se realiza al momento de la firma de contrato donde el colaborador lo conoce y acepta.

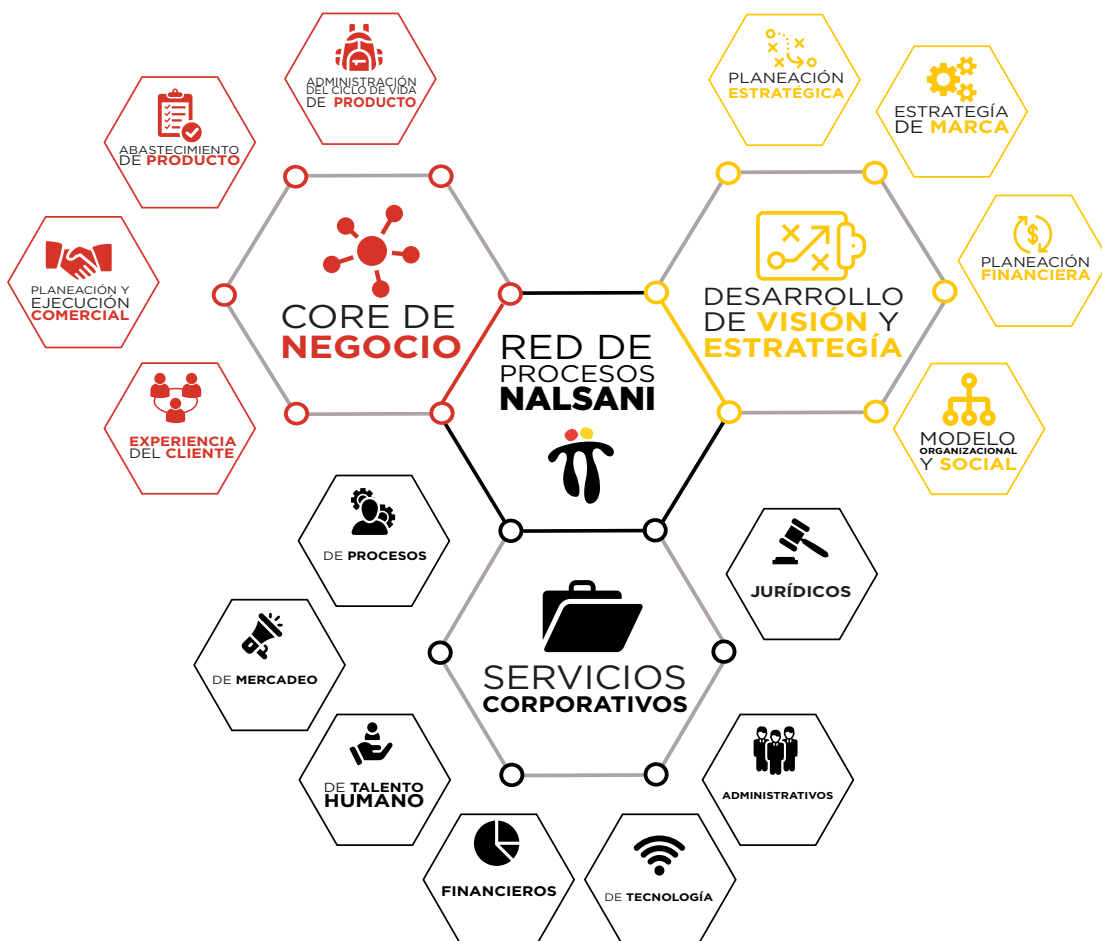
La divulgación se realiza a todos los proveedores y contratistas a través de correo electrónico.

El comité de convivencia es un mecanismo que permite una comunicación directa con los colaboradores y que facilita la denuncia de conductas que atenten contra la ética y políticas de la organización.



RED DE PROCESOS CORPORATIVA

Nalsani S.A.S., ha avanzado de manera importante en la conformación de la red de procesos corporativa, la cual es una representación de la interacción que debe darse entre los diferentes procesos para asegurar el logro de los objetivos organizacionales. La Red de procesos es un elemento fundamental en el entendimiento y articulación de todos los esfuerzos de la organización hacia una gestión mucho más orientada al resultado y al trabajo colaborativo.



La lógica de una gestión basada en procesos es el centro del Sistema de Gestión de Calidad, herramienta que fortalece las capacidades de la organización para cumplir las necesidades y expectativas de sus clientes y de otros grupos con los que interactúa, mediante la definición de las políticas, objetivos y procesos necesarios para lograrlo. El sistema de gestión de calidad recibió en el año 2018 concepto favorable por parte de ICONTEC frente al cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 9001 en su versión 2015 tendiendo como alcance el “Diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de maletines, ropa y accesorios marca TOTTO y demás marcas”.





GESTIÓN DE RIESGOS

(PG 10)

Nalsani S. A. S. es reconocida como una empresa con claras fortalezas. Aunque esta reputación es el resultado de muchos años de trabajo, es fundamental que todos los colaboradores realicen sus actividades guiadas por los principios descritos en el Código de Ética, documento que orienta nuestro accionar.

Adicional a esto, la organización ha identificado los riesgos y oportunidades derivados del análisis de su contexto y de los grupos de interés, así mismo ha establecido acciones para gestionarlos. 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.

El abordaje de riesgos a nivel del proceso incorpora aquellos ya considerados desde el Sistema OEA (Operador Económico Autorizado) y ha aprovechado sus metodologías para valorarlos y determinar las acciones para gestionarlos.

AUDITORÍAS INTERNAS

(PG 10)



Las auditorías internas son un instrumento de evaluación que ofrece información clave sobre el desempeño del sistema y sus procesos, permitiendo a los líderes de la organización tomar decisiones a fin de incrementar los niveles de satisfacción del cliente y el cumplimiento frente a grupos de interés.

Aplica para todos los procesos que se encuentren definidos en la red de procesos de **NALSANI S.A.S** a nivel nacional, que impacten los sistemas de gestión de calidad ISO 9001, OEA, SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y cualquier otro sistema o requisito que la organización requiera verificar.



Apertura Tienda 600 localizada en el centro comercial Jockey Plaza en Lima Perú. (2016)

**DESEMPEÑO
CORPORATIVO**

[illegible]

CIFRAS RELEVANTES



8000
colaboradores
a nivel global.



+610
tiendas en
Latinoamérica,
Europa, Medio
Oriente y Africa.



4.400.000
fans en Facebook



14 millones
de unidades
vendidas. (2017).



Presencia en **57**
países.



+1,280
containers
de producto
anuales.



7.500
Distribuidores a
nivel global.



Fundada
en 1987.



Marca de
maletines **más
reconocida** en
Latinoamérica.



**Patrocinadores
Oficiales**
del Comité
Olímpico
Colombiano
desde 2004.

TOTTO EN CIFRAS



NUESTRO CENTRO DE DISTRIBUCIÓN



TITAN: Bogotá, Colombia

Con mas de 36000 metros cuadrados envía mas de 17 cajas por minuto, sirve a Colombia, Latinoamérica y el mundo.

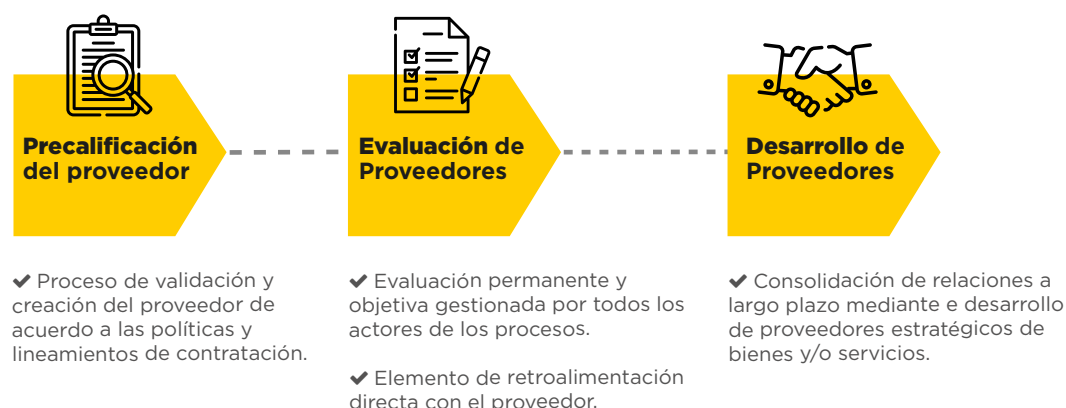
En España, nuestro centro de distribución atiende específicamente a nuestros clientes en Europa, Oriente Medio y África.



GESTIÓN DE PROVEEDORES

(PG 2, 4, 5 y 6)

Para la organización, nuestros proveedores son un grupo de interés fundamental dentro de la cadena de valor, por ello, como objetivo del proceso de abastecimiento, se busca garantizar la obtención de bienes y servicios que cumplan con las políticas y lineamientos previamente establecidos por la organización en términos de calidad, costo y oportunidad. La gestión de proveedores de Nalsani consta de las siguientes etapas:



Durante el año 2017 - 2018 se adelantó un proyecto de actualización de nuestro sistema, por medio del cual se lograron los siguientes avances:



Manejo centralizado del 100% de los proveedores desde el área de compras.



Verificación y actualización de datos de proveedores, actualmente contamos con información vigente del 25% de ellos.



Verificación de cumplimiento de lineamientos y políticas SAGRLAFT (Sistema de Administración del Riesgo para el Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo), OEA (Operador Económico Autorizado), SST (Sistema de Seguridad y Salud) y Tratamiento de datos del 100% de nuestros proveedores.



Verificación de cumplimiento de lineamientos y políticas de Responsabilidad Social y Ambiental - en implementación.



Se divulga el Código de Conducta de Proveedores y Contratistas al 100% de nuestros Proveedores.





CANALES DE VENTA

TOTTO FLAGSHIP STORE



Ubicada en el corazón del distrito comercial de Bogotá, Colombia, esta tienda muestra el producto y la experiencia de la marca como un todo.

