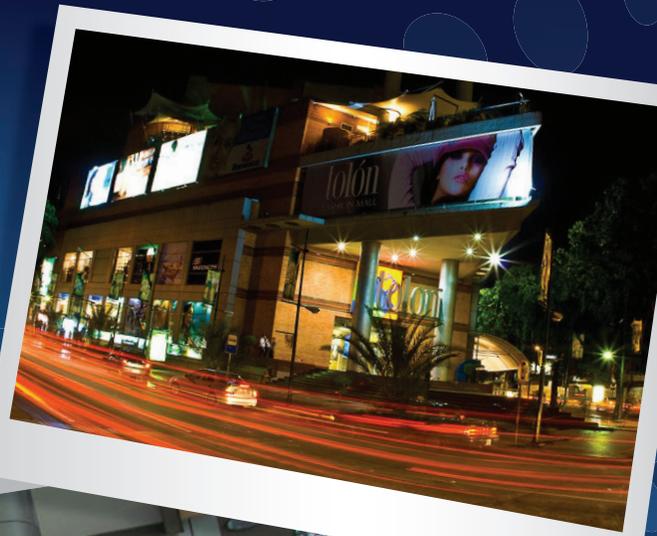


Memoria Anual 2013

21 años  
en constante  
crecimiento



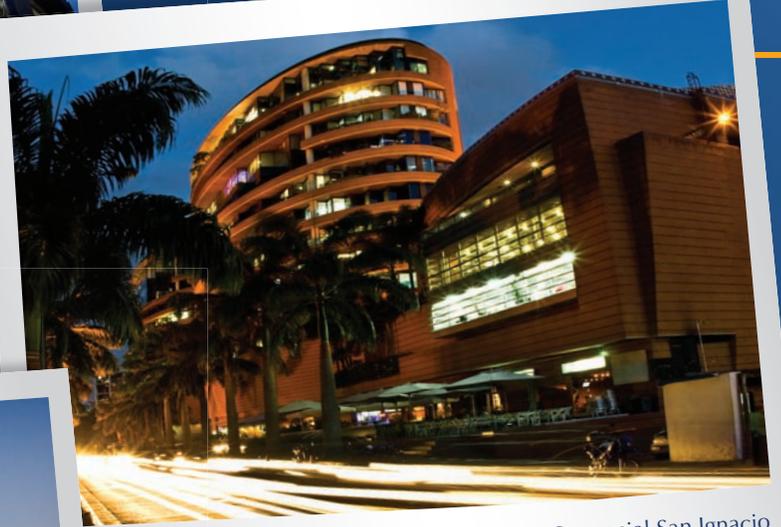
GREAT  
PLACE  
TO  
WORK®

Las Mejores  
Empresas  
para Trabajar 2013  
Venezuela





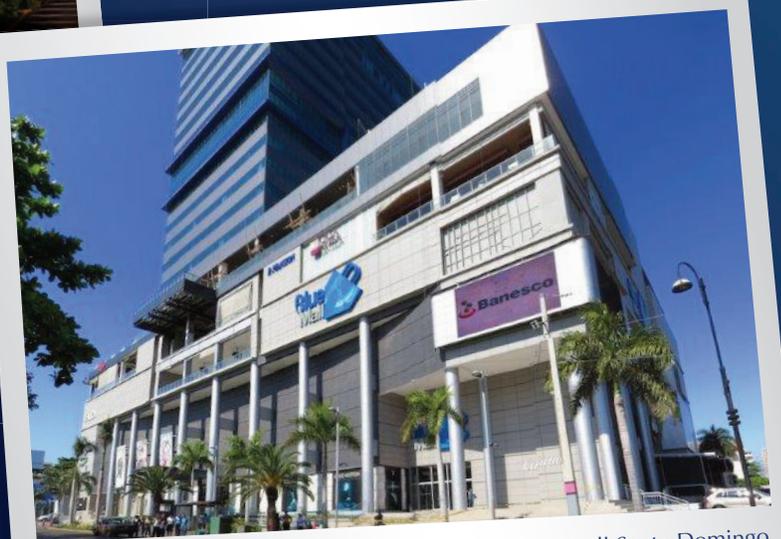
Centro Comercial Paseo El Hatillo



Centro Comercial San Ignacio



Centro Comercial Llano Mall



Centro Comercial Blue Mall Santo Domingo

**FONDO VALORES**  
**INMOBILIARIOS S.A.C.A**

Memoria Anual 2013

# Créditos

---

## CONCEPTO

*Horacio J. Velutini Sosa*

## COORDINACIÓN GENERAL

*Sonia A. Barahona Pavón*

## TEXTOS

*Alejandro Petit*

*Carlos Abou-Hassan*

*Sonia A. Barahona Pavón*

## REVISIÓN DE TEXTOS

*Karl Krispin*

## FOTOGRAFÍA

*Yulimar Jiménez*

## DIRECCIÓN Y DISEÑO GRÁFICO

*VPG Grupo Creativo*

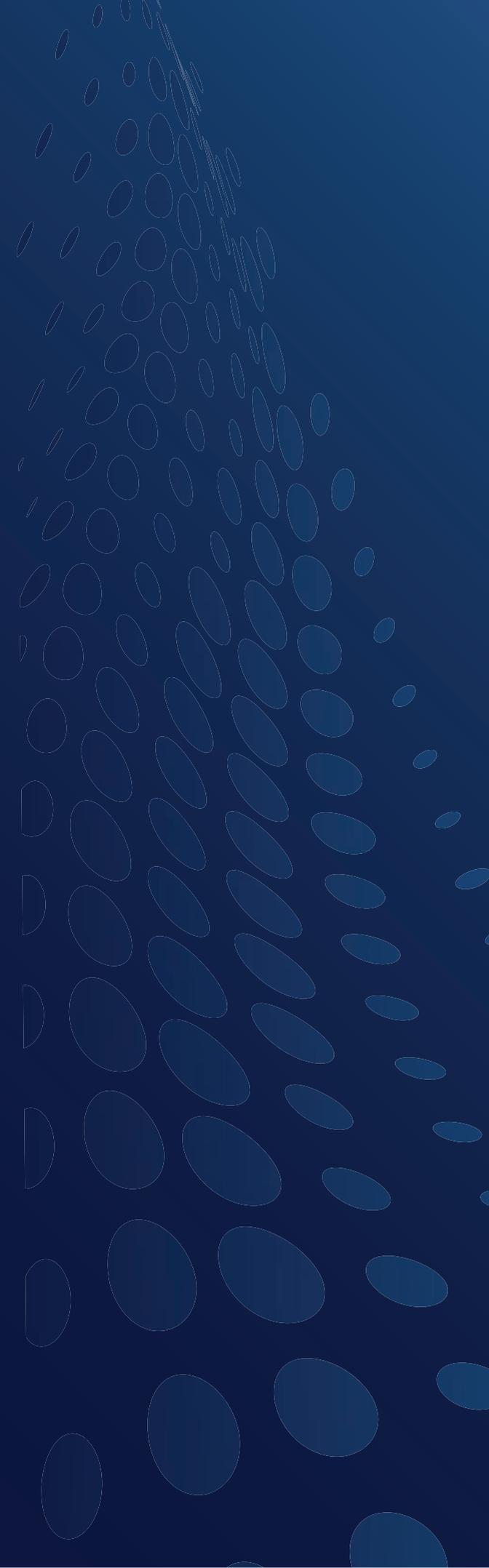
## IMPRENTA

*Queimpresion.com, C.A.*

*Lo invitamos a visitarnos en nuestra página web*

*visit our website at*

***[www.fvi.com.ve](http://www.fvi.com.ve)***



# Contenido

---

*Carta a los accionistas* 4

*Filosofía corporativa* 10

*Mercado de capitales* 14

*Lecciones de liderazgo* 18

*Nuestro negocio* 24

*Estados financieros* 36

# Junta Directiva

---

## **PRESIDENTE**

*Luis Emilio Velutini Urbina*

## **DIRECTORES PRINCIPALES**

*Horacio Velutini Sosa*

*Luis García Montoya*

*Luis Delgado Lugo*

*Armando Capriles Capriles*

*Carlos Acosta*

*Pedro López*

*Luis Carlos Serra*

*Alvar Nelson Ortíz*

*Tulio Guillermo Chacón*

## **DIRECTORES SUPLENTE**

*Luis Andrés Guerrero*

*José Vicente Melo*

*Juan Andrés Wallis Brandt*

*Alejandro Petit*

## **REPRESENTANTES JUDICIALES**

*Luis Andrés Guerrero Rosales*

*Luis García Montoya*

## **AUDITORES EXTERNOS**

*KPMG Rodríguez Velázquez & Asociados Contadores  
Públicos*

## **COMISARIOS PRINCIPALES**

*Magda Zulim Cánchica Vargas*

*Franco Abrusci Ventura*

## **COMISARIOS SUPLENTE**

*Francisco Alejandro Cañizales*

*Elsa Aurora Cabarico Cruz*

## **AGENTE DE TRASPASO**

*Venezolano de Crédito, S.A. Banco Universal*



# *Carta a los accionistas*

---

Memoria Anual 2013





## Relación Venta de Inmuebles a Ingresos por Renta



Bs. 1.334 millones a Bs. 1.614 millones. La utilidad operativa de Bs. 474 millones a Bs. 953 millones, lo que significa un crecimiento superior al 100% y el margen EBITDA pasó de 1.058 millones a Bs. 1.258 millones mostrando un incremento del 19%.

Aprovechando las condiciones favorables del mercado inmobiliario durante el año 2013 la Junta Directiva tomó la decisión estratégica de acelerar el programa de desinversión en activos no medulares durante el último semestre del año. Con la ejecución de esta estrategia se desincorporaron de nuestro portafolio de oficinas 4.489 m<sup>2</sup> (equivalente al 4% del total portafolio de M2 comerciales en Venezuela) con lo cual se generaron ingresos extraordinarios por 1.200 MM Bs.

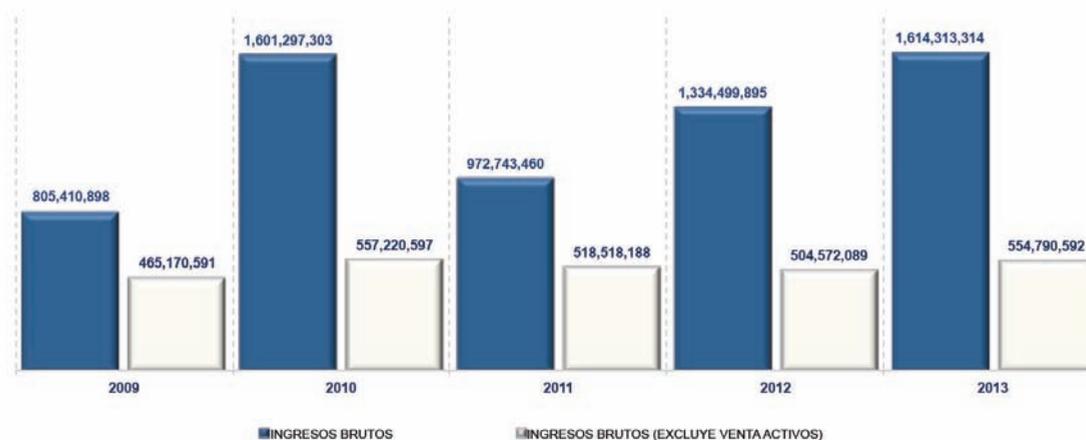
Con el producto de estas ventas de inmuebles se canceló el 52% de la deuda financiera de la empresa, lo que contribuyó al mejoramiento de nuestra estructura de capital.

