

GRUPO LOGÍSTICO ANDREANI



**COMUNICACIÓN DE PROGRESO
PACTO GLOBAL - NACIONES UNIDAS
-Informe sobre acciones 2014-**

Noviembre 2015

Buenos Aires, 9 de noviembre de 2015

Al Señor Ban Ki-Moon
Secretario General
Naciones Unidas

Comunicación de Progreso (COP) 2014

Honrando nuestro compromiso de informar año tras año sobre los desempeños de nuestra empresa, tenemos el agrado de dirigimos a Usted a fin de adjuntar la Comunicación de Progreso de las conductas y acciones del Grupo Logístico Andreani en correspondencia con los diez principios establecidos en materia de: Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Sin dudas, este período (nov. 2013 - nov. 2014) se destacó por la profundización de iniciativas orientadas a asimilar una nueva cultura del trabajo que venimos impulsando, relacionada con la adopción de nuevos hábitos y conductas que surgen a partir de la adhesión a certificaciones de calidad y a la incorporación de nuevas tecnologías.

En este sentido, y en correspondencia con los Principios 7, 8 y 9 que promueve el Pacto Global, podemos afirmar que el año 2014 marcó un antes y un después en materia ambiental, ya que iniciamos el camino hacia la estandarización de mejores prácticas en la gestión de los recursos naturales con la implementación de la Norma ISO 14001 (al cierre del período reportado se encontraba en vías de certificación por parte de un ente externo).

En relación a los Principios 3, 4, 5 y 6 que rigen el Trabajo, resaltamos la ampliación de la estructura de Relaciones Laborales en el interior del país, orientada a fortalecer la relación con nuestros colaboradores mediante una comunicación más fluida. También es valioso mencionar que, en comparación con el período anterior, hemos incrementado en un 24% las horas hombre destinadas a capacitación.

En materia de Derechos Humanos, profundizamos las acciones cuyo denominador común es propiciar "igualdad de oportunidades", como los programas: PAE de Apoyo Educativo (17% más de becas), Valores en Acción (evaluación y proyección a todo el país) y la Red Logística Social (extensión de Envíos Solidarios - 8% más de kilos transportados que en el período precedente).

Finalmente, nuestro compromiso para combatir la corrupción en todas sus formas se continúa plasmando en la difusión de nuestros valores y principios, en la profundización de los controles por parte de los departamentos de Auditoría y Control Interno y en el fomento a nuestros colaboradores para que alerten sobre cualquier incumplimiento al Código de Conducta en el canal de denuncias. Destacamos, además, el hecho de haber recertificado el sello CEDOL a las buenas prácticas empresarias. De este modo, ratificamos nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y sostenemos nuestra responsabilidad en el cumplimiento de los principios que el mismo promueve.

Sin otro particular, y al aguardo de sus valiosos comentarios, lo saludamos con atenta y distinguida consideración.



Oscar Alberto Andreani
Presidente
GRUPO LOGISTICO ANDREANI

1. PRESENTACIÓN

1.2. Empresa

1.2.1. Perfil empresario

El Grupo Logístico Andreani es una compañía argentina, iniciada en 1945 en la provincia de Santa Fe como empresa regional de autotransporte de cargas y refundada en 1970 en Buenos Aires, desde donde logró desarrollar la mayor red de distribución física a nivel nacional, convirtiéndose en pionera y líder en servicios logísticos de alto valor agregado: soluciones especializadas por sectores, logística farmacéutica y servicios tradicionales de correo.

Contamos con una estructura operativa y comercial desplegada en todo el territorio argentino; la misma constituye la base de la red de distribución física nacional de mayor capilaridad, en cuanto a cantidad de localidades atendidas por frecuencia de visitas. Asimismo, desde 2010, a través de una de nuestras empresas dedicada a cimentar y extender la infraestructura de servicios, emprendimos el proyecto Norlog, cuyo objetivo es el desarrollo de una plataforma logística en la zona norte del Gran Buenos Aires destinada al movimiento y almacenamiento de mercaderías y a la radicación de industrias livianas, con infraestructura de base y tecnológica de nivel internacional.

Desde 2001, operamos en el mercado brasileño brindando servicios logísticos a medida mediante una estructura operativa con ocho sucursales.