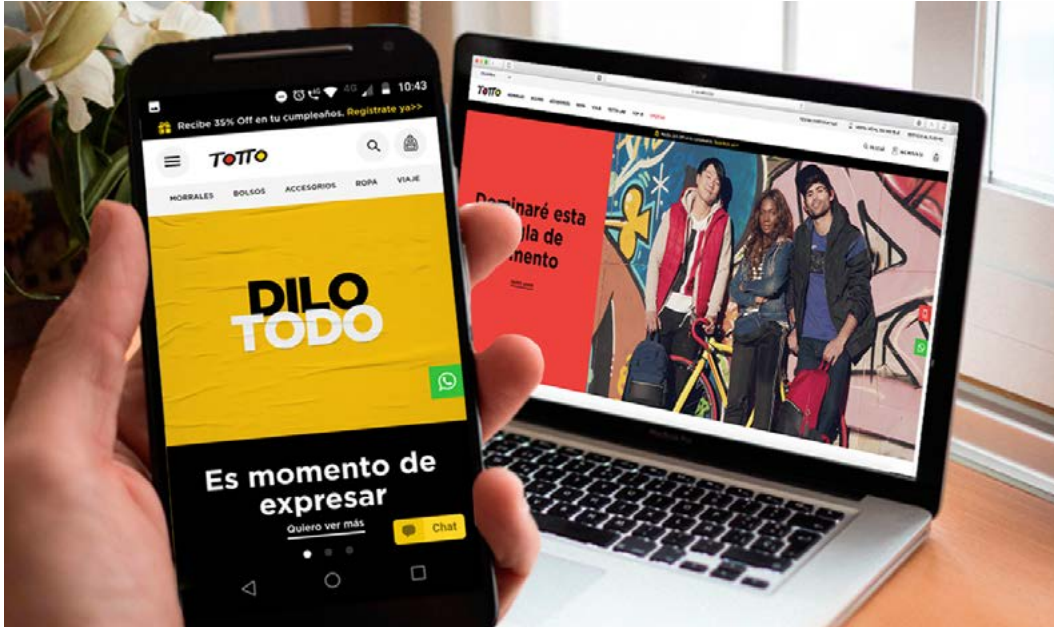
TOTTO LAB



Propuesta innovadora y única en el país, que da un importante paso en la interacción con el consumidor. Con TOTTO Lab buscamos que nuestros clientes vivan la experiencia de la personalización y trabajamos para que cada diseño represente su personalidad y creatividad. Este espacio se puede vivir a través de nuestras tiendas principales como la TOTTO Flagship Store y en el canal e-Commerce.

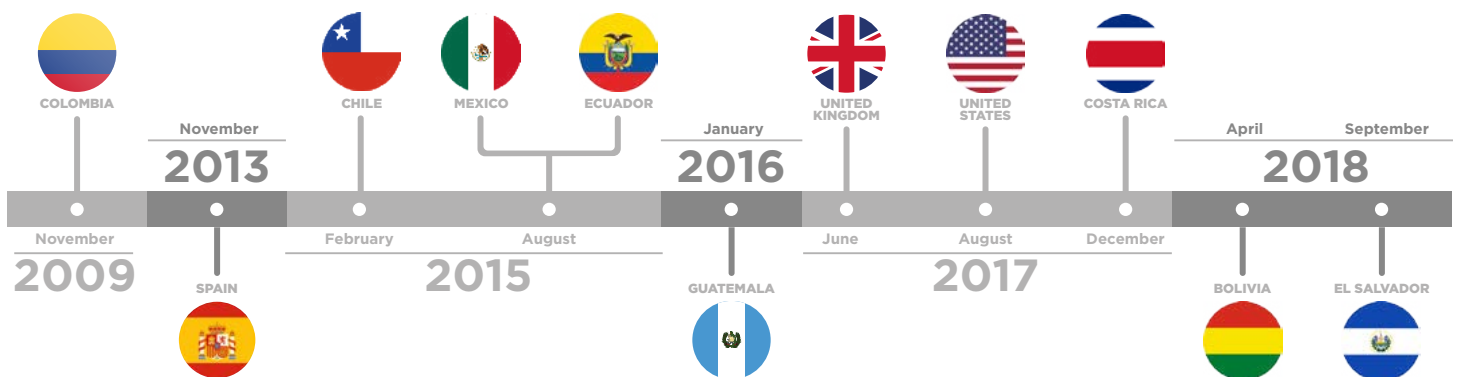
Actualmente TOTTO Lab en Colombia opera en Bogotá, Medellín, Cali, Pereira, Manizales, y a nivel internacional en España, Guatemala y Costa Rica.

E -COMMERCE



Se destaca por ser una vitrina a nivel global para la marca ya que cuenta con el 100% del portafolio de producto, este canal opera actualmente en 12 países:

- ✓ Estados Unidos
- ✓ Ecuador
- ✓ Bolivia
- ✓ Chile
- ✓ Perú
- ✓ México
- ✓ Guatemala
- ✓ Costa Rica
- ✓ El Salvador
- ✓ España
- ✓ Reino Unido
- ✓ Colombia







Vinculación al comité Olímpico Colombiano,
Atenas (2004)

DESEMPEÑO SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL

DESEMPEÑO
SOCIAL



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Atraer y retener el mejor Talento Humano es para Nalsani una prioridad, nuestra gente es lo más importante, por ello se ha estructurado un proceso de gestión que abarca los siguientes componentes:

1. Vincular el Talento Humano
2. Gestionar el Aprendizaje Corporativo
3. Gestionar el Desempeño y Desarrollo del Talento Humano
4. Gestionar la Relación y la Retribución laboral
5. Gestionar el Bienestar del Talento Humano



ASÍ SOMOS EN NALSANI

(PG 1, 2 y 6)

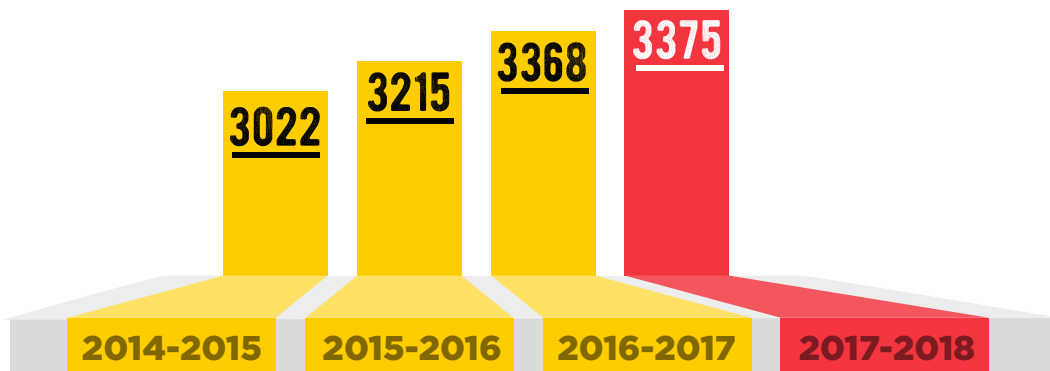
Para TOTTO, el talento humano es el eje fundamental que facilita el cumplimiento de los pilares estratégicos de la organización, son más de 8000 personas a nivel mundial (empleos directos e indirectos generados por TOTTO) las que hacen parte de este gran equipo.



En Colombia contamos con la mayor fuerza laboral, un total de 3.375 colaboradores conforman este gran equipo, en los últimos 4 años se ha logrado un crecimiento del 10% en el número de colaboradores reflejando así nuestro compromiso por la generación de empleo y el crecimiento económico de nuestro país.

Número Colaboradores Nalsani S.A.S

Número de empleos generados directamente



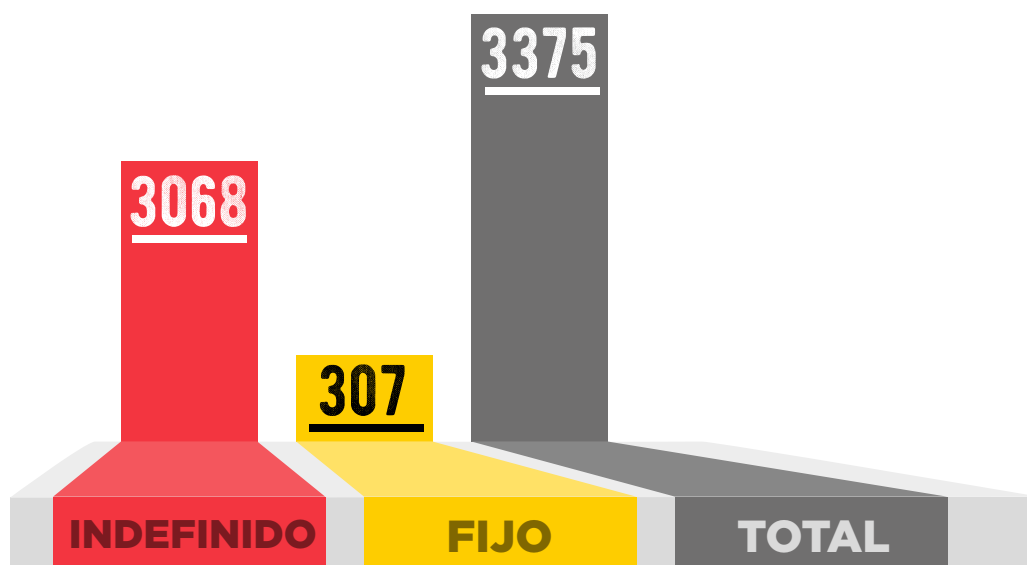
Del número total de empleos generados directamente el 63% corresponde a mujeres y el 37% corresponde a hombres, comprometidos con la equidad de género y la No discriminación contamos con un porcentaje mayor de mujeres.



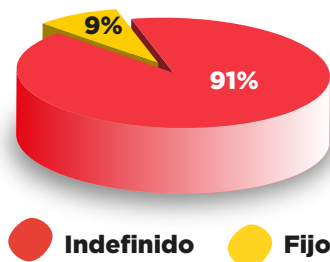
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO

Las contrataciones directas (contrato a término indefinido) aumentaron de un 85% en el período 2016 - 2017 a un 91% en el período de 2017 - 2018 con respecto al total de personal contratado, lo anterior, se debe a la política de Nalsani de brindar estabilidad laboral a sus colaboradores mediante contratación directa.

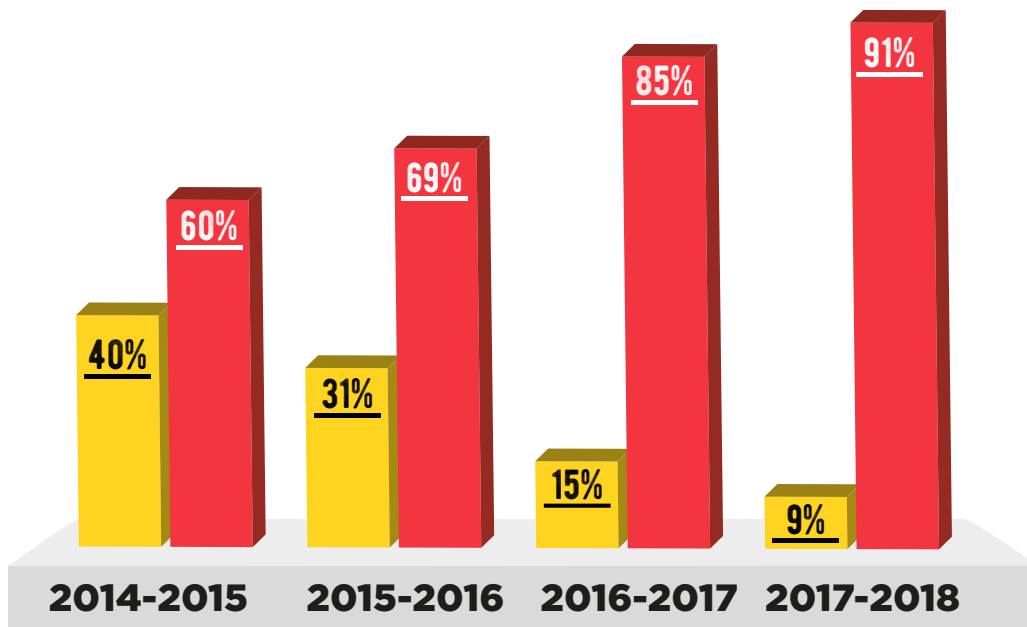
Número de colaboradores por tipo de contrato.



