

Junio, 24 2011

H.E Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
Nueva York, NY10017
USA

Estimado Secretario,

TNT Argentina manifiesta explícitamente su compromiso de continuar apoyando incondicionalmente la iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas, mediante el cumplimiento y promoción de sus 10 Principios, en todas las áreas de la empresa y entre todos nuestros clientes y proveedores.

Desde el año 2002, incorporamos los principios y los compromisos establecidos en el Pacto Global de Naciones Unidas a nivel local. La finalidad de nuestra política de Responsabilidad Corporativa y de nuestro Código de Ética y Principios en los Negocios es trasladar estos principios a la práctica empresarial a nivel corporativo.

Reconocemos que un requerimiento clave para participar en el Pacto Global es la Comunicación del Progreso de manera anual, que manifiesta los esfuerzos de nuestra Compañía en la puesta en marcha y cumplimiento de los 10 Principios. Por lo tanto nos comprometemos formalmente a cumplir con la Política y publicar anualmente nuestra COP, como resultado de nuestra transparencia y adhesión.

Cordialmente,

Buenos Aires, **Junio 2011**
Liliana Passarelli, Presidente
TNT Argentina SA

Contacto: Marisol Fernández Martel
Email: Marisol.F.Martel@tnt.com
Teléfono: 4309-0837
Fax: 4309-0801



TNT Express es líder en el mercado internacional de servicios de entregas globales. Nosotros aseguramos que los envíos de documentos y cargas de nuestros clientes, sean entregados en forma segura y a tiempo.

PERFORMANCE DEL GRUPO AÑO 2010

Estados Financieros

- **Reported Operating income** 195.1%
€180 vs 2009: €61m

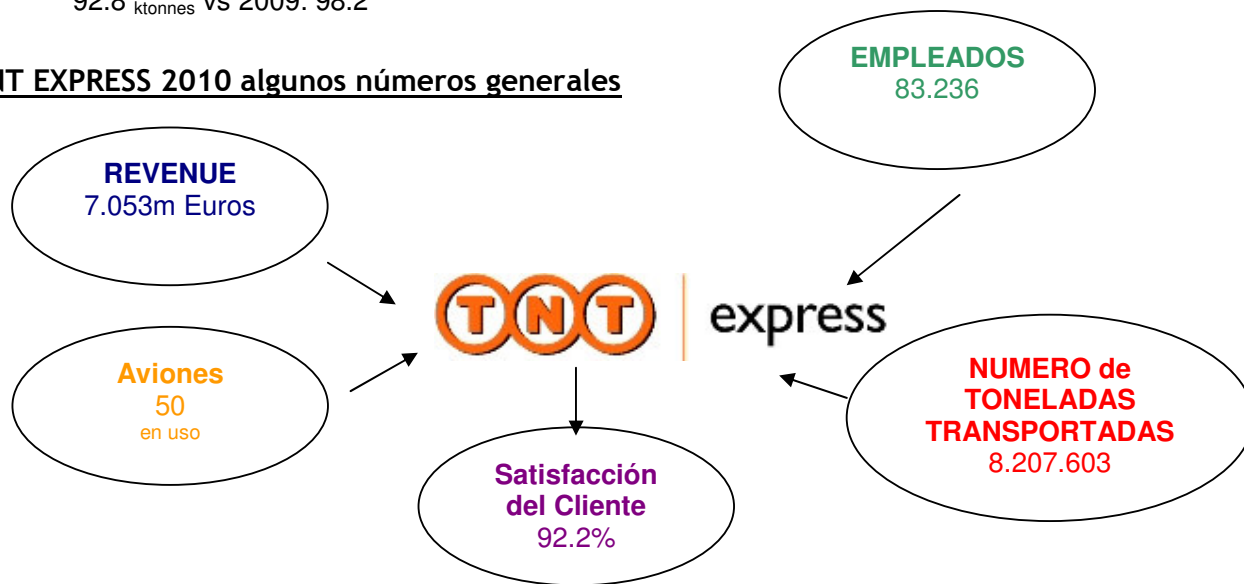
Desempeño Financiero

- **Reported Operating income** 40.8%
€338m vs 2009: €240m
- **Posición Financiera** 3.0%
Activos E5.531m vs 2009 5.371m