Con esta amortización de deuda se liberan en flujo de caja más de Bs. 105 MM anuales y se reduce en 54% el gasto por intereses para el año 2014.

La deuda actual del FVI en Venezuela asciende a tan sólo Bs. 820 MM casi totalmente en bonos, con vencimientos de capital en 2016 y 2017, con un costo promedio de letras del tesoro a 91 días + 260 pts. básicos, a la fecha esto representa 10,5% anual.

Estos resultados se han visto lamentablemente

### INGRESOS TOTALES (Bolívares constantes de septiembre 2013)



**MARGEN OPERATIVO Y EBITDA**  
(% de Total Ingresos)



opacados por la promulgación por parte del gobierno nacional el día 29 de noviembre, a través de una ley habilitante, de un decreto provisional donde se define un techo para los alquileres comerciales, además se establece que los inquilinos sólo estarán obligados a reponer los gastos de condominio que no excedan el 25% del canon de arrendamiento.

Esta ley tiene carácter transitorio y la Cámara Venezolana de Centros Comerciales, Comerciantes y Afines, CAVECECO, ha emprendido una dinámica gestión ante las autoridades de forma tal que se consideren en la ley definitiva mecanismos más idóneos para definir los cánones de arrendamiento entre las partes, considerando las cuantiosas inversiones que se han realizado y por sobre todo el formato de nueva generación de centros comerciales que están a la vanguardia en el sector y son ejemplo para toda América Latina y los mercados emergentes en general.

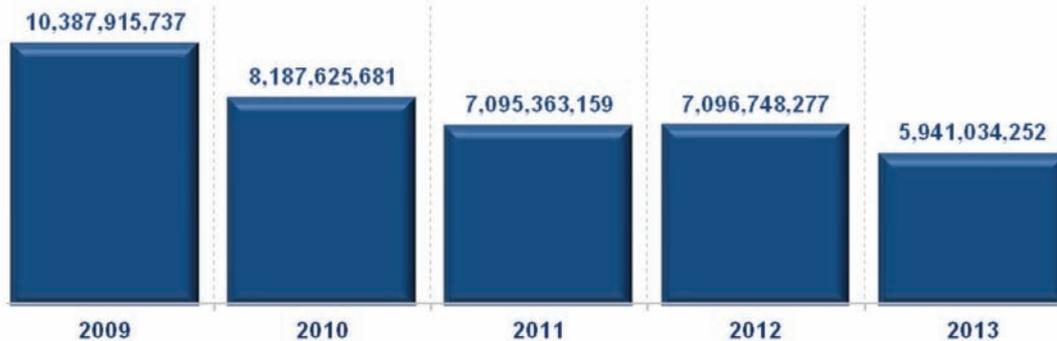
Hasta tanto no tengamos un marco definitivo de regulación hemos decidido no emprender ningún nuevo proyecto o adquisición de centros comerciales

y concentrarnos activamente en las asociaciones estratégicas de nuestro negocio internacional.

Nos hemos mantenido activos en el mercado de renta fija: a finales del año 2013 nos fue ratificada la calificación de riesgo "A" Sub-categoría "A3" para las emisiones que se encuentran flotando en el mercado de valores y colocamos Bs. 50 Millones en papeles comerciales a una tasa del 7% anual con un vencimiento a un año. La utilización de los mecanismos del mercado de valores nos ha permitido obtener financiamiento a tasas reales negativas en referencia a una inflación que para el cierre del año 2013 superó el 56%.

El año 2014 esperamos un año con un leve crecimiento económico en Venezuela y una alta volatilidad social por lo que dentro de nuestro plan estratégico 2014 tenemos entre otras áreas claves, el área financiera: un riguroso control de presupuesto, maximizar ingresos, reducir y controlar costos y gastos, así como aprovechar las ventajas que pueda brindar el mercado de valores. Estaremos pendientes de las oportunidades que se nos abran dentro del sector de comercio y oficinas.

**ACTIVO TOTAL**  
(Bolivares constantes de septiembre 2013)



Continuaremos nuestro crecimiento internacional a través de asociaciones estratégicas, exportando nuestro modelo de negocio y *Know How* al mercado del Caribe y sub-regional andino que nos ha dado acogida y tenemos espacio de competir con nuestro dinamismo y profesionalismo como elemento diferenciador que nos caracteriza.

somos optimistas con el futuro del Fondo de Valores Inmobiliarios ya que entendemos nuestro entorno, sabemos cómo sacar provecho del mismo y contamos con un calificado equipo profesional con visión de largo plazo y sobre todo global que nos permite operar e invertir dentro y fuera de Venezuela.

No hay duda de que la coyuntura política y económica en Venezuela se ha derivado en un entorno difícil para las empresas que operan en esta plaza, aun así

LUIS EMILIO VELUTINI  
Presidente





# Filosofía corporativa

---

Memoria Anual 2013

*Nuestra filosofía financiera está conformada por dos postulados básicos, como una respuesta a la volatilidad económica.*

- *CASH IS KING: liquidez inmediata.*
- *PROJECT FINANCE: (Optimal capital structure) financiamiento individual de proyectos que no comprometa la caja corporativa.*

## Filosofía corporativa

### Nuestra visión:

Consolidarnos como empresa líder nacional y convertirnos en líderes en el mercado sub-regional andino y del Caribe como arrendadores y administradores de centros comerciales *High End* y centros de entretenimiento, de manera de poder alcanzar una rentabilidad sostenible en el tiempo, manteniendo vigencia en los mercados de capitales nacionales e internacionales.

En el desempeño de sus funciones, el FVI aspira satisfacer los intereses de sus clientes, accionistas, trabajadores, entes reguladores y proveedores.



*Equipo mensajeros del F.V.I*

### Nuestra misión:

Somos una empresa especializada en el negocio inmobiliario y financiero, dedicada a invertir, promover y gerenciar el alquiler de espacios de centros comerciales y de entretenimiento *High End*, intermediando recursos financieros competitivamente, creando valor a la empresa y logrando altos rendimientos para nuestros accionistas.

### Postulados de la filosofía corporativa del FVI

1. Partir del supuesto de que el entorno será difícil, cambiante y ambivalente.
2. Concentrarse en el foco (misión y visión) del negocio, convivir y seguir creciendo en un escenario difícil.
3. Diversificarse geográficamente.
4. Desarrollar la cohesión interna en la empresa.



*Equipo presidencia del F.V.I*

### Objetivos primarios de la empresa

1. Maximizar el patrimonio de los accionistas (preservar capital).
2. Mantener la disciplina financiera.
3. Aumentar los ingresos y reducir los costos.
4. Captar nuevos negocios / crecimiento, bajo el esquema de "Project finance".
5. Mantener altos estándares de calidad de servicio.

En esencia, queremos aumentar los ingresos de forma constante, dar un buen servicio a los clientes, dividendos a nuestros accionistas y beneficios a nuestros empleados. Todo esto conjugado con un alto nivel de responsabilidad social corporativa, en donde la empresa no sólo busca el éxito productivo, sino también contribuir de manera activa en el bienestar de la comunidad.

El ambiente donde operamos presenta constantes altibajos macroeconómicos, imperfecciones de mercado y alto riesgo político. Entender estas variables, saber gerenciar y sacar provecho, es nuestro valor agregado y hemos demostrado que podemos transitarlo exitosamente.



*Equipo fundación del F.V.I*



*Equipo legal del F.V.I*



*Equipo dirección de centros comerciales con equipos técnico de mercadeo y coordinación del F.V.I*