Porcentaje de participación



Porcentaje Colaboradores por Tipo de Contrato Trazabilidad



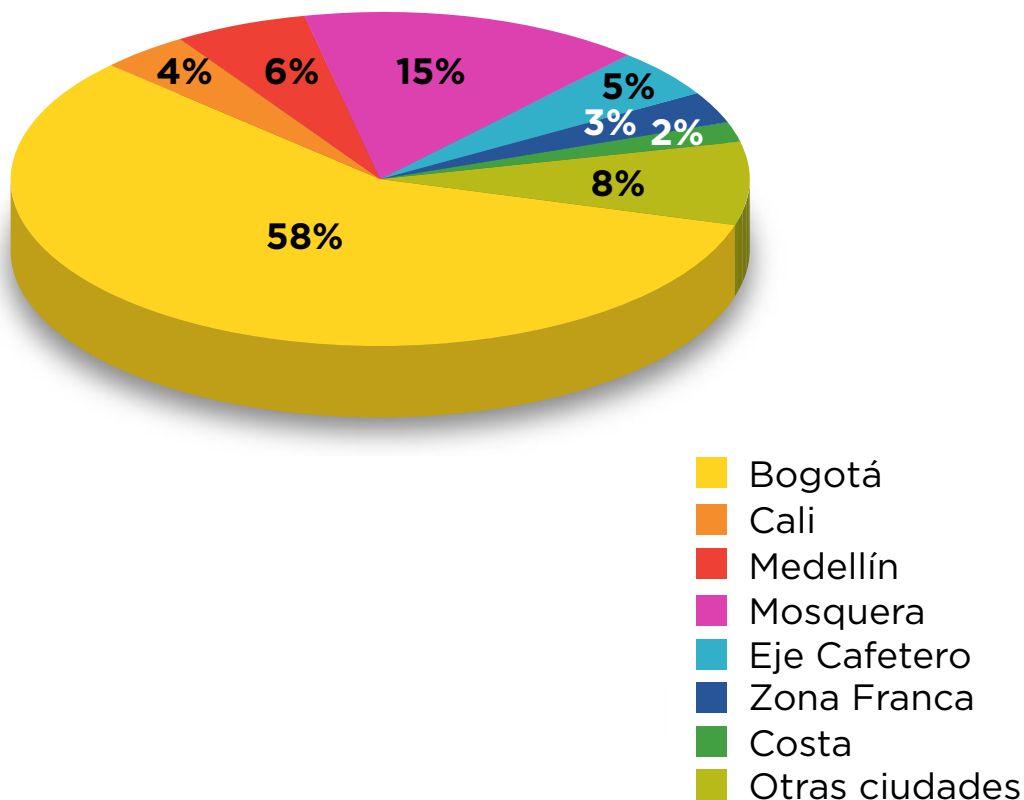
● Fijo ● Indefinido

Tipo de Contrato	Género	Cantidad	Porcentaje
Indefinido	Hombres	1136	34%
	Mujeres	1932	57%
Subtotal Indefinido		3068	91%
Fijo	Hombres	100	3%
	Mujeres	207	6%
Subtotal Fijo		307	9%
Total		3375	100%

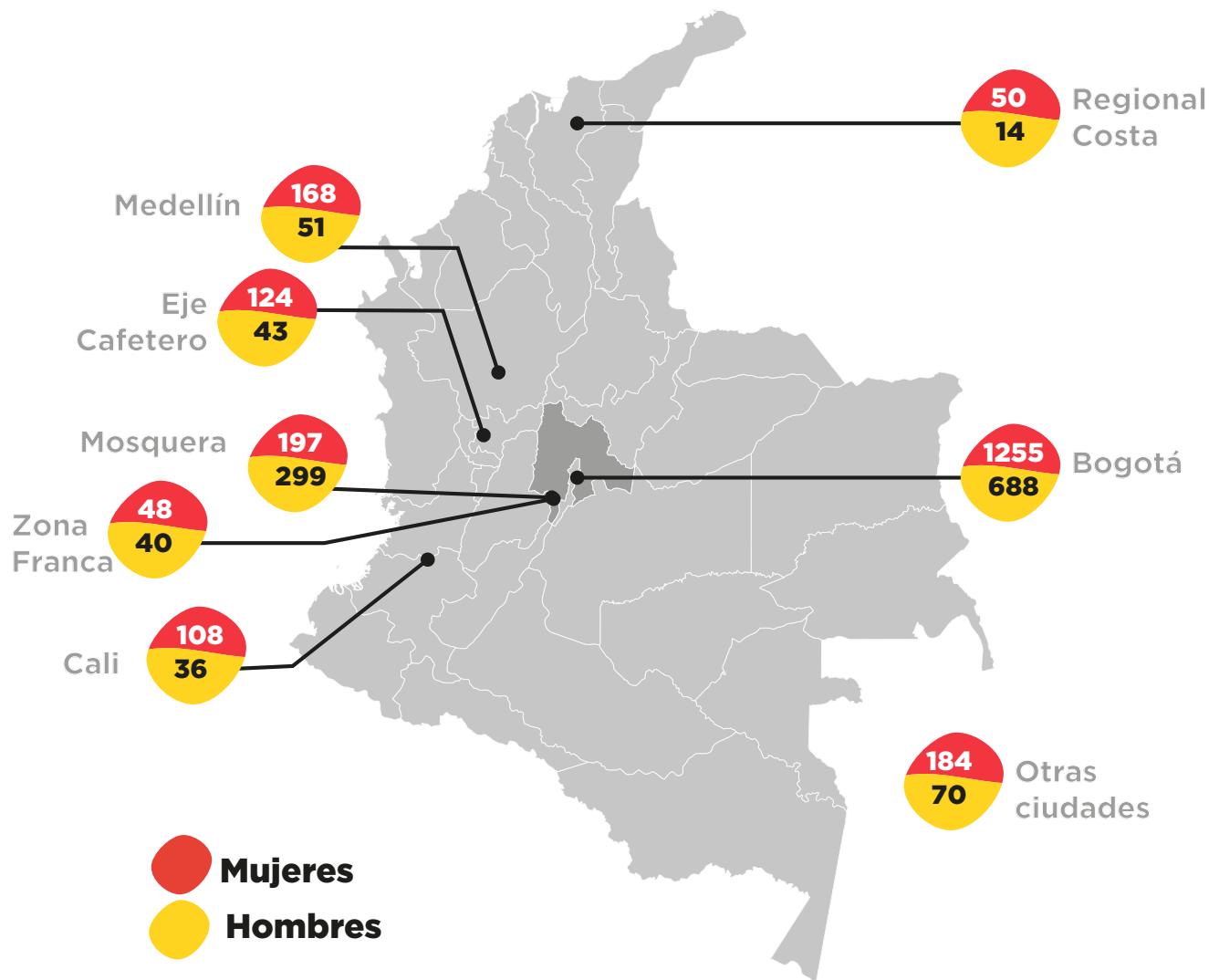
COLABORADORES POR ZONA DE TRABAJO Y POR GÉNERO

El **58%** de nuestros colaboradores se concentran en la ciudad de Bogotá, esto debido a que gran parte de nuestra fuerza administrativa y operativa se encuentra en esta zona. Ciudades como Cali y Medellín son generadoras de un importante número de empleos por la presencia comercial que representan a nivel nacional y que impulsan el desarrollo regional. Como reto organizacional tenemos el potencializar cada zona de trabajo y lograr el mejor lugar para trabajar bajo una sola cultura organizacional.

Porcentaje de participación por zona de trabajo.



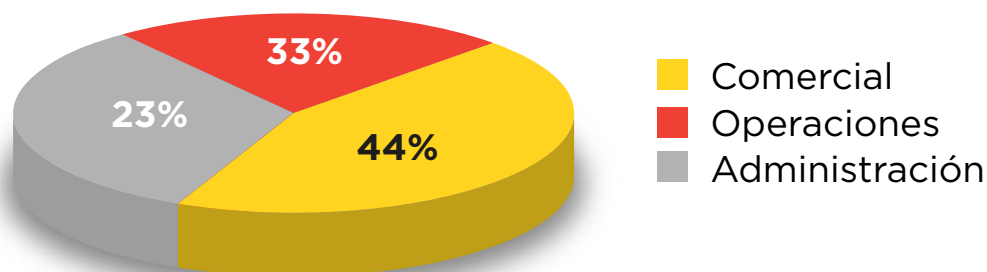
Participación por zona de trabajo y por genero.



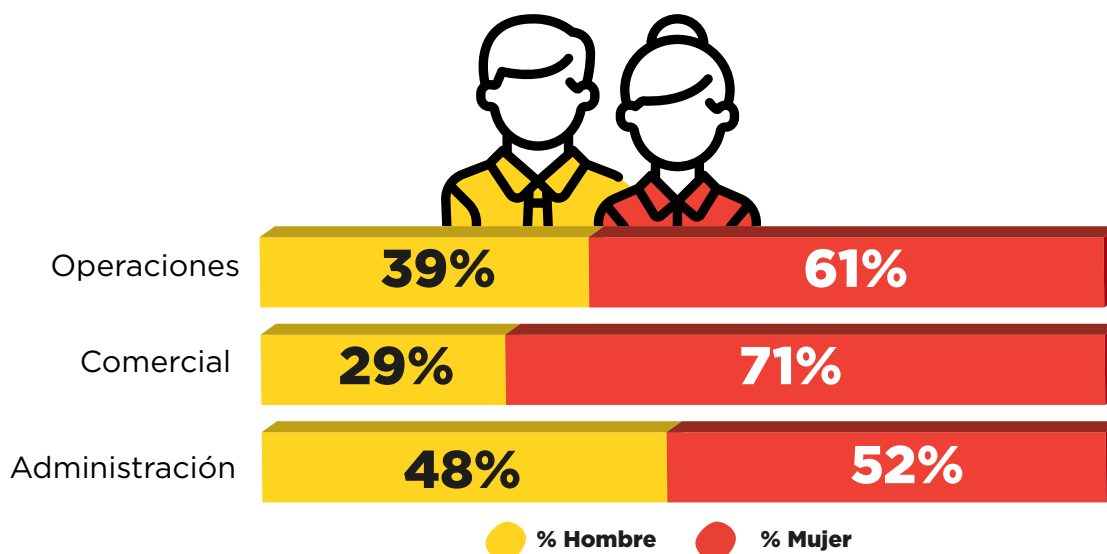
COLABORADORES POR POBLACIÓN, GÉNERO Y EDAD

Debido a la naturaleza de nuestro negocio, la mayor fuerza laboral se encuentra concentrada en la población comercial (44%) y operativa (33%) esto con el fin de garantizar un buen servicio al cliente y productos de calidad en los tiempos establecidos. La participación femenina para la población comercial se encuentra representada en un 71% y para la población operativa en un 61%.