Complementando nuestra gestión sustentable, y con el objetivo de profundizar nuestro vínculo con las comunidades cercanas, desde 1990, a través de nuestra **Fundación Andreani**, desarrollamos programas culturales y educativos y contribuimos con acciones solidarias mediante el aporte de los servicios de nuestras empresas, transmitiendo la voluntad de fomentar una mejor calidad de vida en las comunidades donde nos desempeñamos.

Desde el año 2007 somos firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas, compromiso que nos impulsó a revisar la estrategia de RSE y a emitir en 2011 nuestro primer reporte de acciones bianual correspondiente al período 2009/10. A la fecha de comunicación de la presente COP ya hemos publicado nuestro 4º Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al ejercicio 2014.

1.2.2. Nuestra cultura

Nos comprometemos con el negocio de nuestros clientes, interpretamos sus necesidades logísticas y nos involucramos en los mercados en los que participan. De esta manera, construimos relaciones de mutua confianza, en las que nos integramos a sus cadenas de valor, empleando las mejores prácticas, innovando e invirtiendo permanentemente en infraestructura de servicios, seguridad y tecnología informática para ofrecerles prestaciones eficientes y de calidad.

Esta cultura empresaria nos ha permitido crecer sostenidamente en los últimos veinticinco años y lograr un reconocido liderazgo en la tercerización de operaciones logísticas en el mercado argentino, donde alcanzamos una importante participación en sectores industriales de productos de mediano y alto valor agregado, tales como: laboratorios farmacéuticos, tecnología, y telecomunicaciones, entre otros. Simultáneamente, nuestro desarrollo en el segmento postal nos ha permitido posicionarnos como uno de los principales operadores para entregas y gestiones en el canal domiciliario.

1.2.3. Nuestros colaboradores

Asumimos el compromiso de anticiparnos a las tendencias y necesidades del negocio, entendiendo al desarrollo de las personas como eje fundamental para impulsar el crecimiento de la organización.

Al mes de diciembre de 2014, nuestra empresa cuenta con una nómina de 3.260 colaboradores en relación de dependencia en Argentina y 291 en Brasil.

1.2.4. Nuestra infraestructura de servicios

Infraestructura de Servicios	
Parque Automotor en Argentina y Brasil	1.231 vehículos de distinto porte
Superficie operativa instalada en Argentina y Brasil	710.000 m2 totales – 281.000 cubiertos
Centrales de transferencia de cargas y operaciones logísticas en Argentina	3 (Benavidez – Avellaneda – Barracas)
Plantas de operaciones logísticas en Argentina	6 (3 Naves en Avellaneda, 2 en Benavidez y Parque Patricios)
Plantas de operaciones logísticas para productos farmacéuticos en Argentina	5 (Benavidez, Malvinas Argentinas, Loma Hermosa, Florida y 1 Nave en Avellaneda)
Centros de operaciones vía aérea en Argentina	1
Sucursales en Argentina	122
Plantas de logística en Brasil	10
Concesionarios operativos y comerciales en Argentina	194
Puntos de venta de correo en Argentina	357

2. DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2: Las empresas deben evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

2.1. Compromiso

En el Grupo Logístico Andreani respetamos y hacemos respetar los derechos humanos. Nuestros directivos sostienen que este compromiso debe plasmarse en una gestión respetuosa de las normativas vigentes y en concordancia con políticas comerciales y de recursos humanos alineadas a los valores institucionales, entendiendo que la empresa debe contribuir al progreso de la sociedad en la que desarrolla sus actividades. Es nuestra prioridad mantener y propiciar un clima de cordialidad y respeto en todos los ámbitos de interacción.

2.2. Acciones y Resultados

2.2.1. Avanzamos con el proyecto “**Valores en Acción**” impulsado en 2012, cuyo objetivo es trabajar en el fortalecimiento de los valores institucionales en todos los sectores de nuestra empresa, reflexionando sobre tareas y conductas concretas para detectar cuáles son los valores prioritarios en cada área. Esta actividad permite a los equipos: Reconocer sus fortalezas y los atributos por los cuales quieren ser identificados en la empresa; detectar la perspectiva del cliente interno en la cadena de valor agregado; identificar oportunidades de mejora y las condiciones necesarias para implementarlas y expresar expectativas y preocupaciones sobre beneficios, premios/incentivos, clima laboral, etc. Durante 2013, participaron 133 colaboradores de 11 sectores: Administración de Recursos Humanos; Cobranzas; Compras; Cuentas a Pagar; Desarrollo Operativo; Impuestos; Infraestructura y Seguridad Informática; Jefes Zonales de Correo; Planta Malvinas Argentinas; Sucursal Rosario y Soluciones de Correo.