*Equipo comunicación y tecnología del F.V.I*



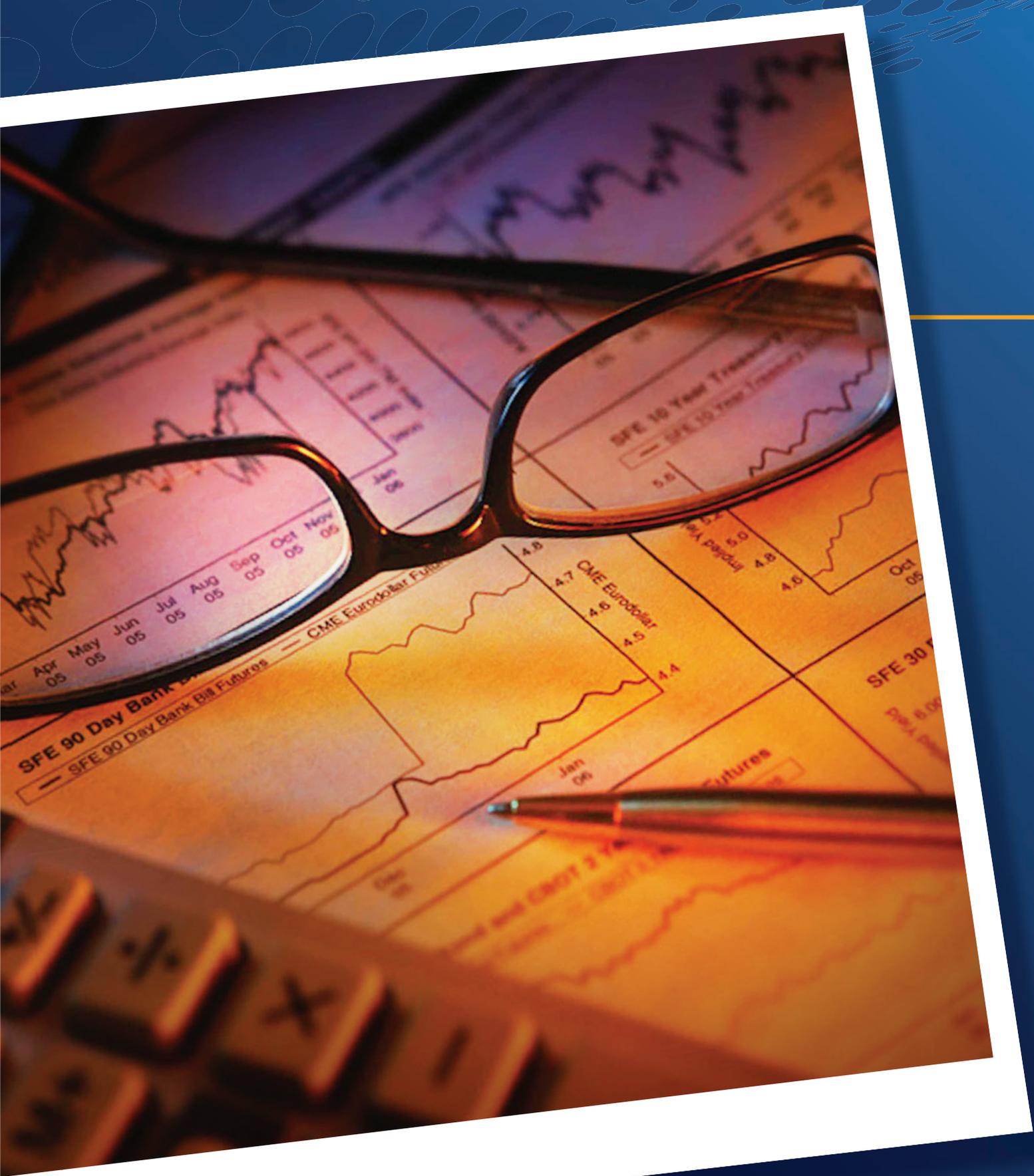
*Equipo seguridad del F.V.I*



*Equipo de recursos humanos del F.V.I*



*Equipo comercialización del F.V.I*



# *Mercado de capitales*

---

Memoria Anual 2013



El año 2013 se puede definir como un año de mucha liquidez en los mercados de valores internacionales, durante el mismo y apoyado por la Reserva Federal americana a través de su programa de estímulo a la compra de deuda a los bancos, los principales índices bursátiles de los países más industrializados del mundo vieron crecimientos anuales muy importantes: es así como durante el año 2013, el índice S&P de las 500 empresas de mayor capitalización de Estados Unidos continuó por tercer año consecutivo su tendencia alcista (que se inició durante el mes de octubre de 2011), subiendo durante el año un 29,60%. Igual comportamiento mostró el índice de empresas tecnológicas NASDAQ subiendo durante el año 2013 un 38,52%. Comportamiento similar tuvieron las bolsa de Alemania (DAX) con una subida de 25,40%, España (IBEX) 21,42% e Inglaterra (FTSE) 14,43% así como la bolsa de Japón con un impresionante 56,72%.

Los mercados emergentes latinoamericanos al contrario tuvieron un año negativo, marcado principalmente por la huída de capitales hacia mercados financieros más maduros/sofisticados, la estabilidad en el precio de los commodities -principal fuente de sustento de muchas de las economías emergentes-, así como el riesgo de la deuda soberana de algunos países de Europa. Es así como el índice IBOVESPA de Brasil culminó el año con bajando un 15,50%, el IPC de Chile un 2,24%, la bolsa de Lima un 26,20%. El mercado de renta variable en Venezuela (IBC) aún cuando tuvo una subida de 480%, no es representativo ya que los volúmenes transados son muy pequeños y los compradores se han dirigido a la adquisición de acciones en el sector financiero, en cuanto a la renta variable se hicieron algunas aprobaciones por parte de la SNV con emisores aprovechando los altos niveles de liquidez del sistema.

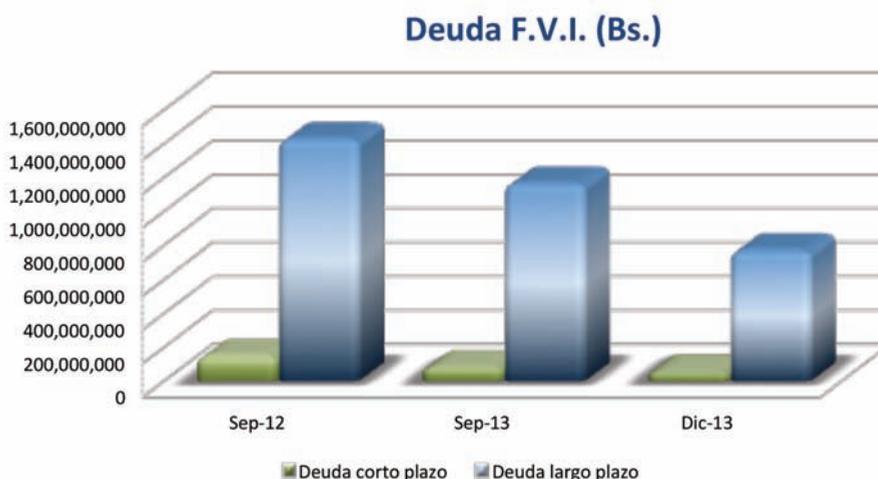
Indice	12/31/2012	12/31/2013	Var %
DOW JONES	13,104	16,577	26.50%
NASDAQ	3,020	4,177	38.52%
S&P	1,426	1,848	29.60%
NIKKEI	10,395	16,291	56.72%
DAX	7,656	9,601	25.40%
IBEX	8,168	9,917	21.42%
FTSE 1000	5,898	6,749	14.43%

Indice	12/31/2012	12/31/2013	Var %
BOVESPA	60,952	51,507	-15.50%
IBC	471,437	2,736,585	480.48%
IPC	43,706	42,727	-2.24%
ISBVL	31,001	22,878	-26.20%
IGBC	14,716	13,071	-11.18%
IGPA	21,070	18,227	-13.49%
MERV	2,854	5,392	88.93%

Durante el año 2013 el Fondo de Valores Inmobiliarios aprovechando el contexto económico nacional y tomando ventaja de las oportunidades que brinda el mercado inmobiliario continuó con el proceso de desinversión en activos de oficina de su portafolio AAA y activos de oficina no medulares (Non Core Assets), realizando la venta de 4.489 mts<sup>2</sup> generando ingresos extraordinarios hasta por Bs. 1.200 MM. El producto de las ventas de inmuebles se aplicó a la disminución de la deuda de la compañía siendo que el saldo de la misma a diciembre de 2013 cerró en tan solo Bs. 820 MM, destacando que la totalidad de la misma se encuentra en el mercado de capitales a través de emisiones de obligaciones quirografarias y el programa de papeles comerciales. Con esta estrategia de adecuación de la estructura de capital de la compañía la empresa logra la reducción del 52% del saldo de su deuda,

actualmente no tiene deuda con bancos, y el 94% de la deuda total es con vencimiento a largo plazo (2016 y 2017), además del reducir el gasto por concepto de intereses en 54%.

Por un año más Fondo de Valores Inmobiliarios consolida su presencia dentro del mercado de valores venezolano siendo el principal emisor privado dentro del mercado (excluyendo entes gubernamentales). En diciembre de 2013 se realizó la colocación de su tradicional programa de papeles comerciales, Emisión PC 2013-I, colocando la misma con un vencimiento de un año a una tasa del 7%, lo cual demuestra la confianza de los inversores en la solidez de la compañía y la calidad del papel. Al cierre del año 2013 la sociedad de calificadora Clave ratificó la calificación de riesgo de todas las emisiones del FVI en A3.



EMISOR	MONTO EN CIRCULACION OBLIG. ( Bs. Dic-13)	% DEL TOTAL EN CIRCULACIÓN
<b>Fondo de Valores Inmobiliarios</b>	<b>770.000.000</b>	<b>30,03%</b>
Toyota Services de Venezuela C.A.	710.841.000	27,72%
Digitel	500.000.000	19,50%
Mercantil Servicios Financieros	140.000.000	5,46%
Corimon	150.000.000	5,85%
<b>OTROS EMISORES</b>	<b>293.428.000</b>	<b>11,44%</b>
<b>MONTO EN CIRCULACION OBLIGAC</b>	<b>2.564.269.000</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE VALORES. NO INCLUYE FONDEN

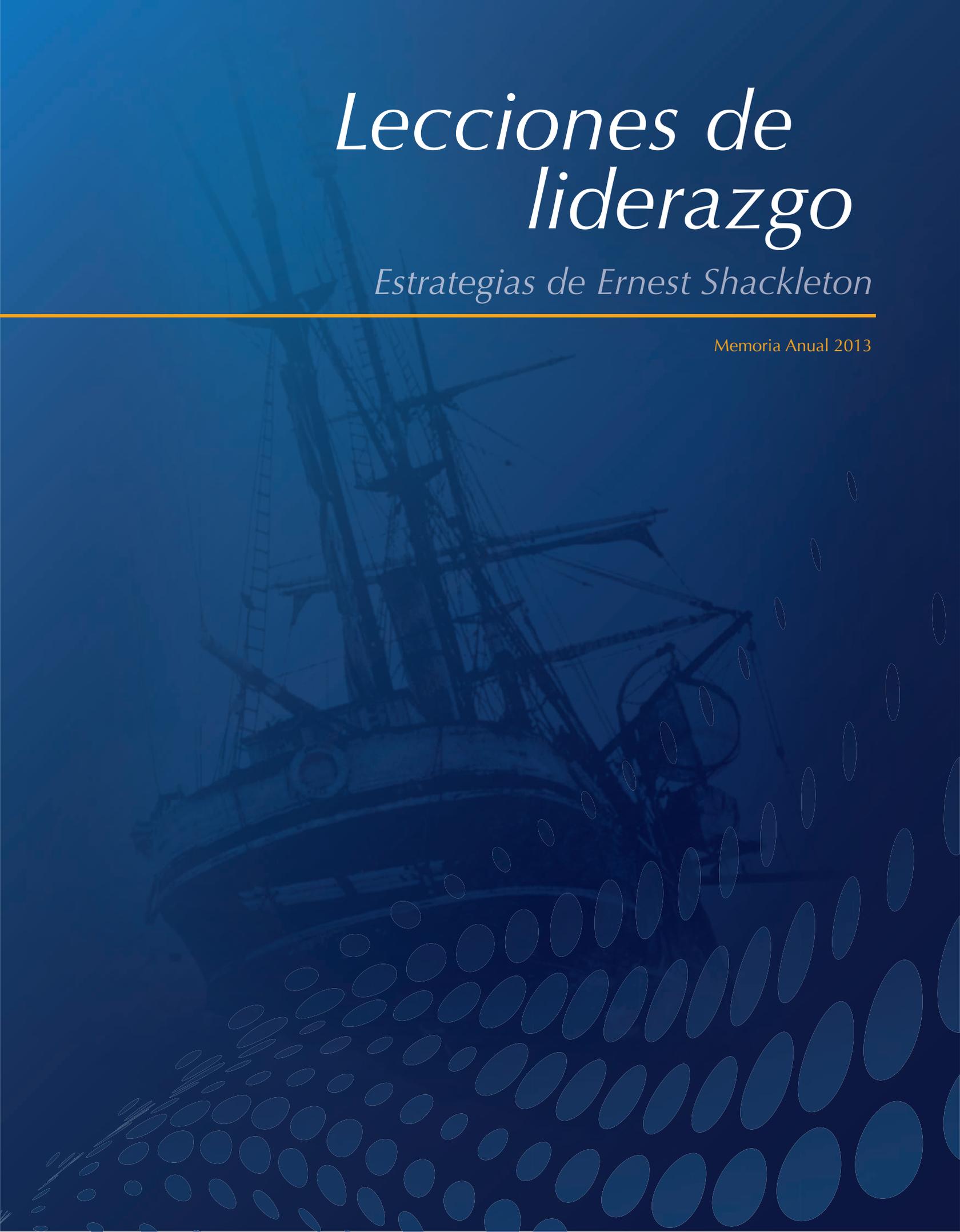


# *Lecciones de liderazgo*

*Estrategias de Ernest Shackleton*

---

Memoria Anual 2013



## La lección de Shackleton para el liderazgo en tiempos difíciles:

En esta memoria hemos querido recordar la referencia histórica de Ernest Shackleton, escrita por Dennis Perkins.