Porcentaje de colaboradores por tipo de población - Año 2017-2018



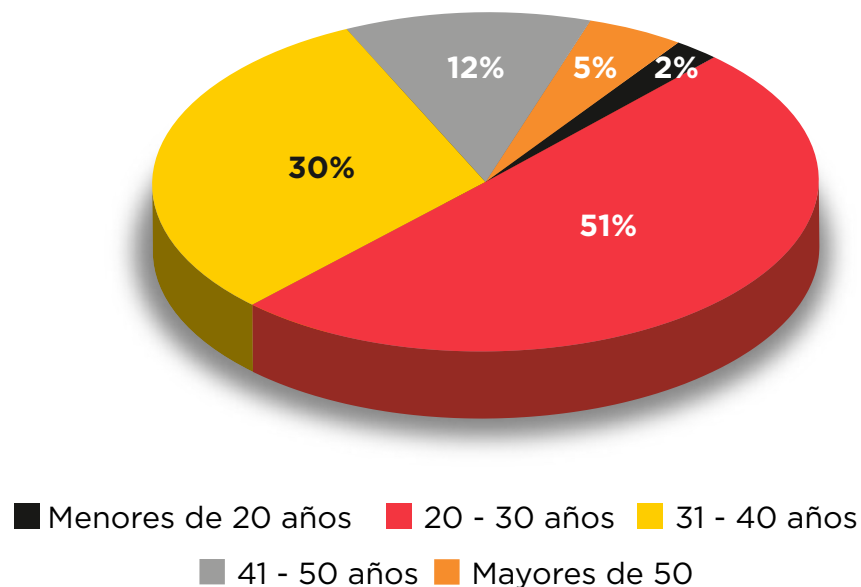
Porcentaje de Colaboradores por género y población - Año 2017-2018





El 51% de nuestros colaboradores tienen entre 20 y 30 años, concentrados principalmente en áreas comerciales y centros de distribución, la organización brinda oportunidades de primer empleo a este segmento demostrando su compromiso social con la No discriminación de los jóvenes en materia de empleo quienes a su vez aportan dinamismo y la generación de nuevos retos para la compañía.

Porcentaje de colaboradores participación por edad.



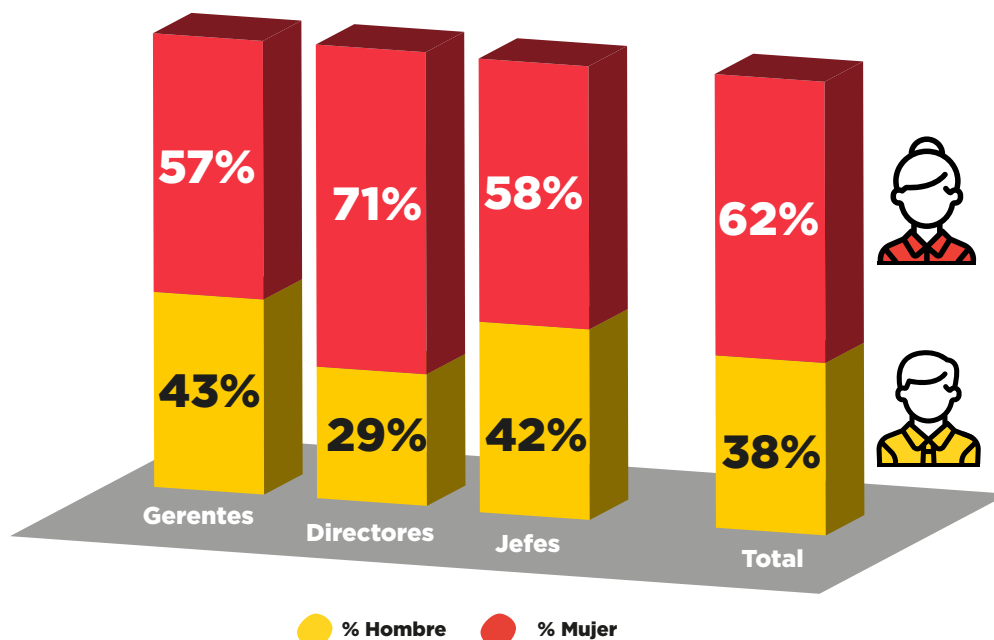
Distribución de colaboradores por Género, edad y población:

Edad/ Población	Administración				Comercial				Operaciones			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Menores de 20 años	8	1.0%	4	0.5%	7	0.5%	42	3%	2	0.2%	4	0.4%
20-30 años	133	17%	147	19%	326	22%	739	50%	230	21%	146	13%
31-40 años	168	22%	171	22%	90	6%	226	15%	130	12%	250	22%
41-50 años	50	6%	60	8%	13	0.9%	37	2.5%	51	4.6%	189	17%
Mayores de 51 años	12	1.6%	18	2.3%	2	0.1%	3	0.2%	19	1.7%	98	8.8%
Total	371	48%	400	52%	438	29%	1047	71%	432	39%	687	61%

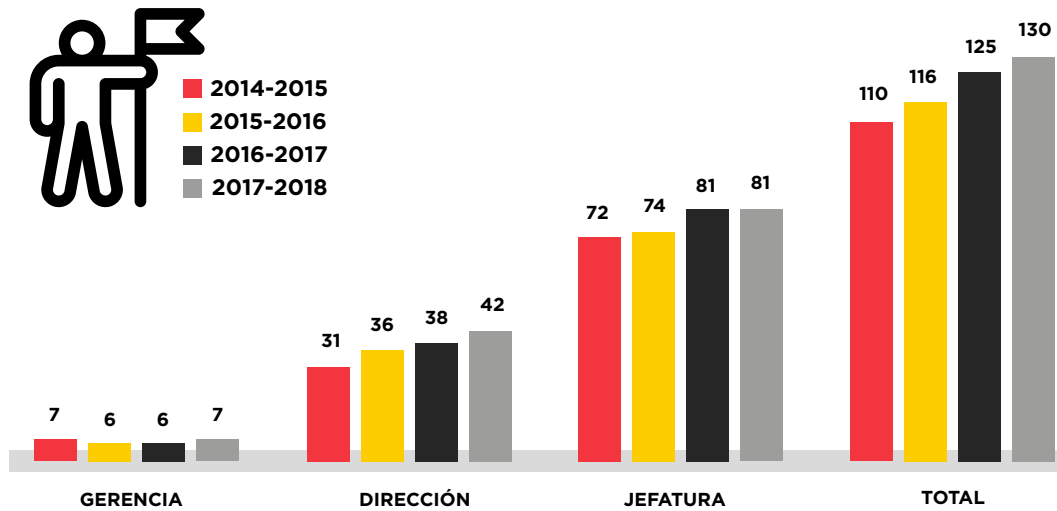
COLABORADORES POR POSICIÓN DIRECTIVA

A nivel de cargos directivos (Gerentes, Direcciones y Jefaturas) un 62% se encuentra liderado por mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los niveles, en cuanto a la asignación salarial y las condiciones laborales, por política de la empresa no distinguen género.

Porcentaje de participación por posición directiva.



Número de colaboradores por posición directiva



El 4% de nuestra población ocupa cargos directivos. Con respecto al año anterior aumentó el número de líderes en posiciones directivas de 125 a 130 que corresponde a un 4% de incremento.

Con el fin de generar una cultura orientada al liderazgo, en la organización se desarrolla el modelo LIDERARTE que a través del fortalecimiento de las competencias y roles de nuestros líderes, busca promover el desarrollo de equipos de alto desempeño, garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y contribuyendo a la construcción del mejor lugar para para aprender y crecer.



NUEVAS CONTRATACIONES

(PG 4, 5 y 6)



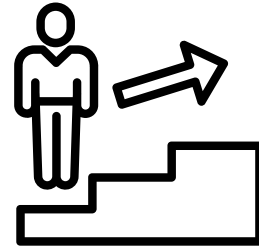
En TOTTO la selección es uno de los procesos más importantes, ya que desde allí se garantiza que las personas contratadas o promovidas tengan gran oportunidad de adaptarse a la cultura organizacional en el menor tiempo posible, desarrollarse a nivel profesional y personal y tener el mejor desempeño en sus funciones.

El proceso inicia con la búsqueda del talento mediante convocatorias internas o externas, en donde se detallan las funciones del cargo, sus condiciones especiales y las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para desempeñarse adecuadamente.

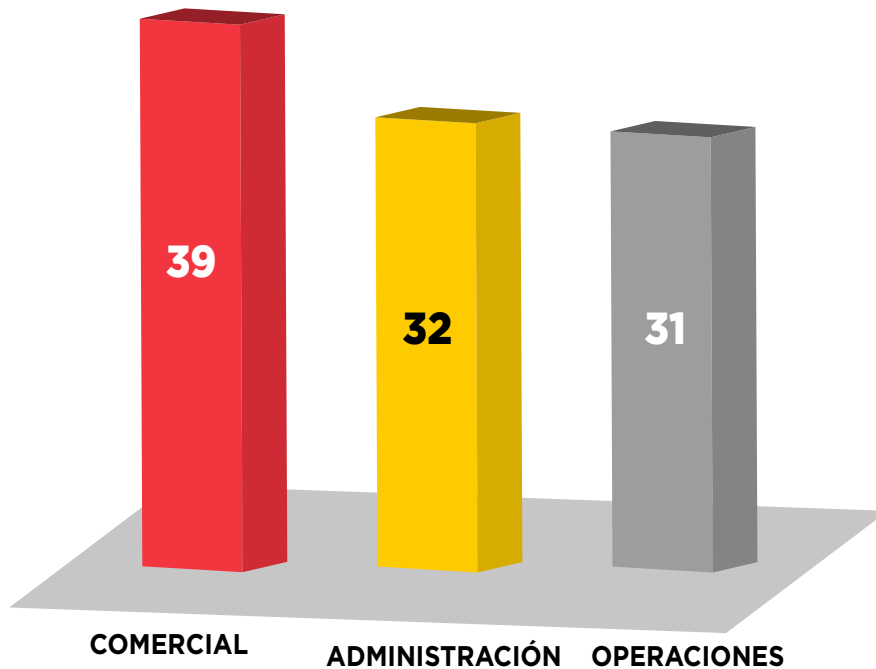
Una vez se tiene el grupo de candidatos, se hacen valoraciones del perfil basado en competencias, donde a través de entrevistas estructuradas, dinámicas grupales e individuales y casos prácticos se va eligiendo la persona con la actitud, conocimientos y experiencia que se requiere.