Responsabilidad Corporativa

- **CO₂ emisiones**
92.8 ktonnes VS 2009: 98.2

TNT EXPRESS 2010 algunos números generales



Perfil del Negocio y Organización

TNT Express transporta muestras y documentos alrededor del mundo con foco en los servicios de entrega pactados en tiempos o días

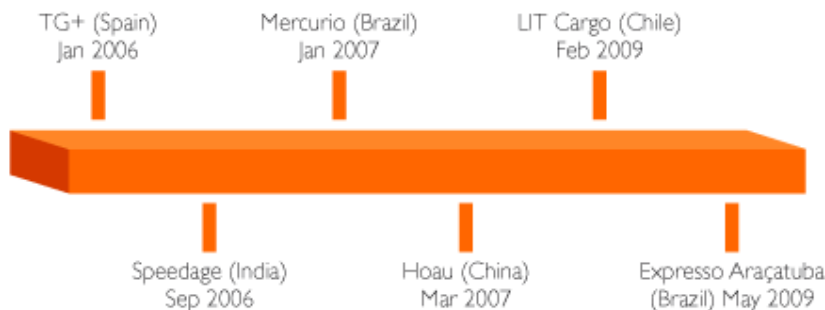
Las muestras y documentos tienen diferentes pesos, tamaños y formas y pueden tener diferentes requerimientos en términos de: rapidez de entrega, seguridad y puntos de entrega.

Los bienes y documentos pueden tener diferentes requerimientos dependiendo del mercado doméstico o internacional y/o intracontinental o intercontinental.

Express es líder en Europa y se extiende globalmente a más de 200 países con presencia en 62 países. Durante el 2010, Express continuó construyendo su posición en los mercados emergentes al tiempo que mejoró la conectividad entre esos mercados y Europa.

El abordaje de Express es expandirse geográficamente adquiriendo o desarrollando posiciones sólidas en el mercado doméstico. Una vez que se alcanza la solidez es unido este mercado al internacional proveyendo servicios internacionales a sus clientes. En línea con la tendencia a la globalización Express expande su negocio a través de un número de adquisiciones en años recientes de las cuáles las más significantes están mencionadas a continuación

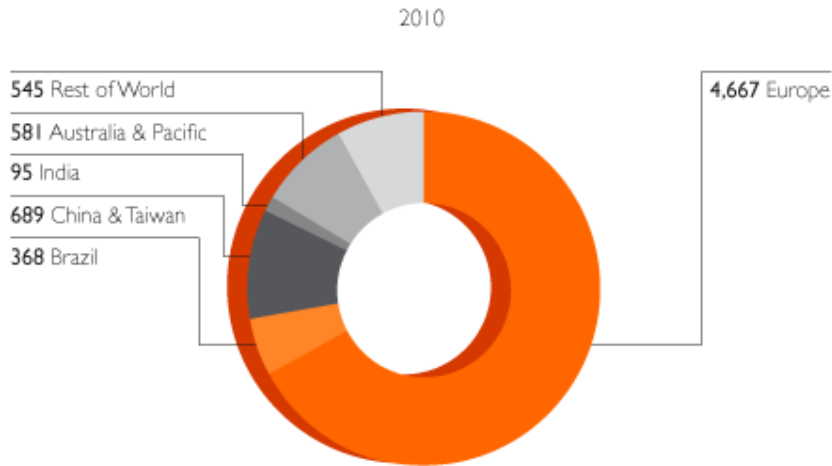
Timeline: Express significant acquisitions in recent years



En la actualidad Express opera en 3 segmentos geográficos y un segmento de negocio con un foco diferente para cada uno.

- **Europa, Oriente Medio y África:**
- **Asia-Pacific (ASPAC)**
- **Americas .**
- **Otros negocios**

Ventas netas en Millones de Euros



CORPORATE RESPONSIBILITY REPORTING

La información de Responsabilidad Corporativa (CR) es preparada de acuerdo a los criterios corporativos y en línea con los criterios del nivel A+ del GRI (GRI) G3 y GRI Logística y Transporte

Express tiene una alianza con el Pacto Global y por esto reporta sobre los 10 Principios alineados al GRI G3.