El explorador Inglés Ernest Shackleton, a principios del siglo XX, protagonizó la hazaña de supervivencia más extrema que se conoce. Su actitud como líder permitió al grupo sobrevivir durante más de dos años en las más extremas condiciones que se conocen en el mundo.

En 1914 Ernest Shackleton, un experimentado explorador, realiza la primera travesía del Continente Antártico, junto con una treintena de hombres ponían rumbo a América del sur con el objetivo de iniciar su aventura. Al poco tiempo de adentrarse en la Antártida, el barco de la expedición, el Endurance, encalló y poco después fue destruido por los movimientos de los hielos.

En esta situación, Shackleton y su equipo debieron centrar sus esfuerzos en salvar sus vidas, a miles de millas de la civilización más cercana, sin medios para desplazarse, comunicarse y a temperaturas muy extremas.

Dennis Perkins extrae algunos aprendizajes, que se pueden extrapolar a las empresas y personas de la actualidad, acerca de cómo afrontar y sobreponerse por encima de las dificultades. Estas lecciones de liderazgo muestran como una organización debe afrontar retos como la incertidumbre económica, mayor competitividad para lograr la innovación, el crecimiento y lo más importante adaptarse al cambio. A continuación extraemos las 10 lecciones maestras, que consideramos de especial valor para el mundo empresarial:

### 1. Vision y victorias rápidas

No permitas que el desánimo y la desesperanza se apodere de tu tripulación (empleados). Cuando la organización pasa por momentos de dificultad, el hecho de tener al grupo concentrado en un objetivo y ver que este se va consiguiendo, aunque sea a pasos muy cortos, es positivo.

Nunca debemos perder de vista cuál es la meta, y concentrar las fuerzas de todo el equipo en objetivos

a corto plazo que nos acerquen a ella.

### 2. Simbolismo y ejemplo personal

Es importante que los líderes de la organización sean los primeros en dar ejemplo con símbolos y conductas visibles y fáciles de recordar. El liderazgo visible puede significar en ciertos momentos de estrés la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Un líder debe recalcar con absoluta claridad cuál es la meta a seguir, y debe transmitir a todo su equipo con su simple presencia liderazgo y compromiso.

### 3. Optimismo y realidad

En los tiempos de dificultades, sin duda el líder debe inspirar optimismo y autoconfianza a todo su equipo, pero debe aferrarse a la realidad. Estas cualidades son





tal vez las más complejas de lograr para un buen liderazgo, ya que en los momentos de crisis es cuando se le debe transmitir a toda la organización que este es un reto que también serán capaces de superar. Pero convencer a todos los empleados de que juntos lograrán esta meta, más allá de decir palabras de optimismo, no es tarea fácil, pues los gestos pueden estar diciendo lo contrario de lo que queremos transmitir.

Por ello, los líderes de las empresas deben buscar el optimismo en su interior antes de intentar inspirarlo en los demás.

Difundir el optimismo en los demás a veces es cuestión simplemente de poner buena cara; lo que transmites al equipo no es únicamente palabras. Si ante una situación estás asustado o preocupado, debes evitar que este sentimiento se extienda en el grupo.

Construir el optimismo ideal en el grupo es igualmente importante; colocar en el grupo a individuos

más propensos a ser pesimistas junto a otros más optimistas hará que se logre un equilibrio que resulte óptimo para el grupo.

#### 4. Resistencia

El líder debe cuidar de sí mismo y dejarse de complejos de culpa. El líder que dirige al límite debe estar dotado de una gran energía y empuje, puesto que la obtención de grandes metas implica a su vez un gran desgaste mental y físico.

Sin embargo el líder debe ser consciente de su papel en el grupo, y no debe "sacrificarse" en vano. Debe calcular los costos de este sacrificio, y en esencia debe cuidar también de sí mismo.

Si quiere que los demás tengan las suficientes reservas para el trabajo que tenga que venir, deberá reforzar este mensaje mediante el ejemplo personal. Otro aspecto a tener en cuenta es la "fiebre de la cima"; es decir, el líder no debe perder de vista la realidad por el ansia a lograr el objetivo.

En algunas ocasiones la obsesión por lograr el objetivo hace que se pierda completamente el sentido de sus límites físicos.

### 5. El mensaje de grupo y comunicación

El líder debe reforzar constantemente el mensaje de grupo: "Somos uno. Viviremos o moriremos juntos." El trabajo en equipo es la insignia de la cohesión en las organizaciones que buscan obtener un alto rendimiento. Es necesario unir personas que tengan la capacidad de trabajar en grupo, y con temperamentos diferentes, de manera que cada uno asuma un rol dentro del equipo de manera natural. Los talentos y rendimientos de todos los miembros del equipo deben ser nivelados de forma que la fuerza de cada individuo sume, no reste.

La unidad del grupo debe ser constante en todas las facetas y esta identidad compartida debe serlo por parte de todos los integrantes del grupo. El paso esencial para crear un grupo unido es, además de establecer una unidad compartida, crear unos lazos de comunicación fuertes y trabajados por todos.

### 6. Crear los valores claves del equipo

Los líderes deben minimizar las diferencias de estatus e insistir en la cortesía y el respeto mutuo, y

en la calidad humana como principios fundamentales. No se puede forzar a una persona a tener unos sentimientos auténticos de interés hacia otra persona, pero el líder, así como el resto del equipo, debe crear un entorno en el que preocuparse por los demás sea una conducta, y con el tiempo, estos comportamientos ayuden a forjar vínculos emocionales.

Si un líder quiere que los miembros de un equipo sientan preocupación unos por otros, el líder debe servir como modelo. Dar ejemplo, y con el tiempo esta conducta formará parte de la conducta del equipo.

### 7. Maneje el conflicto

El líder debe dominar el conflicto. Manejar el enfado en pequeñas dosis, atraer a los disidentes e impedir luchas de poder innecesarias. El conflicto, la ira y los sentimientos negativos deben manejarse directamente y en pequeñas dosis. Si el conflicto no se manifiesta es que los problemas no se afrontan.

El conflicto no expresado directamente acaba surgiendo de otras maneras. Si un algún elemento del grupo se siente aislado o ignorado puede ser una fuente de problemas, de modo que nuestro papel como líder será ser proactivo, y actuar con



*Equipo de operaciones y estacionamiento de las torres de oficinas del F.V.I.*

anticipación con la circunstancia que ha creado esa situación en ese individuo.

### 8. Relájese

Encuentre algo que celebrar y algún motivo con el que reír. En situaciones de supervivencia, la risa es un acto antinatural, y en situaciones difíciles de negocio, el humor puede parecer frívolo, sin embargo la capacidad para festejar, relajarse y reír, puede marcar la diferencia, romper una espiral de depresión y estimular la creatividad. Encuentre algo que celebrar.

### 9. Asuma riesgos

Esté dispuesto a asumir el Gran Riesgo, hay veces en las que no hacer nada, o elegir la opción segura, encierra, en realidad, más riesgos que la acción osada.

Las zonas sin beneficios son los agujeros negros del universo de los negocios, donde el dinero entra pero nunca sale. Salir de esta zona requiere reconocer el peligro, y en segundo lugar correr el riesgo de hacer las cosas de un modo diferente: reinventarse.

### 10. Creatividad tenaz

Nunca abandone. Siempre hay otro movimiento. En las situaciones de estrés, la capacidad de resolver problemas se vuelve crítica, y la necesidad de innovación es vital.

El líder debe fomentar constantemente la creatividad y el optimismo a largo plazo. Los líderes con éxito deben estar preparados a que todo vaya mal, y de hecho, cuando se esté al límite, eso será bastante frecuente.

Una vez aceptada esta realidad, los problemas



gigantescos se convierten en algo cotidiano, y el reto es la movilización de la creatividad colectiva para encontrar una solución.

### 11. Use el sentido común

Nosotros queremos agregar uno más: el sentido común por considerarla la principal herramienta de supervivencia que se encuentra por encima de las ideas u opiniones de los más destacados técnicos especialistas. Use su sentido común y el de su equipo.

Sin duda para Ernest Shackleton, lo que inicialmente fue la superación de la adversidad fue su gran éxito convirtiéndolo en una lección para la humanidad. Una adversidad que para muchos hubiese significado una sentencia de muerte. Pero este explorador, no lo vió así, consideró que su prioridad era la supervivencia de su equipo a través del trabajo en conjunto, el ejemplo personal y una actitud siempre optimista.





*“Lo importante no es sólo tener un buen negocio,  
más importante aún es que este negocio sea rentable  
y sostenible en el tiempo”*

# Nuestro negocio

---

Memoria Anual 2013

*Dedicado al centro comercial  
Tolón Fashion Mall  
por ser galardonado  
por tercer año consecutivo  
en Great Place to Work®*

TOLON



# 2013

## *nuestra línea de negocios*

Potenciando y  
capitalizando  
nuestro *Good  
Will*



Operar/ Comercializar/  
Desarrollar centros  
comerciales



Operar/Comercializar/  
Desarrollar oficinas



Operar estacionamientos



Gestión financiera  
(Mercado de capitales/  
Instituciones financieras)

Teniendo en mente el modelo de valores de Shackleton, el Director Ejecutivo del Fondo de Valores Inmobiliarios, Horacio Velutini, decidió iniciar una campaña interna en las unidades de negocios y su grupo gerencial que buscaba incentivar el desarrollo de estrategias que estimularan: la valoración del equipo, la pasión por la tarea que se desempeña, el sentido de pertenecía y sobre todo el optimismo como herramienta central.

Fue así, como surgió la iniciática del equipo del centro comercial Tolón Fashion Mall, que reflejó esta idea y que hoy en día representa para el FVI la unidad modelo que ha demostrado cómo partiendo de la premisa que la búsqueda por alcanzar la excelencia es un valor que una vez que se internaliza por el equipo, genera impactos realmente positivos en las dinámicas de vida de los empleados tanto personal como profesional, siempre dando un ejemplo al equipo.

## GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE

*¿Qué se necesita para generar un excelente lugar de trabajo? ¿Qué hace que algunos empleadores sean tan buenos, y que tantos sean tan malos?*

Estas importantes preguntas en 1981 condujeron a la creación de Great Place to Work® Institute.

La búsqueda de respuestas a estas preguntas llevó años de investigación, llevando a sus colaboradores a un hallazgo sorprendente:

Lo que descubrieron fue que la clave para crear un excelente lugar de trabajo no es un conjunto de beneficios, programas o prácticas que se deben dar a los colaboradores, sino la construcción de relaciones de calidad caracterizadas por la confianza, el orgullo y el compañerismo. Es así como las relaciones basadas en la confianza dejan de ser un factor secundario y se convierten en la clave para mejorar los resultados del negocio.

Ya para principios de los noventa, los líderes de muchas empresas del mundo habían adoptado el modelo y la metodología del instituto como una valiosa forma para medir y crear excelentes lugares de trabajo. En 1997, Fortune (Estados Unidos) y Exame (Brasil) se asociaron con esta capacidad de investigación del Instituto para producir la primera lista de Las Mejores Empresas para Trabajar®. A lo



Carlos Moreno, Horacio Velutini, Nairim Márques y Angelina Fariá. Premiación de GPTW 2013

largo de los años, Great Place to Work® ha abierto sus puertas en 45 países, y se prevé que este crecimiento se acentúe en el futuro.

La misión de GPTW es lograr mejorar la sociedad ayudando a las organizaciones a transformarse en excelentes lugares para trabajar. Y ayudar a las comunidades en las que estas organizaciones están insertas (sin importar si las necesidades están a la vuelta de la esquina o en cualquier lugar del mundo). Esto ayuda a construir un futuro mejor para las empresas, para la gente que trabaja en Great Place to Work®, para todas las organizaciones que participan en este proceso, y el mundo en general.

Durante el año 2005 se funda Great Place to Work® Institute Venezuela, con el compromiso y entusiasmo de apoyar a organizaciones del país en la transformación de sus ambientes laborales en excelentes lugares para trabajar y de este modo construir un mejor país para vivir.

### ¿En qué consiste el proceso?

Great Place to Work® todos los años elabora un estudio que consiste en la búsqueda de la valoración y transformación del ambiente laboral en cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño y sector.



Las dimensiones que se evalúan a través de la encuesta son 5:

**-Credibilidad:** refleja si existe una comunicación abierta y accesible, permitiendo claridad entre la visión de la empresa y el rol del colaborador.

**-Respeto:** se muestra una especial atención a los colaboradores, escuchando sus opiniones y tratándolos como seres humanos.

**-Imparcialidad:** permite un trato justo sin favoritismos ni discriminaciones, reflejando la unión de todas las partes de la organización.

**-Orgullo:** conexión emocional de los colaboradores con la empresa, promoviendo el compromiso con su trabajo.

**-Camaradería:** destaca la importancia de que los colaboradores compartan, creen relaciones cordiales entre ellos y sientan que forman parte de una "familia".

Esta evaluación se realiza a través de una encuesta que posee 76 afirmaciones, las cuales se contestan con la escala de Likert del 1 al 5, lo que permite tabular la información con mayor facilidad. Todos los empleados son invitados a responder la encuesta.

Los resultados indican cuáles son las fortalezas, las áreas de mejora y las prioridades en las cuales debe enfocarse la organización con el objetivo final de lograr transformar su ambiente laboral.

Los criterios que emplea Great Place to Work® para calificar en el *ranking* anual se basan en: los resultados de la encuesta Trust Index®, Culture Audit© (información suministrado por la Gerencia de Capital Humano donde se indaga acerca de las políticas y prácticas de administración en la gestión de las personas) y los comentarios de los empleados obtenidos a través de dos preguntas abiertas.

Si la empresa reúne el mínimo de los estándares con base EN las tres fuentes mencionadas, entonces califica en el *ranking*.

#### GREAT PLACE TO WORK® EN LA ACTUALIDAD

Hoy, Great Place to Work® Institute se encuentra aliado a muchas de las organizaciones más innovadoras y exitosas en el mundo para crear, estudiar y reconocer a los excelentes lugares de trabajo.

Anualmente, Great Place to Work® trabaja con más de 5.500 organizaciones, representando a más de 10 millones de colaboradores (empleados).

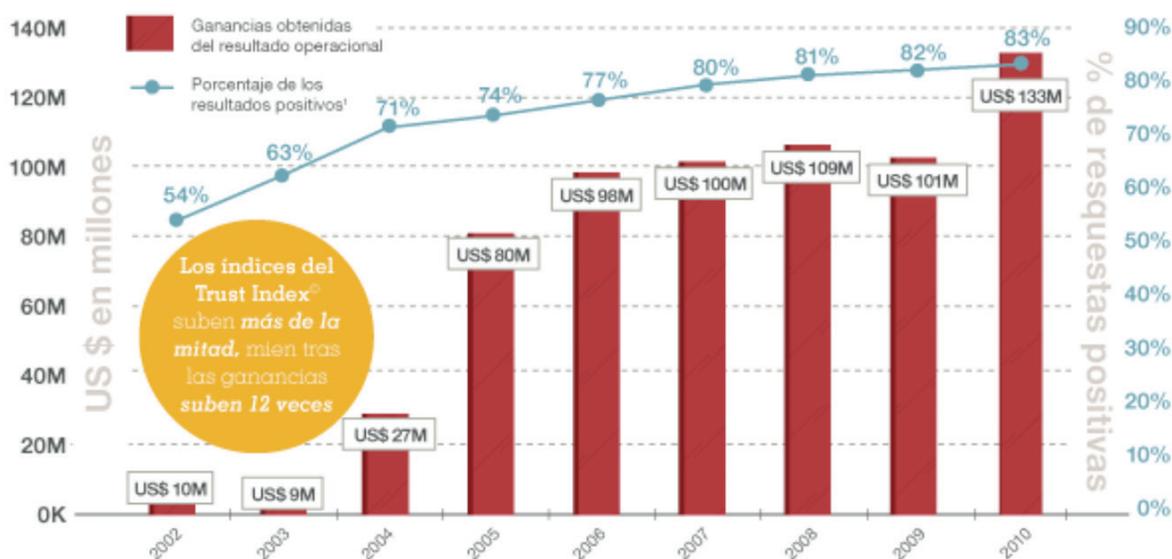
Gracias a esto, refuerza continuamente las competencias únicas, como la capacidad de realizar análisis comparativos de cultura laboral para múltiples industrias y la base de datos de mejores prácticas.

Los reconocidos rankings de Las Mejores Empresas para Trabajar se publican en los medios de comunicación líderes en el mundo y alcanzan una audiencia de más de 25 millones de lectores.

La combinación de este esfuerzo de mejora empresarial y su cobertura en los medios es cómo se busca crear una mejor sociedad ayudando a las organizaciones a transformarse en excelentes lugares de trabajo.



## Experiencia del colaborador & desempeño financiero



Fuente: Scripps Health

1. El porcentaje de encuestados es la selección de 4 ó 5 en la escala de 5 puntos que se utiliza con el Great Place to Work<sup>®</sup> Trust Index<sup>®</sup>

Copyright © 2013 Great Place to Work<sup>®</sup> Institute, Inc. Todos los derechos reservados.

www.greatplacetowork.net

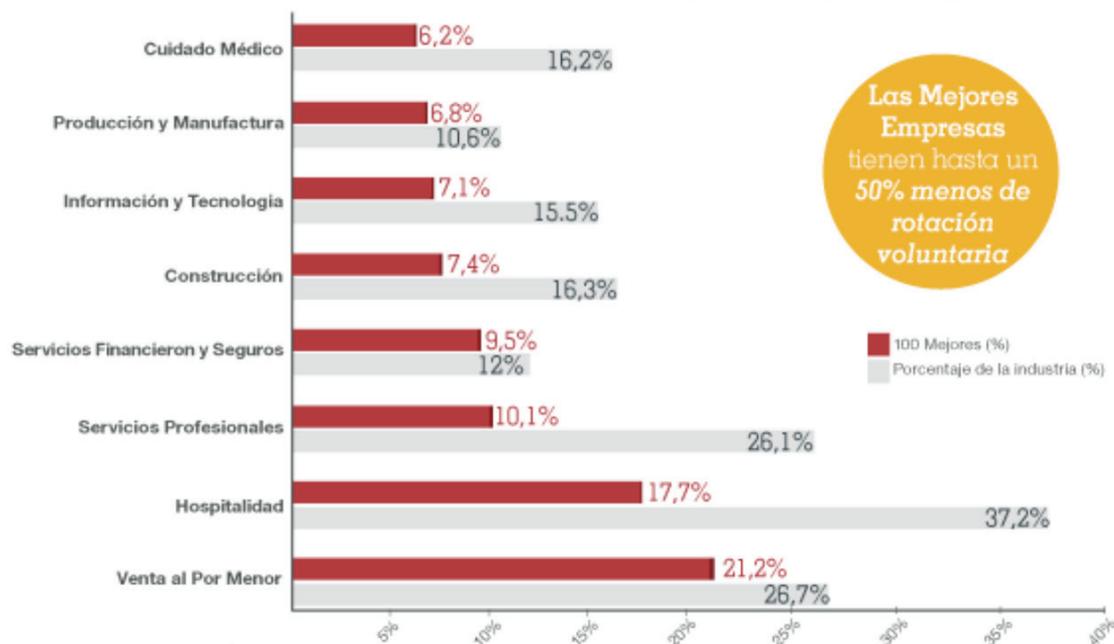
## Comparativo acumulado del retorno del mercado de valores



Fuente: Russell Investment Group

Copyright © 2013 Great Place to Work<sup>®</sup> Institute, Inc. Todos los derechos reservados. www.greatplacetowork.net

## Tasa de rotación voluntaria de Las 100 Mejores Empresas por industria



Fuente: "100 Mejores" los datos proporcionados por Great Place to Work® Institute, Inc. Los datos comparativos proporcionados por BLS. "100 Mejores" de datos incluye el volumen de negocios FT & PT; datos de la BLS incluye la misma, además de la rotación de los trabajadores temporales del contrato. Copyright © 2013 Great Place to Work® Institute, Inc. Todos los derechos reservados. [www.greatplacetowork.net](http://www.greatplacetowork.net)

### Centro comercial Tolón Fashion Mall

*"Una empresa de excelencia con políticas de personas para personas"*

Para el año 2009 la gerencia del centro comercial tuvo una iniciativa por lograr altos estándares de excelencia que hicieran de Tolón Fashion Mall un ejemplo a seguir dentro de la industria.