NUESTROS COLABORADORES SON PROMOCIONADOS: Como prioridad de nuestras acciones buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores, para el año 2017 se promocionaron un total de 102 colaboradores de las tres poblaciones (Comercial, Administración y Operaciones). Para el caso del área administrativa el 20% de las vacantes fueron cubiertas mediante convocatorias internas.

Dentro de la población operativa los colaboradores tienen la oportunidad de ser promovidos a cargos administrativos lo cual es aspiracional para nuestra gente.



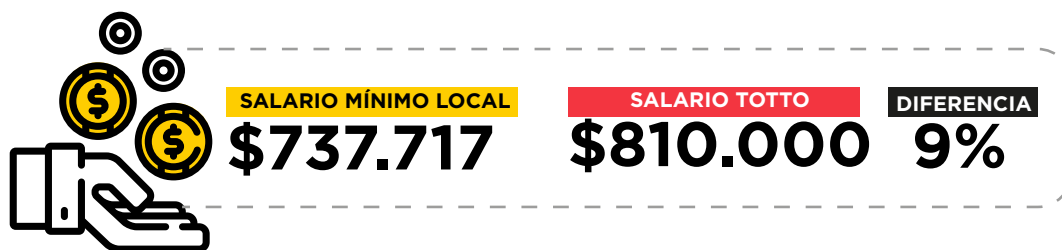
Número de colaboradores promocionados por población



RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL

En TOTTO velamos por el cumplimiento de los Derechos Laborales de nuestros colaboradores, por ello, como parte del proceso de vinculación, cada colaborador firma voluntariamente su contrato de trabajo por medio del cual garantizamos el pago de toda su carga prestacional y el cumplimiento de la legislación laboral aplicable a la organización en cuanto a horas de trabajo y otros que estipule la ley.

En cuanto a la retribución salarial, nuestros colaboradores cuentan con un salario mínimo por encima del salario mínimo local con una diferencia del 9%, de igual forma, dentro de nuestras políticas no existe diferenciación salarial de los cargos por género reflejando así nuestro compromiso por garantizar la equidad al interior de la organización.





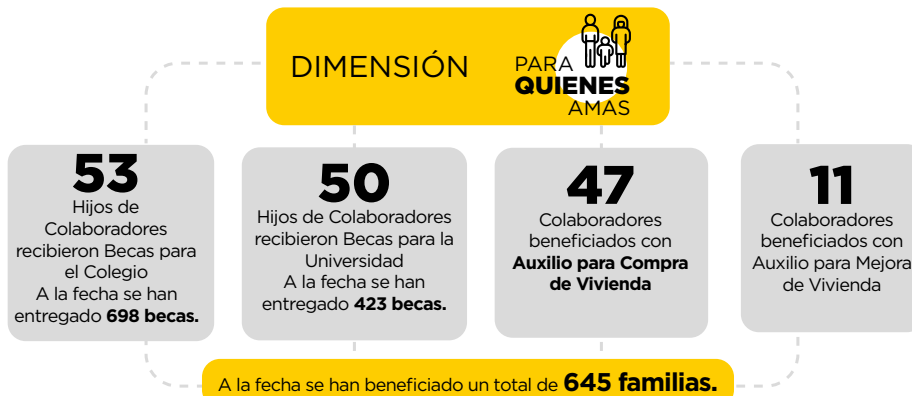
BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES

(PG 1 y 6)

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:

BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES





100%

De los colaboradores se benefician de:

- ✓ Celebración de Cumpleaños
- ✓ Fiesta de Fin de Año
- ✓ Refrigerio Diario
- ✓ Descuento de Colaborador
- ✓ Regalo de Fin de Año

PERMISO PARENTAL



Un total de 117 colaboradores hicieron uso del Permiso parental durante el periodo del informe, de ellos, 74 colaboradores continuaban laborando en la compañía luego de 12 meses de retornar de la licencia, lo que corresponde a un 63% de retención general (57% en el caso de las mujeres y 82% en el caso de los hombres)

	TIPO DE LICENCIA	NÚMERO DE COLABORADORES	NO. DE COLABORADORES QUE CONTINUÁN (12 MESES)	TASA DE RETENCIÓN
	Licencia de Maternidad	89	51	57%
	Licencia de Paternidad (Ley María)	28	23	82%
	TOTAL	117	74	63%

FONDO DE EMPLEADOS

Como complemento a nuestro programa de Bienestar, la organización cuenta con un Fondo de Empleados que nace como una instancia de participación de los colaboradores de Totto, cuya misión es el apoyo para la realización de metas de sus afiliados y soporte en caso de calamidades, actualmente el Fondo se caracteriza por su impacto en el bienestar de los colaboradores ya que fomenta el ahorro y el crecimiento personal y familiar.

A la fecha el **69%** de los colaboradores se encuentran afiliados al Fondo, durante el período del Informe, se realizaron un total de **3.436** desembolsos de préstamos de los cuales el **47%** corresponde a Préstamos de Libre Inversión.

Un total de **895** colaboradores se beneficiaron con Auxilios financieros otorgados por el Fondo, dentro de los cuales se encuentran principalmente Auxilios Educativos y de Lentes.



ACADEMIA MUSICAL



Con el objetivo de crear vínculos de los colaboradores inter-áreas y con el fin de fortalecer sus habilidades artísticas nace la Academia Musical TOTTO, un espacio donde los colaboradores que cuentan con Talento Musical pueden fortalecer su técnica y experticia gracias a los espacios físicos, instrumentos e instructores brindados por la organización.

Adicionalmente desde el área de Cultura Organizacional se realizan actividades de integración que generan una mayor sinergia. Fortalecemos no solo el orgullo y la camaradería de los colaboradores con la organización; sino que también trabajamos desde el ser.

Algunos de nuestros logros:



Desarrollo de habilidades blandas, como eje de transformación.



Integración de los colaboradores de diferentes áreas.



Fortalecimiento del desarrollo Humano y artístico del talento de los colaboradores.



Mayor sentido de pertenencia, orgullo y compromiso de los colaboradores en la organización.

CLIMA LABORAL

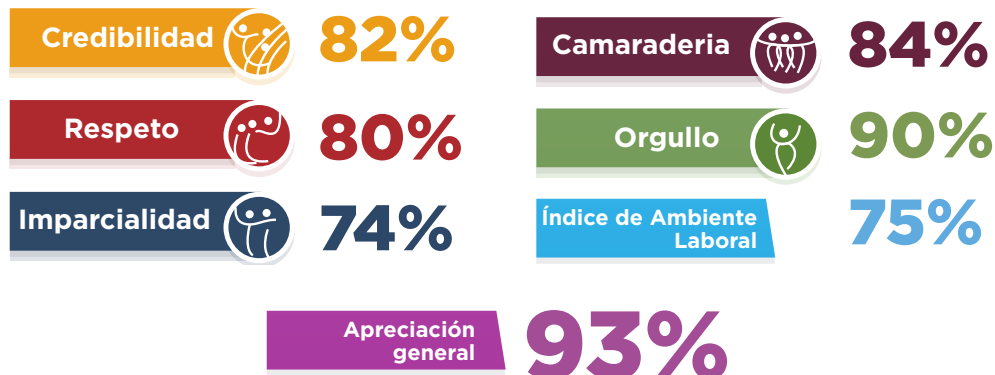


En TOTTO queremos ser la mejor empresa para trabajar, por ello, desde el año 2008, hemos realizado mediciones de clima organizacional con la intención de medirnos con los mejores. La firma de consultoría Great Place to Work, entidad de gran relevancia a nivel global en temas de valoración y transformación del ambiente laboral y cultura organizacional, la cual le apuesta

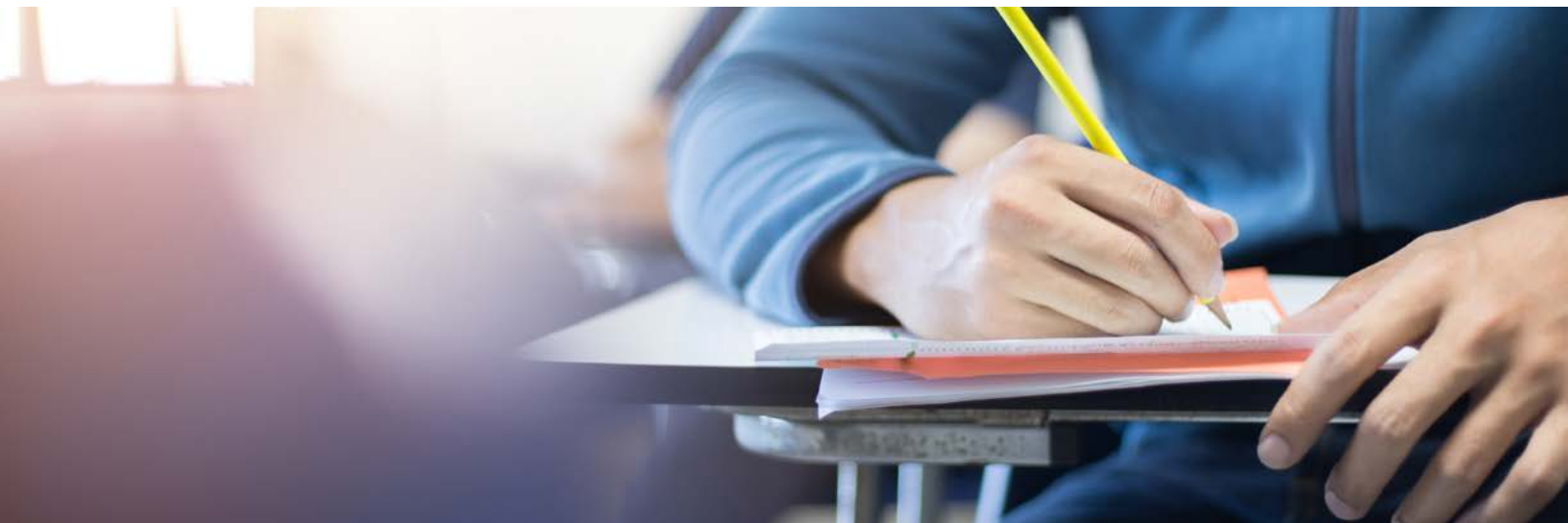
a lugares de trabajo basados en la confianza, ha sido la encargada de apoyar este reto organizacional.

Los resultados arrojados son gratos: tenemos como grandes fortalezas el orgullo y la camaradería; la primera definida como el sentimiento de pertenencia y arraigo hacia nuestro equipo de trabajo y organización; la segunda entendida como el sentido de equipo, compañerismo y fraternidad entre nosotros.

Tenemos aspectos en los cuales debemos fortalecer, teniendo como foco la formación de líderes inspiradores y visionarios. Así mismo, robustecer el sentido de equipo, en donde avancemos a través del trabajo colaborativo por procesos y generar así una sinergia para lograr nuestros objetivos organizacionales. Nuestros indicadores son:



ACADEMIA TOTTO (PG 1)



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 en los siguientes aspectos dependiendo de la población objetivo: cultura, competencias, proyectos corporativos, temporadas comerciales, alfabetización digital, liderazgo, aspectos normativos y de seguridad y salud en el trabajo.