Durante 2014 se incluyeron 11 sectores adicionales, incluyendo 134 nuevos colaboradores.

El informe general sobre el Proyecto Valores en Acción muestra que desde su lanzamiento en diciembre de 2012 se realizaron 30 talleres en 22 sectores, de los cuales participaron 267 colaboradores.

También el análisis arroja información sobre los valores más elegidos por los participantes: Trabajo en Equipo (34%); Mejores Prácticas (17%); Calidad (14%) y Vocación de Servicio (11%) y sugerencias para fortalecer su continuidad. Cabe mencionar que el objetivo del Programa Valores en Acción es comunicar y dar visibilidad a nuestros valores institucionales así como también lograr que dichos valores se identifiquen, apliquen y transmitan mediante un proceso de reflexión grupal.

Desafíos para el año 2015: Continuar con el programa, el cual se orientará hacia las Sucursales del área metropolitana de Buenos Aires y del Interior del país.

2.2.2. En relación al derecho a la educación, promovemos el **Plan de Apoyo Educativo**, cuyo objetivo es fomentar a nuestros colaboradores a iniciar, avanzar y/o concluir sus estudios formales y de formación profesional (secundario, terciario y universitario). El programa incluye el otorgamiento de una contribución económica y el asesoramiento desde el Departamento de Capacitación y Desarrollo. Dicha contribución consiste en un reintegro económico mensual (con topes según el nivel educativo y la afinidad de la carrera a las actividades de la empresa), de gastos tales como matrículas, cuotas, libros, apuntes y viáticos. En 2013, percibieron la beca 116 colaboradores, de los cuales en su mayoría están cursando carreras universitarias.

2.2.3. En lo que concierne a reportar el desempeño de la empresa para alcanzar una gestión cada vez más transparente, confeccionamos y publicamos el **4º Reporte de Sustentabilidad** correspondiente al ejercicio 2014; el mismo puede consultarse en www.andreani.com, ingresando a la solapa RSE.

2.2.4. Seguimos promoviendo el derecho a la cultura mediante el **Premio Fundación Andreani a las Artes Visuales**, certamen bianual de escala nacional que en 2013 llevó a cabo el lanzamiento, la convocatoria y la selección de obras en su 4ª edición. Se recibieron 887 propuestas de todo el país y 31 de ellas fueron seleccionadas por un jurado de expertos.

En 2013 la muestra se presentó en el Museo de Arte Tigre (MAT), continuando su itinerancia en el año 2014 de la siguiente manera:

- Desde el 12 de diciembre de 2013 hasta el 6 de marzo de 2014 se exhibió en el Museo Emilio Caraffa de la ciudad de Córdoba.
- Del 29 de abril al 29 de junio de 2014 se exhibió en el auditorio Juan Victoria de San Juan con el auspicio de la Secretaría de Cultura de la provincia de San Juan, donde asistieron 6.540 personas

y el público obtuvo su entrada mediante la donación de un alimento no perecedero o un abrigo. Dichas donaciones fueron acercadas por Fundación Andreani a las la escuela Victorina I. de Navarro, Media Agua de San Juan, apadrinada por Ruta 40.

- La 4º edición del premio cerró su gira 2013 - 2014 con la publicación de un catálogo on line disponible en la página web de nuestra Fundación Andreani.

2.2.5. A partir de la convocatoria anual de la **Red Logística Social** coordinada por nuestra Fundación Andreani, nos asociamos al trabajo de organizaciones de la sociedad civil con el fin de fortalecer la educación rural, aportando nuestros servicios logísticos para el traslado de sus donaciones. Durante el año 2014 acompañamos a: Fundación Global Agro, Fundación Cruzada Argentina, Fundación Cruzada Patagónica, Fundación Leer, APAER, Misiones Rurales Argentinas, Fundación Ruta 40, Canales Asociación Civil, Fundación Tzedaká –Banco Comunitario de Medicamentos-, Fundación Escolares, ADRA, Fundación Cimientos y Caritas Argentina entre otras.