La información de CR se consolida a través de un cuestionario. Todas las figuras están basadas, de acuerdo a la información dada por todas las entidades de Express a través de la herramienta on line para reportar llamada enablon

ALGUNOS RESULTADOS COMPARATIVOS EN 2009 vs. 2010 EN RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Indicador	2009	2010
CO ₂ emissions k/tonnes	788	1,020
CO ₂ efficiency index	98.2	92.8
Fatal accidents own employees and subcontractors	27	36
Lost time accident frequency rate (lost time accidents per 100 FTEs)	3.04	2.98
Customer satisfaction	93.6%	92.2%
Employee engagement	–	69%

Política de TNT Argentina S.A. de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Responsabilidad Social

En TNT ARGENTINA, proveedor global de servicios de correo expreso, transporte de exportación e Importación de carga, servicios de almacenamiento y distribución, nos comprometemos a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes en el transporte de sus bienes alrededor del mundo.

Tomando como guía los estándares corporativos para nuestras decisiones, comportamientos y mediante un liderazgo comprometido, mejoraremos de manera continua nuestros procesos y el valor de nuestros servicios y haremos de nuestra Compañía un mejor lugar de trabajo.

La preservación del Medio Ambiente, Higiene, Salud y Seguridad de quienes trabajan en nuestra Compañía y en su nombre, serán vitales para el éxito de nuestro negocio, así como también nuestra responsabilidad social en la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo y condiciones laborales con pleno respeto por los valores y derechos de las personas.

Nos comprometemos a promover y mantener una conducta preventiva y proactiva para asegurar la protección de los envíos de los bienes que nos son confiados, prevenir la contaminación, optimizar el uso de los recursos y prevenir los daños y el deterioro de la Salud y Seguridad de las personas.

Nos hacemos cargo de nuestra responsabilidad de cumplir la legislación y las normas aplicables a nuestros servicios y actividades, acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable en materia de responsabilidad social, de respetar los instrumentos internacionales listados en la Sección II de la Norma SA 8000, así como su interpretación y de otros requisitos que nuestra organización asuma voluntariamente, comprometiéndonos a trabajar con nuestros proveedores de bienes y servicios que garanticen el cumplimiento de los requisitos de la Norma SA 8000.

La Dirección de la Compañía se compromete a establecer y revisar periódicamente los objetivos y metas de Medio Ambiente, Higiene, Salud y Seguridad, proveer los recursos necesarios para asegurar la realización de esta Política, a comunicarla a quienes trabajan en y en su nombre y a ponerla a disposición de las partes que la requieran.

La participación, contribución y compromiso de empleados, clientes, proveedores y otros interesados, son considerados por TNT Argentina como un imperativo para el éxito de su gestión.

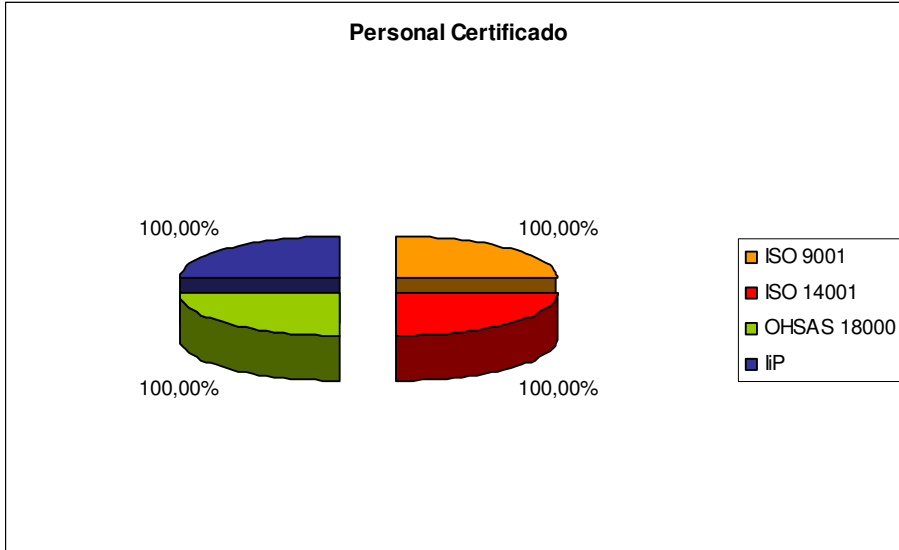
Además de certificar el programa “Investor in People”, que evidencia la importancia que le asignamos al desarrollo y crecimiento de todos los integrantes de la organización, la Dirección de TNT Argentina ha establecido y mantiene un Sistema Integrado de Gestión conforme a las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y SA 8000, como instrumento de mejora continua y para dar plena vigencia a los compromisos declarados en esta Política.