Desde el proceso de aprendizaje organizacional, se garantiza que todos los nuevos colaboradores realicen la inducción y entrenamiento al cargo antes que el colaborador inicie sus labores. Adicional, por medio de la estrategia de aprendizaje digital (eLearning, microLearning, gamification) se logra impactar las poblaciones a nivel país, actualmente se ha logrado un posicionamiento significativo en las poblaciones administrativa y comercial, de igual forma, en las franquicias nacionales e internacionales. Por esto, el objetivo es fortalecer la estrategia digital sin restar importancia a la formación presencial.

La plataforma SAP SuccessFactors es un medio digital que permite fortalecer los procesos de aprendizaje, desempeño y desarrollo de los colaboradores de la organización, generando un plan anual de

formación que garantiza el cumplimiento de los cursos en todas las poblaciones. Actualmente la plataforma cuenta con un porcentaje de usabilidad del 67%. Se espera incrementar la participación de las poblaciones comercial y operativa y lograr un porcentaje igual o superior al 70% de usabilidad.

A continuación se resaltan las cifras más relevantes del proceso de formación:



Continuaremos trabajando en el posicionamiento de la estrategia de aprendizaje digital con el fin de incrementar la participación de las poblaciones comercial y operativa, garantizando así que todos nuestros colaboradores hagan parte de los procesos de formación que aportan a su desarrollo y crecimiento dentro de la organización.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO (PG 1)

La gestión del desempeño es un proceso dinámico que permite alinear los resultados de la definición de Metas y competencias de cada colaborador con los objetivos organizacionales promoviendo el desarrollo integral y el cumplimiento de objetivos.

Buscamos generar una cultura orientada al liderazgo a través del fortalecimiento de las competencias y roles en nuestros líderes, promoviendo el desarrollo de equipos de alto desempeño, garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y contribuyendo a la construcción del mejor lugar para trabajar.

A continuación se resaltan las cifras más relevantes del proceso de desempeño:



CLUB DEL ÉXITO



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 se reconoció por desempeño superior a 396 colaboradores y fueron ganadores por desempeño sobresaliente 198 colaboradores (18% de la población es reconocida por su gran desempeño), se reconocen un total de 594 colaboradores.

198

**COLABORADORES
GANADORES**
(18% de la población)

Planta de Producción: **100**
CEDIS: **98**



396

**COLABORADORES
RECONOCIDOS**
(35% de la población)

Planta de Producción: **200**
CEDIS: **196**



EXPEDICIÓN TOTTO

El principal objetivo de Expedición TOTTO es reconocer el desempeño de los colaboradores de la población comercial con base en la medición de indicadores, que busca promover el reconocimiento de forma permanente a los colaboradores. Son un total de 15 indicadores de diferentes áreas que brindan reconocimientos trimestrales y anuales y una premiación general durante el año. Los indicadores son valorados por cada área responsable quienes garantizan la objetividad en los resultados.

45

**COLABORADORES
RECONOCIDOS**



586

**COLABORADORES
PREMIADOS**

(Sistema de redención
de Puntos)





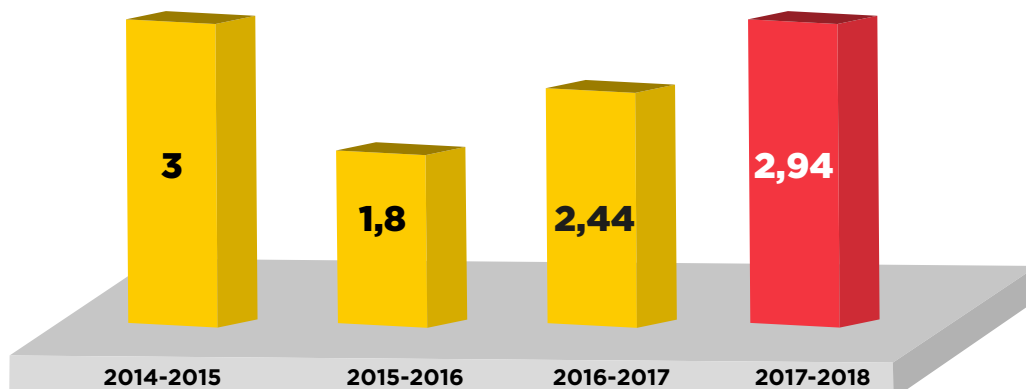
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

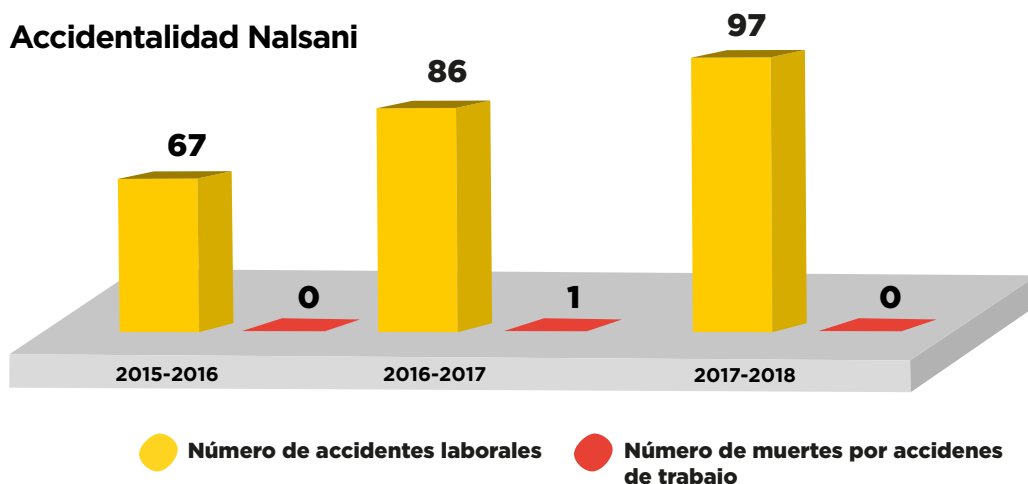
(PG 1 y 4)



Durante el año comercial 2017 - 2018 continuamos con la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud; bajo los programas de Seguridad Vial, Control accidentalidad, Hogar seguro Totto, y Totto saludable, buscamos la mejora continua fortaleciendo 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.

Tasa de Accidentalidad



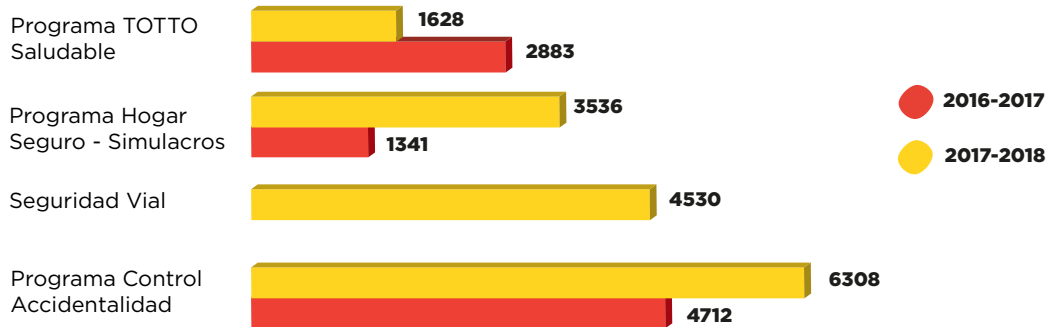


ACCIDENTALIDAD	2014-2015	2015-2016	2016 - 2017	2017 - 2018
No. accidentes laborales	89	67	86	97
Días de incapacidad	740	590	209	447
No. de muertes por accidente de trabajo	0	0	1	0
Tasa de accidentalidad	3	1.8	2.44	2.94

Durante el Año 2017 - 2018 se presentó un aumento en el número de accidentes laborales y en los días de incapacidad debido al incremento de la contratación de personal para la temporada TOTTO LOCO, como plan de acción se realiza a nuestros colaboradores, principalmente de la población comercial, una Inducción específica al cargo enfatizando las medidas de seguridad y salud a implementar, adicional, se implementaron estrategias de prevención de caídas, cuidados de manos y Sobreesfuerzos en todas las poblaciones de la organización lideradas desde COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).

A su vez, se enfocaron esfuerzos en fortalecer la formación de los colaboradores en el Programa de Seguridad Vial, esta iniciativa surge como acción de mejora debido al accidente mortal presentado el año anterior, como resultado se logra la implementación de 6 módulos virtuales de capacitación dentro del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Número. de beneficiarios en procesos de formación por programa



Como estrategia adicional al plan de formación, el área de Seguridad y Salud realiza periódicamente jornadas de salud y consultas médicas preventivas, la escogencia de las actividades se realiza apuntando a disminuir el ausentismo registrado por medio de jornadas que nos permitan detectar de forma temprana contingencias de origen común o laboral, durante este año se realizaron Jornadas de Salud Visual, Jornadas de vacunación, citologías, tamizaje de Seno y exámenes ocupacionales periódicos que nos arrojan las siguientes cifras:



Como parte del compromiso de TOTTO de identificar riesgos de nuestros productos y al interior de la organización en términos de seguridad y salud se realizaron las siguientes acciones:

- ✓ Realización de inspecciones de seguridad planeadas y periódicas.
- ✓ Actualización de matriz de Inventario de Peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- ✓ Realización de simulacros de atención de emergencias.
- ✓ Realización de investigaciones de accidentes de trabajo.

DERECHOS HUMANOS (PG 1, 2, 4, 5, y 6)



En TOTTO creemos firmemente en el deber que tenemos como empresa de respetar los Derechos Humanos, comprometidos con su cumplimiento hemos adelantado las siguientes acciones:

1. Contamos con un manifiesto del compromiso con el cumplimiento de los DD.HH por parte de la organización con sus colaboradores y a lo largo de la cadena de abastecimiento.
2. Los siguientes instrumentos: Código del Buen Gobierno, el Código de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo y la Política en Seguridad y Salud se encuentran alineados al cumplimiento de los DD.HH
3. Adhesión a los diez Principios del Pacto Global como lineamiento para la organización para el cumplimiento de los DD.HH
4. Contamos con un canal de denuncias internas (Comité de Convivencia) encargado de investigar cualquier irregularidad reportada en materia laboral.

NO DISCRIMINACIÓN

En TOTTO promovemos el respeto por las diferencias de pensamiento y velamos porque no exista ninguna práctica discriminatoria por razón de raza, sexo, origen étnico, religión, credo, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, discapacidad, edad,

estado civil o estatus socioeconómico en el desarrollo de nuestras actividades.

TRABAJO INFANTIL

Como parte del programa de Proveedores Responsables garantizamos la aplicación de criterios sociales en la compra de bienes y servicios que adquiere la compañía, de igual forma, velamos para que en ninguna de las actividades de la operación se produzcan casos de violación de los derechos de los niños y verificamos en los procesos de contratación de colaboradores, que todos ellos superan la edad mínima para trabajar según las normas laborales del país.