Adicionalmente, y ampliando el alcance de la Red Logística Social, nos vinculamos con otras organizaciones de la sociedad civil, clientes, colegas, proveedores y colaboradores para acompañar distintos programas sociales que ellos impulsan. De esta manera ponemos a disposición el traslado de donaciones y envíos de correo para ayudar a cubrir necesidades básicas de alimentación, vestimenta y de infraestructura, todas cuestiones impostergables y vitales, que dada la extensión de nuestro país suelen generar un costo adicional que muchas veces supera el valor de los bienes transportados. Algunas de las instituciones que acompañamos, son: Asociación Salesianos de Don Bosco, Sociedad San Juan, Hospice del Buen Samaritano, Prelatura de Humahuaca, Red Argentina de Bancos de Alimentos, Fundación Valores para Crecer, Revista Ascenso por la Vida, Arzobispado de Buenos Aires Nuestra Sra. de Luján, Reciduca, Cinco Panes Dos Pescados, Asociación de Marketing Farmacéutico, Movimiento Juvenil Salesiano, Enseña x Argentina, Observatorio de la Maternidad, ACDE, Latir El arte de partear, La Alborada, Apoyando a Campo Gallo, Envíos para Telefónica a Salta y Corrientes, Diócesis de CABA y GBA de Caritas.

Resultados (en cantidad de kilos transportados de mercaderías para donaciones):

- Red Logística Social

2013	77.965 Kg
2014	63.430 Kg

- Envíos Solidarios

2013	356.545 Kg
2014	409.734 Kg

3. TRABAJO

Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3.1. Compromiso

Son las personas las que hacen posible superarnos día a día, ello queda demostrado en cada iniciativa que nos trazamos para desarrollarnos, innovar y mejorar permanentemente nuestro desempeño. Desde el departamento de Relaciones Laborales atendemos las necesidades administrativas del personal, interactuando cotidianamente con los representantes sindicales de todas las plantas y sucursales. Más allá de las gestiones internas, buscamos un real aporte en todas las comunidades donde desplegamos nuestra actividad, privilegiando la incorporación de trabajadores locales para cada sucursal.

La constante búsqueda de una mejor calidad de vida es el gran objetivo que atraviesa a toda la gestión y para ello, nuestro departamento de Salud Ocupacional realiza campañas de prevención, además de asistir y asesorar para el bienestar de todos nuestros colaboradores y sus familias.

3.2. Acciones y Resultados

3.2.1. El protocolo de comportamiento que denominamos **Código de Conducta**, es un marco guía que divulgamos y entregamos formalmente a todos los colaboradores, quienes deben notificarse y comprometerse desde el primer día en la empresa. Dos de sus principios apuntan a la defensa explícita de los derechos humanos: (Art.5) *“Todo colaborador debe mantener y ayudar a mantener una conducta que contribuya a evitar cualquier intimidación, ofensa, agresividad, discriminación u hostigamiento, originados por cualquier causa o circunstancia, y especialmente por factores tales como: cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad o condición social”*; (Art.8) *“Todas las disposiciones legales de cumplimiento obligatorio, así como también las normas internas vigentes de la empresa deben ser estrictamente cumplidas en todos los ámbitos, actividades y países donde la empresa tenga operaciones”*.

Resultados: el Código de Conducta es el instrumento que guía el accionar de todos los colaboradores. Es parte del material de inducción que se entrega a cada nuevo colaborador que ingresa en la empresa, quien debe leer, comprender y adherir, suscribiendo al mismo.

3.2.2. En 2014 lanzamos una nueva edición del **Programa Jóvenes con Futuro**. Del mismo participaron 57 jóvenes en las plantas de Benavídez, Malvinas Argentinas, Santa Fe, San Juan, Mendoza y Rosario. Continuamos trabajando en conjunto con las oficinas de empleo de cada localidad, fortaleciendo el lazo año a año. El éxito de este programa de reinserción laboral promovido por el Ministerio de Trabajo de la Nación se confirma en la posibilidad de incorporar a nuestra organización a 12 jóvenes que participaron de esta edición: uno en Santa Fe, 5 en Malvinas Argentinas y 6 en Benavídez.