Sistema Integrado de Gestión de TNT (SIG):

La estrategia de TNT es mejorar las prácticas como empleadores responsables implementando la certificación de un conjunto de 4 normas internacionales de diagnóstico, medición y mejora continua estructurada. Estas son: **Investors In People**, que provee un marco que ayuda a las empresas a mejorar sus actividades y alcanzar objetivos a través de una dirección y desarrollo efectivo de los empleados; **ISO 14001**, que permite identificar aspectos e impactos ambientales y ponerlos bajo control; **ISO 9001** certificación de calidad de los procesos y **OSHAS 18001** que

es un estándar internacional que define los requisitos relacionados a los sistemas de higiene y seguridad para permitirle a una organización controlar sus riesgos y mejorar el desempeño.

A continuación adjuntamos gráfico con la cantidad de personas certificadas en cada norma

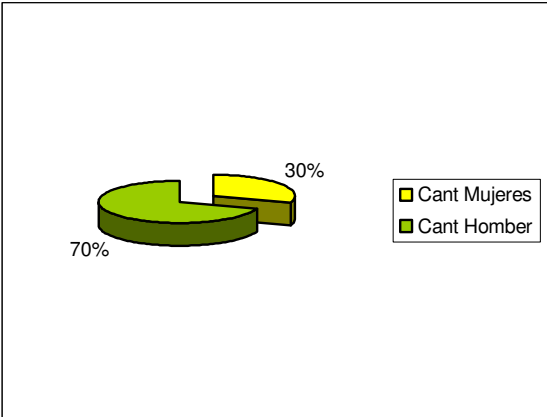


PRINCIPIO Nro 1	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS A NIVEL MUNDIAL
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>TNT tiene un fuerte compromiso con la adhesión a los Derechos Humanos a nivel mundial Así lo plasma fehacientemente en los “Principios en los negocios” y “ Código de Ética haciendo manifiesto su compromiso con los empleados y el respeto a los derechos humanos</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>El respeto a los derechos humanos es fundamental para la Compañía. Las políticas corporativas de Integridad lo explicitan en su desarrollo. Todos los empleados firman al inicio de la relación laboral las siguientes políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de Ética (Corporativa) ✓ Principios en los Negocios (Corporativa) ✓ Denuncia de prácticas ilegales (corporativa) ✓ Habeas Data (local) ✓ Disposiciones reglamentarias (local) <p>En las mismas se encuentran desarrolladas los principios de TNT para realizar negocios y hace expresa mención a las prácticas con empleados y el cuidado de los derechos humanos</p> <p>Dentro de la implementación de las políticas y conocimiento de las mismas por los empleados desde HR se confeccionó un pequeño test de los conocimientos básicos de cada una que permite que los empleados con el fin de contestar las preguntas lean las políticas y conozca los tips más importante de cada una.</p> <p>Junto a este proceso a nivel corporativo hay una herramienta de control de determinados procesos que son obligatorios para que se cumplan a nivel global. Estos testeos incluyen revisión de Job Profile, autorizaciones de pagos anuales especiales, Management Review del Director Financiero y Gerente General, Doble firma para acreditaciones bancarias; se implementan a través de una herramienta on line y con chequeos cruzados de control de documentación por la Coordinación General y la Dirección de Finanzas.</p> <p>Trabajando con las 5 normas TNT busca reforzar el compromiso con sus empleados y el mundo teniendo acciones básicas para tener siempre presente los derechos humanos y paquete de beneficios para nuestra gente y controles importantes de las emisiones de dióxido de carbono dentro de la política de Responsabilidad Corporativa cuidando el medio ambiente.</p>

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

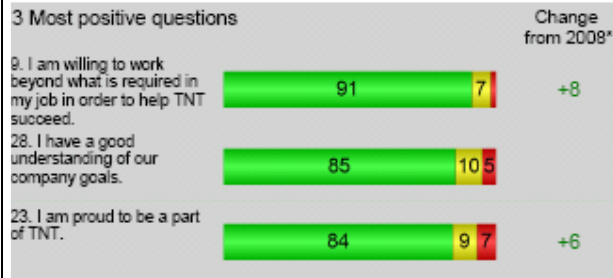
En TNT Argentina contamos con las siguientes políticas con foco en nuestros empleados:

- **Esquema de remuneraciones por punto:** en donde se puede vislumbrar todos los salarios de la Compañía por categoría y así saber si estamos más allá del SMVM. En este sentido los sueldos de la empresa son los pautados por el convenio para el personal convencionado y el resto del personal cuyas actividades exceden a las comprendidas por el Sindicato se encuentran fuera del convenio. Si bien no tenemos una política de ajuste por inflación para ambos grupos buscamos resolver la diferencia salarial a través de ajustes precisos durante el año. El año pasado se definió el mismo porcentaje y distribución del aumento como el personal convencionado desde la Gerencia Regional
- **Igualdad de oportunidad frente a las búsquedas,** se reconoce por los empleados la posibilidad de movilidad y acceso a puestos a nivel nacional e internacional. Como resultado de esta acción se produce la movilidad y ascenso de varias personas dentro de la misma Compañía.
- **Plan de erradicación del trabajo infantil;** el trabajador más chico de TNT Argentina tiene 20 años. Trabajamos con la cadena de valor principalmente con los más críticos en cuanto a este flagelo. Dentro del proceso de certificación anual contemplado en el Sistema Ingrato de Gestión anualmente realizamos auditorias a nuestros proveedores claves. Dentro de las mismas tocamos todos los puntos de las 5 normas contemplando el trabajo infantil
- **Igualdad de oportunidades de desarrollo:** TNT Argentina alineado con liP tiene una política de igualdad de oportunidades para todo el personal. Esto se refleja en los resultados internos de las encuestas de liP realizadas por el Equipo de Seguimiento de acciones de la certificación como así también fue expresado verbalmente por la Auditora de la norma en el proceso de auditoria llevado a cabo a fines de Mayo 2010
- **Control de horas extras:** se realiza un control de los descansos del personal para asegurarnos que de una jornada a otra existe un descanso de 12 horas. Dentro del proceso de reducción de costo y optimización balance vida/ trabajo se ha re definido la operatoria para que todo el personal trabaje de lunes a viernes. Sólo se trabaja durante el fin de semana para operatorias especiales
- **Evaluación de Desempeño:** El proceso de Gestión de Desempeño anual cubre a todo el personal de acuerdo al perfil y simplifica para la misma posición a nivel global el mismo profile y mismo formulario de análisis de desempeño

Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>					
	<p>✓ liP recomendados para re certificar Esta certificación con foco en el desarrollo y capacitación de nuestros empleados fue pasada exitosamente en Mayo 2010.</p> <p>✓ Tres posiciones de Management cubiertas con personal interno desde inicios del año 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gerencia de Operaciones cubierta con el Jefe de Créditos y Cobranzas ○ Supervisión del Departamento de Servicios Especiales cubierta por el Coordinador de Ferias ○ Gerencia Regional de Calidad para SSE cubierta por la Responsable de Calidad de Argentina <p>✓ Nuevas Responsabilidades: Desde mayo 2010 la responsabilidad de Seguridad e Higiene está a cargo de HR formando al Analista de Administración de Personal en esta nueva función como Responsable de HSMA</p> <p>✓ Mantenemos en promedio la misma presencia femenina de años anteriores Adjuntamos gráfico</p> <div data-bbox="298 953 841 1367" data-label="Figure">  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cant Mujeres</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Cant Hombre</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Teniendo en cuenta que somos una Compañía de Servicio Express tener un 30% de presencia femenina demuestra el interés por incorporar mujeres al staff incluso en áreas Operativas.</p>	Categoría	Porcentaje	Cant Mujeres	30%	Cant Hombre
Categoría	Porcentaje					
Cant Mujeres	30%					
Cant Hombre	70%					

Los resultados de la encuesta VOICE demuestran lo que los empleados sientes sobre TNT su compromiso con la empresa