Fue entonces cuando la gerencia decidió implementar como uno de sus nortes principales ser "una empresa de excelencia con políticas de personas para personas". Fue durante 2008 cuando la Gerencia de Administración y RRHH, liderada por Nairim Márquez realiza un análisis profundo de detección de las necesidades de los empleados, con el objetivo de preparar a cada uno de ellos para que sean capaces de desarrollar su mayor potencial.

#### Primer año -2010-2011- Somos talento Tolón.

En el año 2010 después de casi dos años en que Tolón Fashion Mall se había planteado el objetivo de mejorar su clima organizacional y predicar con el ejemplo, el Gerente General, Carlos Moreno, decide obtener una asesoría en estándares de evaluación acerca de cómo lo estaban haciendo y nuevas oportunidades de mejora: es así cómo se

produce el acercamiento a GREAT PLACE TO WORK® y solicita ser evaluados a través de estos estándares internacionales.

En sintonía con este objetivo se había desarrollado una campaña que tenía como norte principal potenciar y desarrollar las habilidades de los empleados en sus diferentes ámbitos y jerarquías, y se denominó: "Somos talento Tolón". Durante este período la idea fundamental era enfocarse en lograr desmantelar viejos paradigmas e instaurar nuevos:

- Se demostró que los empleados pueden aprender nuevos modelos independientemente del nivel de educación.
- Convertirse en una gerencia de puertas abiertas en donde entendemos que todos tienen algo que aportar en el proceso de la búsqueda de la excelencia.
- Sensibilización de todos acerca de otras realidades en nuestro entorno a través de trabajos con la comunidad de ancianos, niños especiales, brigada de emergencia impulsando así dentro del centro comer-



cial la política del buen vecino dentro de su entorno.

Sin duda, el esfuerzo liderado por el equipo gerencial había dado sus frutos, en 2011 después de su primera evaluación, el centro comercial Tolón Fashion Mall recibe la noticia de que ha calificado en el *ranking*, ganándose el 8vo puesto de 16 empresas que calificaron, convirtiéndose en el primer centro comercial en Venezuela que obtiene este premio. Durante ese mismo año también logra calificar en el ranking de las 50 mejores empresas de Latinoamérica obteniendo el puesto 22 de 50.

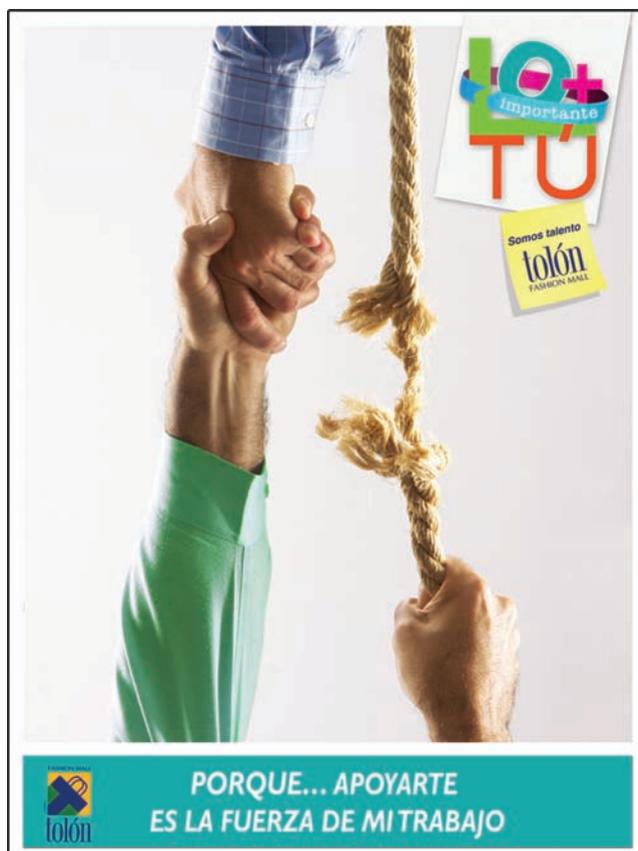
Una vez logrado este primer premio, la Gerencia General se planteó como reto lograr instaurar esta cultura en el ADN de los colaboradores (empleados) que habían participado activamente en el logro de este objetivo.

Segundo año -2011-2012- Los más importante eres tú.

Para el segundo año el compromiso era mayor, ya que este programa impulsa la mejora y evolución constante de la cultura organizacional, por lo cual una vez que entras en el programa de Great Place to Work® debes haber logrado una serie de objetivos que te permitan demostrar tu compromiso con la excelencia.

Para 2012 la campaña se denominó: "Lo más importante eres tú", y durante este proceso la gerencia buscaba instaurar en el ADN de su equipo los siguientes valores:

- Entender la importancia de cada persona que trabaja dentro del centro comercial.
- Estimular el conocimiento del centro comercial Tolón Fashion Mall por todos, pasando por elementos desde la historia de su construcción hasta temas técnicos asociados a operaciones, mantenimiento,



seguridad, administración y mercadeo.

- Profundizar en la cultura de la satisfacción y la excelencia de servicio.
- Impulsar nuevos liderazgos.
- Arraigar el sentido de pertenencia a la organización.

El hallazgo más relevante durante este año fue identificar lo que representa el centro comercial en la dinámica de vida de todo el equipo, basándose en 4 pilares, que son: estabilidad, futuro, familia, trabajo.

Esos significados fueron tomados por la gerencia para construir vínculos que fortalecieran las dinámicas cotidianas de todo el equipo.

En marzo de 2013 el centrocomercial Tolón Fashion Mall recibe la noticia de que ha calificado en el *ranking* por segunda vez consecutiva, ganándose el 8vo puesto de 18 empresas que calificaron y también logra calificar en el *ranking* nuevamente de las 50 mejores empresas de Latinoamérica obteniendo el puesto 28 de 50.



Tercer año -2012-2013- Sumando voluntades.

Para el año 2013 el objetivo era fortalecer el trabajo en equipo, demostrando a todos los colaboradores la importancia de su trabajo en sintonía con el de cada uno de sus compañeros y la relevancia que tiene que cada uno de los colaboradores del centro comercial demostrara su voluntad y optimismo al hacer su trabajo contagiando así al resto.

Es así como nace la campaña “sumando voluntades” cuyo primer propósito fue implantar en la cultura corporativa el valor del concepto de voluntad:

Voluntad: es la facultad de decidir y ordenar la propia conducta. Propiedad que se expresa de forma consciente en el ser humano para realizar algo con intención con un resultado. Es decir, es algo que hacemos:

Para facilitar la dinámica de comprensión de este nuevo valor se realizaron juegos de palabras que se denominaron “La fórmula perfecta” donde se decía que sumar voluntades en equipo debe ser igual a realizar algo con intención y de forma consciente, persiguiendo el crecimiento del equipo para alcanzar las metas Tolón.

En apoyo a esta campaña se emplearon los pronombres personales conocidos por todos, dándole adjetivos que representan un valor que se desea instituir:

***Yo = Constancia***

***Tú = Ejemplo***

***Ella = Admiración***

***Él = Fuerza***

***Nosotros = Alegría***

***Ellos = Futuro***

***Usted = Respeto***

Y después de esto se realizaron ejercicios simples de matemática combinando los valores y dándole forma a elementos que se querían reforzar dentro de la cultura organizacional, es decir:

**Tú = Constancia**

**Yo = Ejemplo**

Entonces al sumar los pronombres

**Tú + Yo = Ejemplo de constancia**

Y así sucesivamente, con todas las combinaciones de los distintos pronombres propios aplicados a los ejercicios de suma, con el propósito de demostrar que al unirnos siempre el resultado va a ser la muestra de lo que con voluntad podemos lograr:

**Tú + Ella + Él =**

**Ejemplo admirable de fuerza**

**Ellos + Nosotros =**

**Futuro lleno de alegría**

**Tu + Yo + Ella + Él + Ellos =**

**Equipo**

**Tu + Yo + Ella + Él + Ellos =**

**Éxito / Respeto**

Por tercer año consecutivo Tolón recibe la noticia que ha calificado en el *ranking*, ubicándose en la posición 4ta de 15 empresas que calificaron, evidenciando como se han logrado arraigar en la cultura corporativa el amor por la organización, el sentido de pertenencia, la esperanza, la motivación al logro, y la posibilidad de transformar e inspirar vidas.

Año -2013-2014- Creer es crear.

Sin duda 2014 será un año de grandes retos, ya que los centros comerciales atraviesan por un momento histórico en donde se requerirán importantes ajustes y cambios de dinámicas.

Sin embargo, su Gerente General, Carlos Moreno, se siente optimista y considera que todo su equipo está preparado para afrontar los tiempos que se avecinan.

Hoy en día Tolón Fashion Mall puede decir con satisfacción que cuenta con un equipo fortalecido, que ha aprendido a desarrollar su liderazgo en diferentes niveles, con un profundo amor por la organización y su trabajo.

De cara a los tiempos de crisis, la campaña para el 2014 se ha llamado "Creer es crear": la idea fundamental es buscar eliminar el viejo paradigma de "no se puede" y sustituirlo por la convicción de que "Si tú crees en lo que haces y tienes pasión por tus sueños, entonces sin duda lo puedes lograr."