3.2.3. Como empresa miembro de la **Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil** desde junio de 2007, continuamos apoyando las acciones impulsadas en el marco del Convenio Marco entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) y empresas comprometidas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

3.2.4. En relación a la **composición a nuestra dotación**, respecto al período anterior, se mantiene estable la composición por género, de acuerdo a las cifras que se exponen a continuación:

País	2013		2014	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Argentina	13%	87%	13%	87%
Brasil	28%	72%	31%	69%
Total	21%	79%	22%	78%

3.2.5. Capacitación e instrucción operativa. Logramos una mejora en la cantidad de horas invertidas en capacitación (ver cuadro). Las actividades se concentraron en las siguientes temáticas y cursos: Programa de liderazgo Caminos, Escenarios Andreani (programa de autoconocimiento), Programa Tu carrera en movimiento (orientada a pasantes) y espacios de encuentro con el Vicepresidente.

Comparativo Capacitación	Horas Hombre	Horas Hombre por Colaborador	Dotación
2013	24.168	7,5	3.224
2014	30.295	9,3	3.260

3.2.6. A los efectos de asegurar el **desempeño digno de nuestros proveedores** (metodología segura de contratación, respeto por las leyes laborales, seguridad, conducción y definición de normas de calidad y sistema de control) y con el objetivo de hacer más transparente y eficiente los procedimientos administrativos, conformamos un comité integrado por las áreas de Administración, Compras y Calidad para desarrollar un programa de revisión de proveedores claves y ampliar el alcance de control a los mismos como empresas grandes del interior, proveedores de insumos claves, empresas proveedoras de servicio de comedor, limpieza, seguridad y mensajería.

Durante 2014 destacamos los siguientes resultados:

- Realización de reuniones con proveedores para mejorar la calidad provista, con seguimiento de los estándares acordados.
- Evaluación de Calidad de Proveedores Críticos: en abril de 2014 se inició un nuevo procedimiento de evaluación de proveedores de servicios e insumos críticos que permitió un mejor control de calidad, con mayor frecuencia y detección de oportunidades de mejora.
- Actividades de capacitación y concientización en gestión ambiental. Con motivo de la certificación de la norma ISO 14001, se realizaron capacitaciones a los colaboradores de las empresas que brindan los diferentes servicios en cada planta, destacando colaboradores de los servicios de limpieza, comedor, seguridad y proveedores transportistas.

3.2.7. En materia de **Salud, Seguridad e Higiene**, destacamos los siguientes avances:

- Reforzamos nuestra estructura de Salud Ocupacional en las distintas plantas de Capital y Gran Buenos Aires, incorporando médicos y enfermeros para cubrir todos los turnos de trabajo, con el objetivo de realizar la atención inmediata en nuestras plantas para derivar directamente a médicos especialistas, permitiéndonos hacer un seguimiento y control.
- En cuanto al personal de Operaciones, brindamos 746 horas hombre de capacitación sobre Seguridad e Higiene a 373 colaboradores en los siguientes temas:
 - Accidentes in itinere
 - Movimiento manual de carga
 - Orden y limpieza en el trabajo
 - Higiene y seguridad laboral

- Prevención de golpes de caídas
- Con respecto al personal que integra la Brigada de Incendios (111 colaboradores), cumplimos el programa anual de entrenamiento, destacando las siguientes temáticas:
 - Primeros Auxilios
 - Incendios en compartimientos interiores
 - Operaciones de Brigadas y elementos de protección personal
 - Tecnología del fuego: uso de medios de extinción
 - Control de derrames

3.2.8. Propiciando un clima de diálogo con los distintos **representantes gremiales** en todas nuestras plantas y sucursales (que reúnen la cantidad de trabajadores requerida por la ley), brindamos el apoyo para que periódicamente se realicen las elecciones de delegados. Los Jefes de Personal mantienen una permanente y fluida relación, atendiendo los requerimientos de nuestros colaboradores encuadrados dentro de la normativa legal y convencional. En este sentido y con el objetivo de fortalecer las relaciones en el Interior del país, durante 2014 incorporamos dos jefaturas zonales. De esta manera, continuamos ampliando la estructura de la Gerencia de Relaciones Laborales, quedando organizada de la siguiente manera:

- Zona Norte: para atender las necesidades que surgen en nuestras plantas de Florida, Benavidez, Malvinas Argentinas y Loma Hermosa.
- Zona Sur: para la atención en nuestras plantas Avellaneda y Barracas, y sucursales de correo del área metropolitana.
- Zona Interior: Centro, Cuyo y NOA.
- Zona Interior: Litoral, NEA y Buenos Aires.

Esta reorganización responde al constante crecimiento de nuestras operaciones y, en consecuencia, a la necesidad de mantener una comunicación más fluida y responder de manera rápida y efectiva a las mayores demandas.