TRABAJO FORZOSO

En TOTTO garantizamos el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores ofreciendo entornos de trabajo seguros y saludables; ambientes laborales libres de cualquier forma de acoso y una retribución justa garantizando la equidad, para ello, se realizan auditorías internas como mecanismos de control, mediciones de clima laboral y se tiene a disposición de los colaboradores el canal de denuncia establecido por la organización.





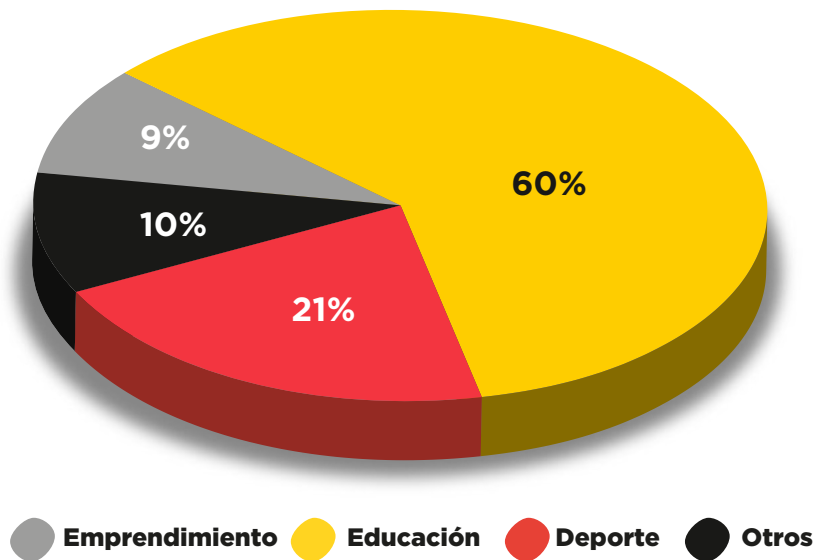
GESTIÓN DE COMUNIDADES LOCALES **(PG 1 y 5)**

Nuestra estrategia de Responsabilidad Social con la comunidad se enfoca en el derecho a la educación de niños, niñas y jóvenes de poblaciones vulnerables, promoviendo su inclusión y el desarrollo de sus habilidades básicas.

A continuación relacionamos los programas que apalancan nuestra estrategia:



Con un crecimiento del 13% en la inversión social con respecto al año anterior hemos logrado impactar más de **9000 niños** en **16 regiones** a Nivel nacional enfocando nuestros esfuerzos en proyectos que aporten a la educación y el deporte de las comunidades beneficiadas.



ESCUELAS DEPORTIVAS Y ARTÍSTICAS TOTTO - MENORAH



Desde hace trece años TOTTO implementa el programa de Escuelas deportivas y artísticas TOTTO - MENORAH. Un programa enfocado en 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 en 5 disciplinas deportivas (Baloncesto, Voleibol, Gimnasia Rítmica, Gimnasia Artística, Porras) y 5 disciplinas artísticas (Banda mayores, Banda Infantil, Orquesta, Teatro y Danza) con grandes resultados sociales que permiten el empoderamiento de la mujer y su liderazgo en la sociedad.

Durante el Año 2017 se llevó a cabo nuestra VII versión de la Copa TOTTO - Menorah, un escenario por medio del cual buscamos fortalecer el deporte como un instrumento de liderazgo y enviar mensajes de inclusión y paz a colegios públicos y privados.

34

COLEGIOS
PARTICIPANTES



1300

DEPORTISTAS
PARTICIPANTES



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 **9 niñas**, quienes se encuentran realizando sus estudios en diferentes universidades del país.

TOTTO AL TABLERO



Desde el Año 2010 opera en el Municipio de Soacha el Programa Totto al Tablero, un programa de formación integral complementario a la educación formal, dirigida a niños, niñas y jóvenes en condición de vulnerabilidad; implementado a través de un modelo educativo, basado en la innovación, la creatividad y la exploración. Apoyamos la construcción de proyectos de vida, mediante el desarrollo de habilidades básicas que faciliten el acceso a la educación superior y la vinculación laboral de los beneficiarios.

Para este año se fortalece nuestro programa a través de la Alianza con la Fundación BiblioSEO experta en la formación de habilidades de emprendimiento y liderazgo para nuestros jóvenes. Adicional, dentro del programa de becas se beneficia a 2 nuevos bachilleres.

80

NIÑOS BENEFICIADOS



3

NIÑOS BECADOS
A LA FECHA

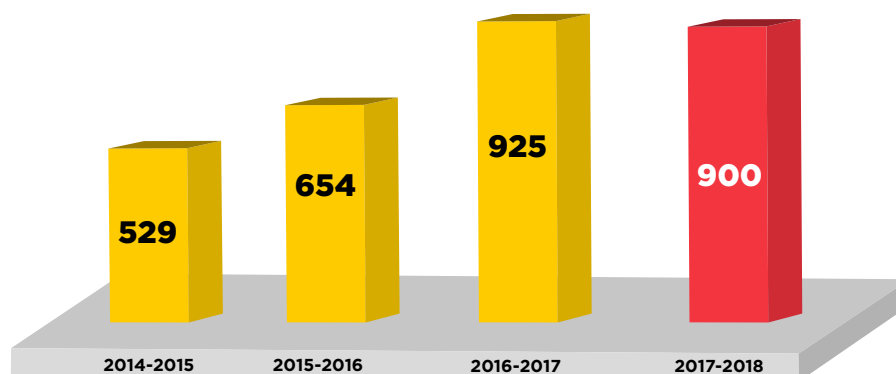


VOLUNTARIADO CORPORATIVO

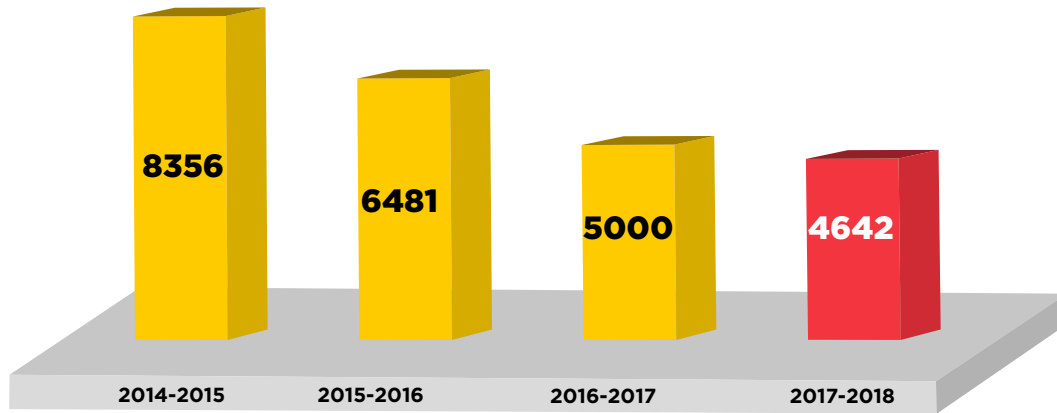


Para TOTTO sus colaboradores son el principal gestor de la responsabilidad social en la comunidad. A través de su participación activa en las diferentes actividades sociales gestionadas desde la compañía, nuestros colaboradores no solo fomentan valores y respeto por los derechos humanos sino que apalancan los objetivos organizacionales fortaleciendo competencias como liderazgo y trabajo en equipo. Para el período del informe logramos movilizar un total de 900 voluntarios que donaron 4642 horas en actividades de construcción de vivienda, fortalecimiento de Escuelas Urbanas y rurales del territorio nacional y jornadas ambientales reafirmando nuestro compromiso con el apoyo y la protección de los derechos humanos y el medio ambiente.

Colaboradores voluntarios movilizados



Número de horas donadas por colaboradores voluntarios



El número de horas donadas en total es menor con respecto al año anterior 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.



NUESTRO IMPACTO EN MOCOA

Para el Año 2017 articulamos el Apoyo a Emergencia con nuestro programa de Voluntariado corporativo donde nos solidarizamos con Mocoa tras el desastre natural presentado. Como marca nos comprometimos con el desarrollo del país, articulando esfuerzos con entidades gubernamentales y del sector social para lograr comunidades empoderadas, gracias a estos esfuerzos logramos los siguientes resultados:



Cómo impactamos

- ✓ **115** niños, niñas y sus familias beneficiadas
- ✓ Adecuación, dotación y construcción de 1 aula Escolar, en la Escuela Rural Pueblo Viejo.
- ✓ Más de 40 millones recaudados entre colaboradores, franquicias y TOTTO.
- ✓ En articulación con la Secretaria de Educación y la Fundación Catalina Muñoz.
- ✓ Movilización de toda la población administrativa y participación de 6 voluntarios en campo
- ✓ Participación de franquicias nacionales e internacionales



INCLUSIÓN LABORAL



TOTTO está comprometido con la inclusión, a través del programa de inclusión laboral para personas con discapacidad se han integrado al área operativa y administrativa colaboradores con discapacidad auditiva e intelectual. A la fecha, el programa ha beneficiado a 68 personas a través de contrato de aprendizaje y a 9 colaboradores a través de contrato a término indefinido. En éste último año se concentraron esfuerzos en la adaptación de procesos internos como estrategia de fortalecimiento del programa a través de la sensibilización y la formación de nuestros colaboradores que han permitido hacer más fácil la incorporación de las personas sordas a la vida laboral.

9

**COLABORADORES
CONTRATADOS A
TÉRMINO INDEFINIDO**



68

**APRENDICES
TÉCNICOS EN
LOGÍSTICA**







Biciusuarios TOTTO

**DESEMPEÑO
AMBIENTAL**

[illegible]



(PG 7, 8 y 9) DESEMPEÑO 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.

Nuestros Objetivos:

- ✓ 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.

Derivado de la identificación de nuestros impactos ambientales se diseña la **Estrategia Corporativa Ambiental** que consta de tres focos, a continuación relacionamos nuestros principales logros:



PERSONAS

✓ Dando respuesta a los retos país y generacionales, implementamos modelo de movilidad sostenible para nuestros colaboradores, logrando un 30% de aumento de bici usuarios. A la fecha nuestra comunidad de bici usuarios es de **220 colaboradores**.



PRODUCTO

✓ Diseñamos y lanzamos al mercado RECOVER, una colección fabricada con tela REPET, material generado a partir de botellas plásticas recicladas, que nos permite explorar el cómo avanzar hacia una marca sostenible ambientalmente.

✓ Hemos sustituido paulatinamente el uso de bolsas plásticas en puntos de venta



PROCESOS

✓ Pasamos del 60% al **70%** de aprovechamiento de los residuos generados en los procesos de manufactura, distribución y administrativo.

✓ Implementamos sistema de reutilización de cajas de cartón, ahorrando costos y contribuyendo a la sostenibilidad ambiental.

✓ Implementamos modelo de eficiencia energética en una primera etapa en tiendas.