# *“Un equipo, una empresa, una meta”*



*Equipo Tolón Fashion Mall*



*Equipo Paseo el Hatillo*



*Equipo Llano Mall*



*Equipo administración y finanzas del F.V.I*



*Equipo Blue Mall Santo Domingo*



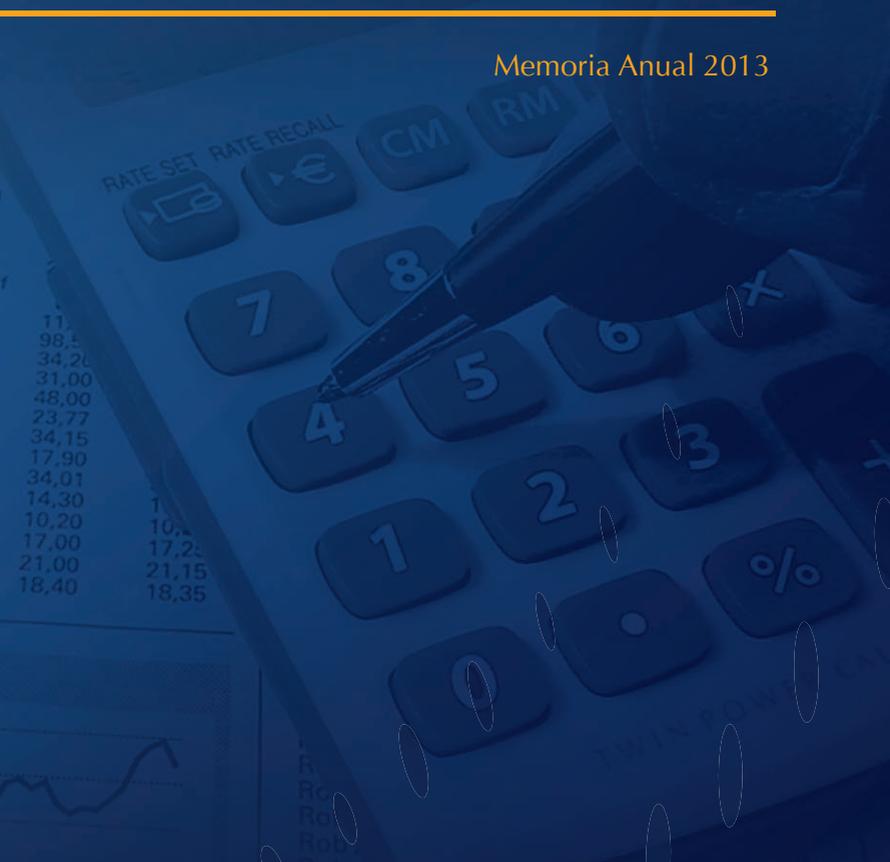
*Equipo Blue Mall Saint Martin*

*En constante crecimiento..*



# Estados financieros

Memoria Anual 2013



Orange wine fund	11,5	
Orange sense fd	98,5	
Pacific r.c.f.	34,26	
Pan glob conv f.	31,00	
Postb.aandf	48,00	
Postb.aex click 00/05	23,77	
Postb.aex click 03/10	34,15	
Postb.amerika f.	17,90	
Postb.beleggf	34,01	
Postb.biotech f	14,30	1,00
Postb.com tech f	10,20	10,20
Postb.duurz aandf	17,00	17,22
Postb.easy bluefd	21,00	21,15
Postb.eur aandf	18,40	18,35

## DOW JONES



Rob	7,70
Rob 2	38,44
Rob 20	40,6
Rob 200	11
Rob 2000	64
Rob 20000	3
Rob 200000	26,0

# Informe de los Comisarios

07 de abril de 2014

A los Accionistas de  
FVI Fondo de Valores Inmobiliarios, S.A.C.A. y subsidiarias

En mi carácter de Comisario, nombrado por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas del 04 de julio de 2013, y de conformidad con lo establecido en las Normas Interprofesionales para el Ejercicio de la Función del Comisario, los Artículos 305, 309 y 311 del Código de Comercio y demás disposiciones legales y estatutarias, les informo que he revisado el estado consolidado de situación financiera al 30 de septiembre de 2013, y los estados consolidados conexos de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo, por el periodo anual finalizado el 30 de septiembre de 2013, expresados en bolívares constantes, que han sido preparados por la administración de la compañía.

Mi revisión se efectuó con el alcance que considere necesario en las circunstancias y con base en el informe de los contadores públicos independientes Rodríguez Velázquez & Asociados, sobre dichos estados financieros consolidados, fechado el 3 de abril de 2014, y el cual forma parte integral de este informe. El informe de Rodríguez Velázquez & Asociados expresa que, con base en su auditoría efectuada de conformidad con Normas Internacionales de Auditoría, los estados financieros consolidados antes mencionados presentan razonablemente, en todos sus aspectos substanciales, la situación financiera consolidada del FVI Fondo de Valores Inmobiliarios, S.A.C.A. y subsidiarias al 30 de septiembre de 2013, su desempeño financiero consolidado y sus flujos de efectivo por el periodo anual entonces terminado, de conformidad con Normas Internacionales de Información financiera.

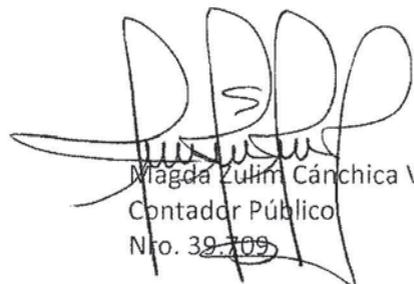
Por decisión del Directorio de la Superintendencia Nacional de Valores (SNV), mediante Resolución No. 254-2008, de fecha 12 de diciembre de 2008, las compañías que realicen oferta pública de valores en los términos de la Ley de Mercado de Capitales, deberán preparar y presentar sus estados financieros ajustados a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's) y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF's) en forma obligatoria a partir de los ejercicios económicos que se inicien el 1° de enero de 2011, o, fecha de inicio inmediata posterior, como única forma de presentación contable.

Los estados financieros consolidados han sido preparados de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF's), adoptadas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board – IASB), las cuales comprenden: Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), interpretación del Comité de Normas Internacionales de Información Financiera (CINIIF) o el anterior Comité Permanente de Interpretación (Standing Interpretations Committee – SIC). La compañía ha aplicado la NIIF 1 Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera en la preparación de dichos estados financieros consolidados.

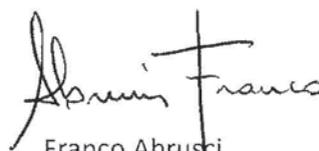
(Continúa)

En mi opinión, con base a mi revisión y la auditoría efectuada por los contadores públicos independientes Rodríguez Velázquez & Asociados, los estados financieros adjuntos y las notas que contienen un resumen de las políticas de contabilidad significativas y otra información explicativa, expresados en bolívares constantes, reflejan razonablemente la situación financiera consolidada del FVI Fondo de Valores Inmobiliarios, S.A.C.A. y subsidiarias al 30 de septiembre de 2013, su desempeño financiero consolidado, los cambios en el patrimonio consolidado y sus flujos de efectivo, por el periodo anual finalizado el 30 de septiembre de 2013, de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF's).

En cuanto a la gestión administrativa verifique que desde el punto de vista estatutario, los administradores de la compañía cumplieron con los deberes que les imponen las leyes, el documento constitutivo y los estatutos de la sociedad y no se recibieron denuncias de ningún tipo de los Accionistas, por lo que me permite recomendar a la Asamblea General Ordinaria de Accionistas aprobar los estados financieros y la gestión de los administradores por el período económico comprendido entre el 01 de Octubre de 2012 y el 30 de Septiembre de 2013.



Magda Zulim Cárchica Vargas  
Contador Público  
Nro. 39.709



Franco Abrusci  
Administrador Comercial  
Nro. 35.782

**F.V.I. FONDO DE VALORES INMOBILIARIOS, S.A.C.A.  
Y SUBSIDIARIAS**

**Estados Financieros Consolidados**

**30 de septiembre de 2013 y 2012**

**Con el Informe de los Contadores  
Públicos Independientes**

**F.V.I. FONDO DE VALORES INMOBILIARIOS, S.A.C.A.  
Y SUBSIDIARIAS**

Estados Financieros Consolidados  
30 de septiembre de 2013 y 2012

**Tabla de Contenidos**

	<b>Página</b>
Informe de los Contadores Públicos Independientes	1-2
Estados Consolidados de Situación Financiera	3-4
Estados Consolidados de Resultados Integrales	5
Estados Consolidados de Cambios en el Patrimonio	6
Estados Consolidados de Flujos de Efectivo	7
Notas a los Estados Financieros Consolidados	8-63



**Rodríguez Velázquez & Asociados**  
Torre KPMG, Avenida Francisco de Miranda  
Chacao - Caracas, 1060-A  
Apartado 5972 - Caracas 1010-A  
Venezuela

Teléfono: 58 (212) 277.78.11 (Master)  
Fax: 58 (212) 263.38.27  
www.kpmg.com.ve

## **Informe de los Contadores Públicos Independientes**

A los Accionistas y a la Junta Directiva de  
F.V.I. Fondo de Valores Inmobiliarios, S.A.C.A. y Subsidiarias:

Hemos efectuado la auditoría de los estados financieros consolidados que se acompañan de F.V.I. Fondo de Valores Inmobiliarios, S.A.C.A. y Subsidiarias, los cuales comprenden el estado consolidado de situación financiera al 30 de septiembre de 2013; el estado consolidado de resultado integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha; y las notas que contienen un resumen de las políticas de contabilidad significativas y otra información explicativa.

### *Responsabilidad de la Gerencia por los Estados Financieros Consolidados*

La gerencia es responsable por la preparación y presentación razonable de estos estados financieros consolidados de conformidad con Normas Internacionales de Información Financiera, y por el control interno que la gerencia determine que es necesario para la preparación de estos estados financieros consolidados, para que los mismos no contengan errores significativos debido a fraude o error.

### *Responsabilidad de los Contadores Públicos Independientes*

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre estos estados financieros consolidados con base en nuestra auditoría. Efectuamos nuestra auditoría de conformidad con Normas Internacionales de Auditoría. Esas normas requieren que cumplamos con los requisitos éticos pertinentes y que planifiquemos y realicemos la auditoría para obtener una seguridad razonable de que los estados financieros consolidados no contengan errores significativos.

Una auditoría implica realizar procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los montos y revelaciones en los estados financieros consolidados. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluyendo la evaluación de los riesgos de errores significativos en los estados financieros consolidados debido a fraude o error. Al hacer esas evaluaciones de riesgos, el auditor considera el control interno relacionado con la preparación y presentación razonable de los estados financieros consolidados, para diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias, pero no para el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la entidad. Una auditoría también incluye evaluar lo apropiado de las políticas de contabilidad utilizadas y la razonabilidad de las estimaciones contables hechas por la gerencia; así como también, evaluar la completa presentación de los estados financieros consolidados.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestra opinión de auditoría.

### *Opinión*

En nuestra opinión, los estados financieros consolidados que se acompañan presentan razonablemente, en todos sus aspectos substanciales, la situación financiera consolidada de F.V.I. Fondo de Valores Inmobiliarios, S.A.C.A. y Subsidiarias al 30 de septiembre de 2013, y su desempeño financiero consolidado y el flujos de efectivo consolidado por el año terminado el 30 de septiembre de 2013, de conformidad con Normas Internacionales de Información Financiera.

(Continúa)

*Párrafos de Enfasis*

Sin calificar nuestra opinión, llamamos la atención sobre los siguientes asuntos:

Como se explica más ampliamente en la nota 10 a los estados financieros consolidados, en agosto de 2007 Venezolana de Turismo - Venetur decretó mediante un Acto Administrativo la rescisión unilateral del contrato suscrito con Inversora Turística Caracas, S. A. (ITC), subsidiaria totalmente poseída por Humboldt International, Ltd., en la cual C. A. de Inmuebles y Valores Caracas mantiene un interés de 50%; y asumió la operación del Sistema Teleférico Caracas-Litoral y Hotel Humboldt. Adicionalmente, el 13 de noviembre de 2007, el Ministerio del Poder Popular para la Cultura emitió la Providencia N° 036/07, declarando responsable a ITC por haber, presuntamente, infringido la Ley de Protección y Defensa del Patrimonio Cultural, al intervenir ilícitamente bienes del Complejo Arquitectónico y Paisajístico El Ávila sin autorización previa del Instituto del Patrimonio Cultural; por consiguiente, se le impuso una multa de 1.000 U.T., y se le ordena la restauración de tales bienes con un costo estimado de Bs131.000.000 (en valores históricos).