TNT Engagement Dashboard

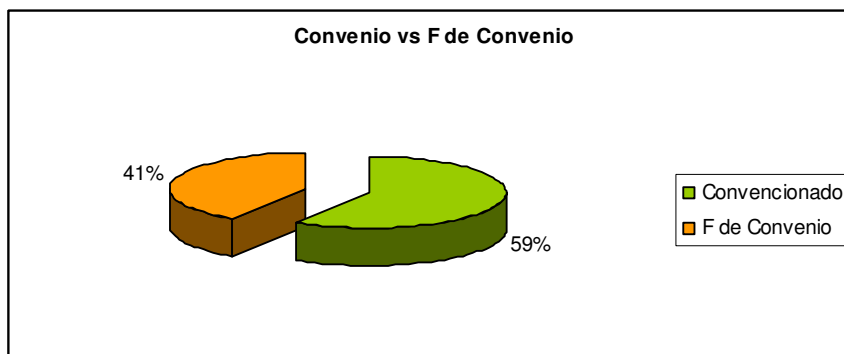


PRINCIPIO N 2	LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER COMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS
PRINCIPIO 4	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Nuestra compañía apoya e implementa los estándares laborales internacionales de la Convención 29 de la OIT en su declaración de misión y política corporativa, eliminando toda forma de trabajo forzado y obligatorio.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • La Compañía cuenta con un sistema de remuneraciones en donde figuran los sueldos de todo el personal por categoría laboral. Este sistema se actualiza continuamente con las modificaciones que se produzcan. Este sistema de remuneraciones contempla que el salario mínimo sea mayor o igual al SMVM. Dentro del esquema actual de TNT todas las categorías del esquema están por encima del mismo. • Mensualmente las horas extras del personal son revisadas por cada dirección y autorizadas para el pago. El sistema funciona de manera tal que HR revisa que el personal no realice excesivas horas extras y guarde entre una jornada y otra 12 horas de descanso. • Mensualmente Recursos Humanos informa a través de un Informe de Gestión los desvíos en licencias y horas extras para que el management pueda tomar acciones con ambos indicadores y evitar aumento excesivo sin los descansos apropiados en las horas del personal.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • El informe de gestión nos permite tener un detalle de hora extras por departamento con costos y cantidad para poder analizar los grandes desvíos y revisar si se está cumpliendo con la ley en todos los casos • Desde mayo 2010 la Responsabilidad de Seguridad e Higiene está a cargo de HR formando al Analista de Administración de Personal en esta nueva función como Responsable de HSMA desde la nueva función se está trabajando en una política de Salud Ocupacional incorporando: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exámenes periódicos para todo el staff ➤ Pago de la mitad de la Vacuna H1N1 para todos los interesados con aplicación desde la misma empresa ➤ Estudio de los accidentes de trabajo buscando acciones correctivas en los casos en los cuáles ➤ Procedimiento accidentes/incidentes evitando posibles futuros accidentes de trabajo ➤ Corrección de la matriz de riesgo ➤ Nuevo Consultor de HSMA

➤ Estudios de Ergonomía

- Más de la mitad del staff se encuentran encuadrados de acuerdo a la categoría en el Convenio 40/89 “**sindicato de chóferes de camiones**” el personal cuyas tareas no se encuadran en dicho convenio se encuentran “fuera de convenio”.
- Contamos con dos delegados sindicales en la Compañía con los cuáles mantenemos un diálogo constante y ameno con el objetivo de trabajar por la paz interna y en cara a aunar esfuerzos en post de nuestros empleados. Las negociaciones sindicales están a cargo de la Dirección de HR

En relación porcentual a continuación se detalla la distribución del staff:



Ⓡ Ⓣ Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- **Sistema de remuneraciones**

En todos los casos y categorías de la Compañía el nivel de sueldos está por encima del salario mínimo establecido en la legislación.

- **Horas extras** el horario habitual de trabajo es de 9 a 18hs con una hora de almuerzo. El horario es flexible teniendo personas en turno tarde y noche sin superar el horario estipulado por ley.
- **Trabajo forzoso:** la compañía cuida las relaciones con el personal. Los invitados deben acreditarse en vigilancia pero no es obligatorio que dejen su DNI.
- **Política de Puertas Abiertas:** El lenguaje de la dirección a sus empleados es ameno, cordial y se mantiene la política de puertas abiertas que permite a los empleados consultar a sus jefes y/o superiores dudas sobre la gestión.
- **Exámenes periódicos:** desde que estamos trabajando en una política de salud se han definido algunas actividades para todo el personal como los exámenes periódicos para todo el personal que no se encuentra en el mapa de riesgo de la ART. De esta manera tenemos una idea global de los temas más recurrentes en donde tenemos que ayudar a nuestros empleados en lo relacionado con la salud ocupacional.
- **Vacunación:** este año y dado el brote de influenza del año anterior se ha definido abonar la mitad de la vacuna que previene la H1N1 para todo el personal que tuviera ganas de recibir dicha vacuna