4. MEDIO AMBIENTE

Principio 7: *Las empresas deben apoyar la aplicación de un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.*

Principio 8: *Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.*

Principio 9: *Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.*

4.1. Compromiso

Buscamos responder a estándares internacionales en el consumo de los recursos y la gestión de residuos. La racionalidad en el uso de dichos recursos y el manejo responsable de los residuos son las temáticas que nos ocupan en nuestro accionar cotidiano. Para gestionar, medir, reportar y mejorar nuestro desempeño ambiental, desde 2010 hemos organizado bajo un único sistema de coordinación y reporte todas aquellas actividades que veníamos realizando con anterioridad. Los objetivos específicos de nuestro Programa de Desempeño Ambiental son: a) Mejorar los procesos de gestión ambiental de las

plantas, centros de recepción de carga, puntos de venta, y oficinas comerciales, y b) Reducir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero de todas las operaciones.

4.2. Acciones y Resultados

4.2.1. En cuanto a la **Racionalización del Consumo de Energía**, trabajamos en los dos grandes procesos: Gestión de Depósitos (almacenamiento de mercaderías) y Transporte y Distribución, con los siguientes resultados:

En Almacenes y depósitos:

Continuando con las acciones tendientes a reducir el consumo energético en los depósitos, se impulsaron desde la Gerencia de Obras y Mantenimiento los siguientes cambios:

- En la Nave 1 de Planta Benavidez se instalaron luminarias con tecnología LED, alcanzando al cierre del año reportar un avance del 30% de la superficie total del depósito.
- En Planta Malvinas Argentinas se colocó espuma de poliuretano en uno de los laterales del depósito, logrando bajar la carga térmica de los equipos de refrigeración de la cámara que almacena productos medicinales, además de mejorar el rendimiento de los equipos y por lo tanto el consumo. También, se reemplazaron luminarias por tecnología LED en dos de las tres naves de la planta, dentro de un plan progresivo iniciado a principios de 2014.
- En Planta Avellaneda se avanzó en el reemplazo por luminarias LED en el Centro de Distribución (Nave 1), con el objetivo de lograr el 100% de sustitución durante el primer trimestre de 2015; asimismo, se inició el proceso de reemplazo en los depósitos de las Naves 3 y 4.

Eficiencia en combustibles en el proceso de Transporte y Distribución:

- En **transporte de larga distancia** continuamos profundizando las acciones para optimizar la carga en bodegas, hecho que posee una relación directa con la reducción en el consumo de combustible por cada kilo de mercadería transportada: En 2014 se transportaron 2.4% más de kilos al interior del país con un 1% menos de kilómetros recorridos, lo que se tradujo en -144.094 km para un mayor volumen de carga.
- En **Distribución urbana**: se logró reducir la cantidad de re-viajes (segunda entrega debido a un primer intento fallido) en un 7% en comparación con igual período de 2013, lo que se tradujo en -84.000 km mensuales. Estas reducciones, no solo generan eficiencias operativas y mayor calidad de servicio, también resultan en un menor impacto ambiental por menor consumo de combustible, además de menor impacto en el tránsito.
Cabe mencionar que dichas reducciones son el resultado de diversas acciones en la gestión operativa como, por ejemplo, mejoras en cuanto a coordinación en la entrega con los clientes y a la información sobre los destinatarios.

4.2.2. En referencia a lograr una búsqueda de reducción de **emisiones de gases de efecto invernadero**, durante 2014 avanzamos en un plan de recambio de unidades persiguiendo no sólo un menor impacto ambiental sino una mejora en la seguridad vial:

Durante el año 2014 se puso en marcha el plan de recambio de unidades a partir del análisis de los vehículos de mayor antigüedad como prioritarias para el plan de recambio.

Producto de un programa de asistencia financiera así como también de iniciativas propias de los proveedores de transporte, a fines de 2014 se había realizado el recambio de 62 unidades de mayor antigüedad.

Esta renovación no solo tiene implicancias en la seguridad vial sino también en un menor impacto ambiental por la consecuente reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero.

4.2.3. Para la **Minimización de Producción y Tratamiento de Residuos**. Durante 2014 continuamos gestionando los residuos de nuestros procesos productivos, buscando el objetivo de reducción progresiva de generación de residuos enviados a rellenos sanitarios mediante la segregación en origen de aquellos materiales susceptibles de ser reciclados.