ITC presentó un Antejudio Administrativo ante el Ministerio del Poder Popular para el Turismo, reclamando daños y perjuicios por la rescisión unilateral del Contrato de Operación del Sistema Teleférico Caracas - Litoral y Hotel Humboldt. Asimismo, el 20 de enero de 2008, presentó un recurso jerárquico ante el Ministerio del Poder Popular para la Cultura, contra el silencio administrativo del Instituto de Patrimonio Cultural, relacionado con el Recurso de Reconsideración interpuesto contra la Providencia N° 036/07. La Compañía y sus asesores legales consideran que estos asuntos serán resueltos a su favor, por lo que los estados financieros adjuntos no incluyen los efectos que pudieran resultar de la resolución final de los mismos.

**Rodríguez Velázquez & Asociados**



Yanelly Márquez Contreras  
Contador Público  
C.P.C. N° 32.412  
S.N.V. 109 - 25-10-2013

3 de abril de 2014

**F.V.I. FONDO DE VALORES INMOBILIARIOS, S.A.C.A.  
Y SUBSIDIARIAS**

Estados Consolidados de Situación Financiera

30 de septiembre de 2013 y 2012

(Expresados en bolívares constantes)

	<u>Nota</u>	<u>2013</u>	<u>2012</u>
<b>Activos</b>			
<b>Activos corrientes:</b>			
Efectivo y equivalentes de efectivo	8	70.691.210	145.622.039
Inversiones disponibles para la venta	9	8.150.000	11.427.203
Inversiones mantenidas hasta su vencimiento	9	124.663.748	346.300.327
Documentos y cuentas por cobrar	10	530.518.247	222.788.275
Anticipos a contratistas	11	21.506.331	21.226.120
Gastos pagados por anticipado	12	77.228.864	92.102.381
Inventario de inmuebles disponibles para la venta	14	411.840.997	426.065.440
Total activos corrientes		1.244.599.397	1.265.531.785
<b>Activos no corrientes:</b>			
Documentos y cuentas por cobrar	10	95.694.710	160.047.633
Inversiones disponibles para la venta	9	45.468.173	1.883.385.436
Inventario de inmuebles en desarrollo	14	3.722.709	30.095.285
Inversiones mantenidas hasta su vencimiento	9	1.975.692.131	932.883.072
Propiedades de inversión, neto	15	680.234.355	855.377.493
Propiedades, planta y equipo, neto	16	1.734.135.991	1.789.648.924
Depósitos dados en garantía		261.829	620.983
Plusvalía	17	149.399.158	149.399.158
Impuesto diferido	26	11.825.799	29.758.511
Total activos no corrientes		4.696.434.855	5.831.216.495
Total activos		5.941.034.252	7.096.748.280

**F.V.I. FONDO DE VALORES INMOBILIARIOS, S.A.C.A.  
Y SUBSIDIARIAS**

Estados Consolidados de Situación Financiera, Continuación

30 de septiembre de 2013 y 2012

(Expresados en bolívares constantes)

	<u>Nota</u>	<u>2013</u>	<u>2012</u>
<b>Pasivos y Patrimonio</b>			
<b>Pasivos corrientes:</b>			
Préstamos y obligaciones financieras	18	578.568.680	533.892.098
Cuentas por pagar	19	123.246.461	162.708.598
Impuesto sobre la renta por pagar	26	75.908.474	26.369.873
Gastos acumulados	20	179.501.097	134.845.602
Anticipos recibidos de clientes		5.601.788	3.332.527
Obligaciones por garantía de prestaciones sociales	22	31.257.191	27.383.214
<b>Total pasivos corrientes</b>		<b>994.083.691</b>	<b>888.531.912</b>
<b>Pasivos no corrientes:</b>			
Préstamos y obligaciones financieras	18	1.175.318.355	2.369.153.607
Cuentas por pagar	19	2.552.438	3.812.710
Obligaciones por beneficios post-empleo	22	15.214.985	15.273.164
Ingresos diferidos	23	118.626.776	220.673.413
Impuesto diferido	26	124.678.672	50.415.777
Depósitos recibidos en garantías y otros pasivos		37.301.281	43.521.998
<b>Total pasivos no corrientes</b>		<b>1.473.692.507</b>	<b>2.702.850.669</b>
<b>Total pasivos</b>		<b>2.467.776.198</b>	<b>3.591.382.581</b>
<b>Patrimonio:</b>			
Capital social	24	743.171.053	726.303.958
Prima en emisión de acciones		1.653.808.860	1.653.808.860
Acciones en tesorería		(136.161.859)	(136.160.576)
Reservas de valor razonable	9	35.276	349.965.835
<b>Utilidades retenidas:</b>			
Reserva legal		168.413.114	134.344.441
Utilidades no distribuidas		673.291.753	412.776.928
<b>Total utilidades retenidas</b>		<b>841.704.867</b>	<b>547.121.369</b>
<b>Total patrimonio atribuible a los accionistas</b>		<b>3.102.558.197</b>	<b>3.141.039.446</b>
Participaciones no controladoras		370.699.857	364.326.253
<b>Total patrimonio</b>		<b>3.473.258.054</b>	<b>3.505.365.699</b>
<b>Total pasivos y patrimonio</b>		<b>5.941.034.252</b>	<b>7.096.748.280</b>

Las notas 1 a 31 que se acompañan forman parte de los estados financieros consolidados.

**F.V.I. FONDO DE VALORES INMOBILIARIOS, S.A.C.A.  
Y SUBSIDIARIAS**

Estados Consolidados de Resultados Integrales  
Años terminados el 30 de septiembre de 2013 y 2012  
(Expresados en bolívares constantes)

	<u>Nota</u>	<u>2013</u>	<u>2012</u>
Ventas netas:			
Arrendamientos	16	384.840.579	388.486.320
Servicios		98.694.006	66.795.475
Estacionamientos		71.256.007	49.290.293
Inmuebles vendidos		<u>1.059.522.722</u>	<u>829.927.807</u>
Total ventas netas		<u>1.614.313.314</u>	<u>1.334.499.895</u>
Costos de ventas:			
Arrendamientos		130.084.810	125.348.617
Servicios		81.862.440	52.877.908
Estacionamientos		47.101.137	36.785.267
Inmuebles vendidos		<u>219.831.297</u>	<u>503.839.085</u>
Total costo de ventas		<u>478.879.684</u>	<u>718.850.877</u>
Utilidad bruta		<u>1.135.433.630</u>	<u>615.649.018</u>
Gastos de actividades operativas:			
De comercialización		(154.524)	(259.217)
Administración y generales	27	<u>(188.844.312)</u>	<u>(149.895.734)</u>
Total gastos de actividades operativas		<u>(188.998.836)</u>	<u>(150.154.951)</u>
Resultados de actividades operativas		<u>946.434.794</u>	<u>465.494.067</u>
Ingreso (costo) financiero:			
Ingresos financieros		103.860.578	120.866.577
Egresos financieros		(293.244.313)	(391.438.606)
Diferencia en cambio de moneda extranjera	7	339.845	-
Resultado por posición monetaria	28	<u>(154.922.532)</u>	<u>(26.129.576)</u>
Total ingreso (costo) financiero		<u>(343.966.422)</u>	<u>(296.701.605)</u>
Utilidad antes de impuesto sobre la renta		<u>602.468.372</u>	<u>168.792.462</u>
Impuesto sobre la renta:	26		
Corriente		120.664.981	48.566.552
Diferido		<u>120.852.654</u>	<u>(9.061.287)</u>
Total impuesto sobre la renta		<u>241.517.635</u>	<u>39.505.265</u>
Utilidad neta antes de participaciones no controladoras		360.950.737	129.287.197
Utilidad atribuible a participaciones no controladoras		<u>(37.405.772)</u>	<u>(48.462.163)</u>
Utilidad neta atribuible a los accionistas		<u>323.544.965</u>	<u>80.825.034</u>
Utilidad neta por acción	25	<u>5,5501</u>	<u>1,6085</u>
Otros resultados integrales:			
Reservas de valor razonable	9	<u>(349.930.559)</u>	281.553.146
Total resultados integrales		<u>(26.385.594)</u>	<u>362.378.180</u>

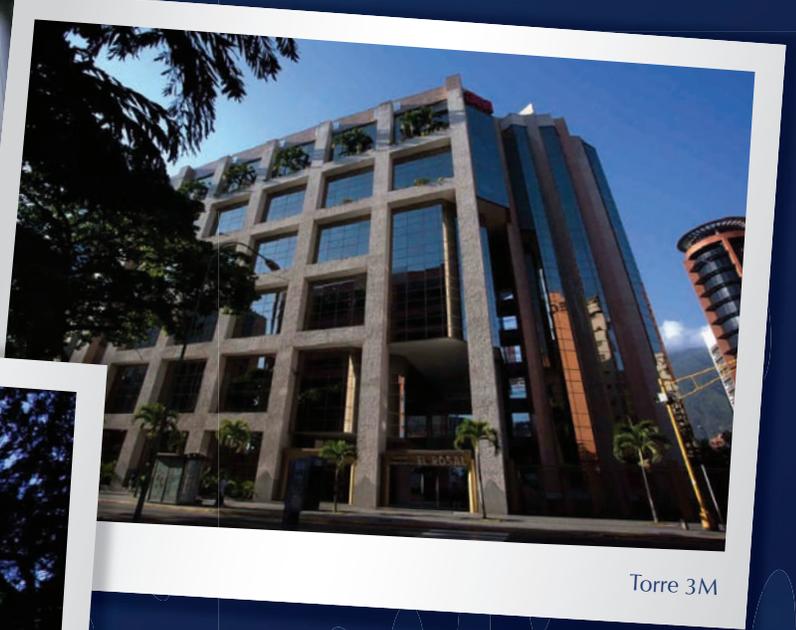
Las notas 1 a 31 que se acompañan forman parte de los estados financieros consolidados.



Torre HP



Centro Empresarial Galipan



Torre 3M



Torre El Samán

"Un pesimista ve la dificultad en cada oportunidad; un optimista ve la oportunidad en cada dificultad."

Winston Churchill

**FONDO VALORES**  
**INMOBILIARIOS S.A.C.A**

Av. Venezuela, Torre El Samán, piso 10, El Rosal.  
Caracas - Venezuela.

Tel. Máster: +58 212 905.90.11

Fax: +58 212 905.91.37

**Atención al inversionista**

e-mail: [cabouhassan@fvi.com.ve](mailto:cabouhassan@fvi.com.ve)

[www.fvi.com.ve](http://www.fvi.com.ve)