✓ Implementamos programa de proveeduría responsable, donde definimos lineamientos para el 100% de los proveedores catalogados como prioridad ambiental alta e implementamos Código de Conducta para todos los proveedores y contratistas de la organización.

Dentro de nuestra Estrategia Ambiental Corporativa se desarrollan los siguientes programas que buscan dar respuesta a las necesidades de la organización y de los diferentes grupos de interés en términos de medio ambiente:

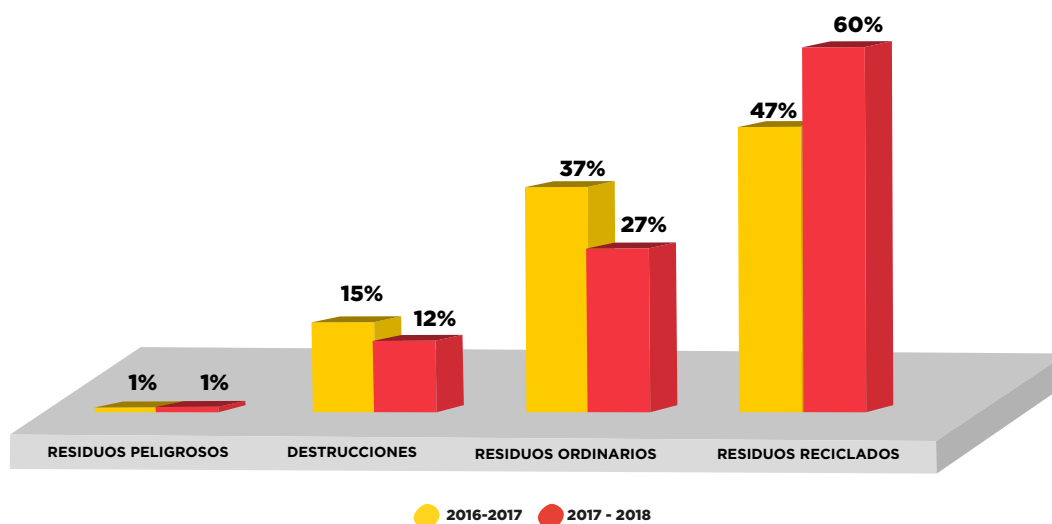




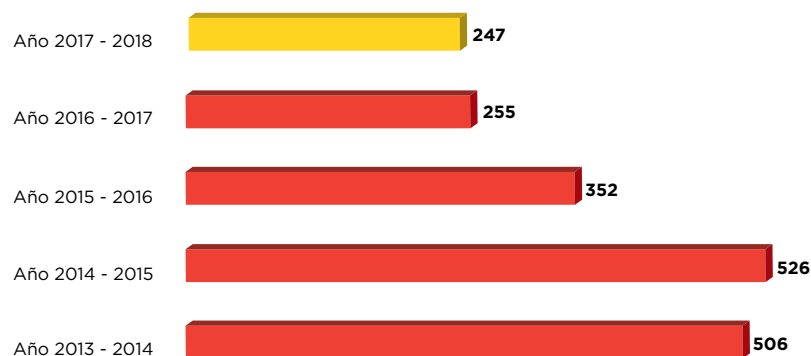
GESTIÓN DE RESIDUOS

Garantizamos la correcta disposición y promovemos la reducción de los residuos generados en la compañía bajo criterios ambientales. Para este año logramos el **60%** de aprovechamiento de los residuos generados en los procesos de manufactura, distribución y administrativo lo que corresponde a un aumento del **13%** con respecto al año anterior.

Porcentaje generación de residuos por disposición final



Toneladas de Residuos reciclados por año



AHORRO DE RECURSOS

Fomentamos correctas prácticas de uso de agua, energía, papel y demás recursos que logren la reducción de su consumo a nivel empresarial, familiar y social, ratificamos nuestro trabajo por el medio ambiente y promovemos un cambio en la cultura de todos los colombianos frente al adecuado uso de los recursos, a continuación se detallan las acciones realizadas durante el período:

	RECURSOS	ACCIONES Y LOGROS
	ENERGÍA Consientes que la Energía es el principal recurso para nuestra operación se desarrolla nuestro Proyecto de Gestión Integral Energética	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambio de iluminación de alta descarga por tecnología Led, en todas las tiendas Totto, Planta de Producción y Edificio Administrativo. ✓ Debido al proyecto de iluminación se logró un % de ahorro energético del 25%
	AGUA Implementamos el programa de ahorro y uso eficiente de agua en TOTTO cumpliendo la normatividad ambiental vigente y promoviendo el uso racional de este recurso en la compañía.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambio de llaves manuales por automáticas en los lavamanos de todos los baños de nuestra Planta de Producción. ✓ Cambio de sistema de descarga de los sanitarios por economizadores en Edificio administrativo y Zona Franca ✓ Cambio de sistema de descarga automática por manual en sanitarios de nuestro CEDI de Mosquera.
	PAPEL Buscamos reducir el consumo de papel en los procesos de la compañía promoviendo una cultura digital y de ahorro de recursos	Para el Año 2017 - 2018 se formula Plan de trabajo de prueba piloto que busca disminuir las impresiones y fotocopias generadas por la organización derivada de la naturaleza de nuestra operación especialmente en el área administrativa y comercial, se establece meta de reducción de un 10% en el número de impresiones y fotocopias con respecto a la línea base.

CUMPLIMIENTO LEGAL



En TOTTO garantizamos el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable a la organización, durante el año comercial 2017 -2018 se realizaron las siguientes acciones con el fin de velar por el cumplimiento:

1. Actualización del Plan de Gestión de Residuos de la Compañía
2. Actualización de la Matriz Legal
3. Caracterización de Vertimientos generados por la organización con el fin de validar cumplimiento ambiental.
4. Reporte de Libro de Operaciones ante Secretaría Distrital de Ambiente

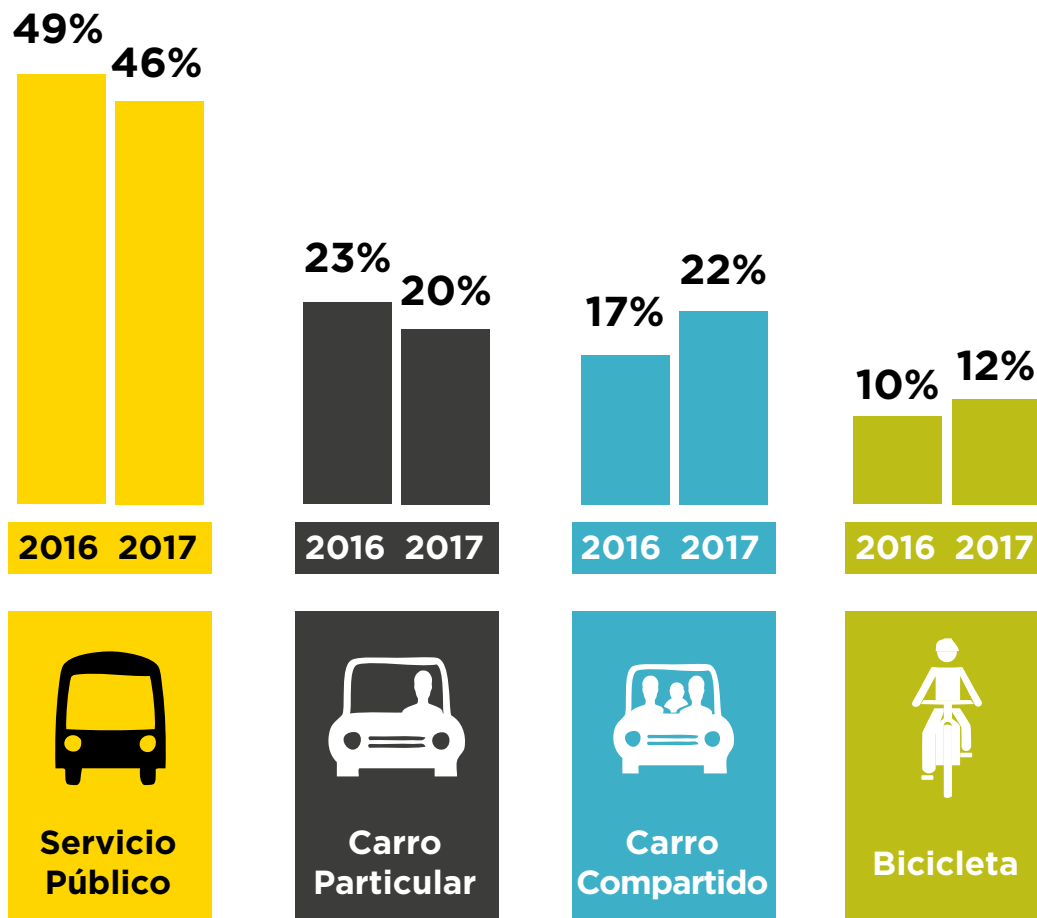
MOVILIDAD SOSTENIBLE



La organización, busca generar conciencia en sus colaboradores y aportar al cambio climático, por ello, le apostamos a un modelo de movilidad sostenible que permita contribuir a la sostenibilidad.

Bajo este modelo se han desarrollado estrategias de intervención que motiven en nuestros colaboradores la adopción de medios de transporte sostenibles, como consecuencia hemos aumentado el uso de la bici en un 33% durante el último año.

Porcentaje de colaboradores por Tipo de Transporte



De acuerdo a los resultados obtenidos se desarrollarán estrategias para el fortalecimiento de la iniciativa de **Carro Compartido**.

Nuestro modelo cuenta con 3 pilares de intervención, a continuación se relacionan las acciones realizadas durante el año 2017 - 2018:



INFRAESTRUCTURA Y HERRAMIENTAS

Se instaló una **Nueva estación** para mantenimiento de Bicis en nuestra sede administrativa y productiva.



FORMACIÓN EMBAJADORES DE LA BICI

32

Biciusuarios en Formación
(16 Administrativos/16 Operativos), en articulación con la Secretaría de Movilidad



ACTIVIDADES EXPERENCIALES

Realizamos nuestro
Ciclopaseo familiar

35 Biciusuarios
20 Km recorridos

Día sin carro y sin moto

105

Colaboradores llegaron a
TOTTO en Bici

ACERCA DEL INFORME

Desde el año 2009 Nalsani SAS reporta bajo lineamientos del Pacto Global, sin embargo, el presente informe pretende acogerse, adicionalmente, a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), motivo por el cual presenta cambios en su estructura. A lo largo del informe se relacionan los principios de Pacto Global (con las siglas PG) a los cuales se da respuesta desde nuestra gestión.

La información presentada en el Informe corresponde al último año comercial de la compañía, periodo que comprende del 01 de Abril del año 2017 al 31 de Marzo del Año 2018 y fue elaborado en Nalsani SAS por el equipo de Responsabilidad Social Empresarial.

Nalsani S.A.S. - TOTTO
Cra. 43A # 20C-55.
Bogotá - Colombia.

TOTTO

DILO TODO