Se exponen a continuación los principales resultados en materia de gestión de residuos:

Residuos reciclados (valores en Kilos)	2013	2014
Film Stretch (plástico)	89.503	57.586
Cartón	295.744	267.950
Pallets plásticos	2.591	4.301
Equipos informáticos y otros residuos RAEE *	1.700	4.230
Papel	42.994	61.238
Tapas plásticas de botellas	460	402

4.2.3. Avanzamos en la implementación de la **Norma ISO 14001** en nuestras plantas de operaciones Logísticas Avellaneda y Malvinas Argentinas en la provincia de Buenos Aires y Planta Rosario en la provincia de Santa Fe.

4.2.4. Dentro de las **actividades de capacitación, investigación y divulgación**, participamos activamente en charlas y foros técnicos sobre temas relacionados a Medio Ambiente. En el marco de nuestra participación en las diversas Cámaras y Asociaciones, investigamos y difundimos sobre diversas temáticas ambientales de la actividad postal y logística en las cuales nos desempeñamos. Durante 2014 participamos en los siguientes ámbitos dedicados a temáticas de sustentabilidad: IDEA, Instituto de Empresarios de Argentina, en la División de Responsabilidad Social Empresaria; ITBA, Instituto Tecnológico de Buenos Aires, en el Observatorio de Logística Sustentable; AECA, Asociación Empresaria de Correos de Argentina, en la Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable. Además, participamos en el 6° Foro de la Sustentabilidad y la Supply Chain, organizado por Webpicking.com, portal especializado en logística en Iberoamérica, en esta oportunidad junto con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA).

5. ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas el soborno y la extorsión.*

5.1. Compromiso

Contribuimos activamente para establecer y fortalecer aquellos instrumentos, medidas y/o mecanismos que permitan ofrecer mayor transparencia en los negocios y en el funcionamiento de los mercados en los cuales operamos.

5.2. Acciones y Resultados

5.2.1. Empleamos y compartimos con nuestros clientes el **Manual de Buenas Prácticas de Contratación de Operaciones Logísticas** que desarrollamos junto a otros colegas en la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL). Se trata de un compendio de los aspectos críticos y las recomendaciones a tener en cuenta por un dador de carga a la hora de la tercerización de las operaciones logísticas; entre otros temas, aborda aquellos asociados a la transparencia y a la anticorrupción.

5.2.2. Dentro del departamento de Protección Patrimonial, el sector de **Control de Fraude** se encarga de desarrollar e implementar las medidas preventivas y correctivas necesarias a partir de los casos que investiga. Por otra parte, atiende todos los canales de denuncia existentes, los cuales promovemos desde el ingreso de cada colaborador, entregándole una copia del Código de Conducta, en el cual se describen los mecanismos y los medios para realizar una denuncia anónima sobre cualquier incumplimiento en los principios y conductas esperadas, incluido un caso de soborno o corrupción.

5.2.3. Como parte de un requisito del Sello CEDOL a las Buenas prácticas empresarias, la firma Deloitte audita año tras año los principios del Código Ético que promueve la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL) para ratificar el cumplimiento de los principios que emanan de dicho Código. Durante 2014 cumplimos exitosamente la 5ª auditoría realizada por la consultora, respecto a la validación de los principios que componen el Sello a las Buenas Prácticas de Gestión otorgado por la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL). El Sello fue establecido en 2008 para lograr una mayor profesionalización y jerarquización de la actividad y posee una validez de 3 años. Los 13 principios establecidos en el Código de Buenas Prácticas que se certifican y sobre los que se validan avances año tras año son los siguientes:

1. Independencia
2. Libre competencia
3. Sustentabilidad en el tiempo
4. Establecimiento de estándares de servicio
5. Compromiso con la calidad y seguridad
6. Dignificación de la subcontratación
7. Cumplimiento de las normas laborales e impositivas
8. Respeto por el capital humano
9. Cobertura de riesgos y responsabilidades
10. Respeto por el medio ambiente
11. Transparencia
12. Confidencialidad
13. Control y autocontrol

En lo que concierne a herramientas para combatir la corrupción, dentro de la evaluación anual se revisan procesos relacionados con la transparencia en las relaciones con los terceros, en la venta de servicios y contrataciones.

Desafíos: para el año 2015 se prevé la tercera recertificación de este Sello, en la que se buscará sostener y mejorar los logros obtenidos en evaluaciones anteriores.