PRINCIPIO N 3	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBRE ASOCIACION SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Nuestra compañía apoya la libre sindicalización de sus empleados y el derecho a la Negociación Colectiva
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)
	Desde Octubre del año 2005 la Compañía se encuentra encuadrada en el convenio 40/89 “Sindicato de Camioneros y afines”. Desde un principio la dirección de HR lidera este proceso entablando una mesa de diálogo continua con los representantes.
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Desde el 2006 la empresa cuenta con delegado gremial en sus instalaciones. El dialogo con el representante y la dirección de HR es continua. En el año 2010 se sumó un nuevo delegado sindical en nuestras instalaciones Durante el 2010 las negociaciones fueron entabladas en un ambiente de dialogo constante. La mesa de compromiso de diálogo que se entabló en el año 2008 continua trabajando con el objetivo de alcanzar de ambos lados la mejor definición para nuestros empleados. Todo el personal convencionado cuenta con la ropa de trabajo correspondiente y vestimenta especial para el invierno debido al descenso de temperatura en el depósito más allá de lo exigible legalmente. Además los caminantes cuentan con zapatillas cómodas y recomendadas por el responsable de Seguridad e Higiene para realizar su trabajo habitual. El objetivo es brindarle un calzado cómodo para realizar su trabajo que mantenga los requisitos de un elemento de protección personal.
	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el año 2010 la negociación sindical dejó como resultado que la Compañía fue una de las únicas en la industria en mostrar predisposición al diálogo para la mejorar en todos los aspectos de la relación con el sindicato. ➤ Frente a las auditorias (SIG e liP) se requiere del personal del gremio y en todos los casos hemos obtenido muy buenas respuestas de los auditores luego de sus reuniones privadas con el gremio. ➤ En el año 2010 y debido a la cantidad de personal operativo con el que contamos y las tareas del personal se ha elegido de acuerdo a la ley de asociación sindical un nuevo representante surgido del entorno de “PUD”. El nuevo representante trabaja como moto mensajero en TNT.

PRINCIPIO N 5		LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICION EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL	
Acciones	Nuestro Compromiso o Política		
	Adherimos a los derechos humanos sobre la abolición del trabajo infantil. Apoyamos las medidas que emanan de la cláusula de la SA 8000 sobre trabajo infantil que prevé en los casos en donde existen menores trabajando remediar este trabajo con menos horas o dándole trabajo a sus padres		
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)		
	Dentro de los estándares de la Compañía está prohibido contratar personal menores de 18 años para realizar trabajos en la Compañía.		
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año		
	<ul style="list-style-type: none"> • En la Compañía el empleado más joven tiene 20 años • Trabajamos en la concientización con nuestros proveedores principalmente con aquellos que están considerados por su actividad de poder poseer personal infantil como por ejemplo taller mecánico e indumentaria. • Participamos activamente del taller de la “Mesa de cadena de valor del MTSS” en donde compartimos la problemática del trabajo infantil, trabajo forzoso con otras empresas de renombre de la Argentina y en donde se promueven acciones sobre estos temas. • El año pasado pudimos ofrecer dentro del trabajo de la “Mesa de cadena de valor” un seminario exclusivo para nuestros proveedores dictado por personal del Ministerio en: correcta registración laboral, seguridad e higiene, liquidación sueldos y jornales y cargas sociales. El seminario que tuvo lugar en el Ministerio contó con la participación activa de las Compañías Privadas que son parte de la Mesa de Trabajo y de Personal especializado de cada empresa que dictó parte del curso en conjunto con representantes del Ministerio. Fue ideado para proveedores, por TNT Argentina participaron: La empresa que nos provee indumentaria, la empresa de limpieza, la empresa de seguridad, y dos moto mensajerías. • Trabajamos en conjunto a la Fundación Forge incorporando chicos que egresan del secundario con una formación básica en logística y pertenecen a zonas en riesgo. • Auditamos en nuestros proveedores claves el cumplimiento de las 9 cláusulas de la SA8000 entra las cuáles se encuentra la erradicación del trabajo infantil • Auditamos la documentación de nuestros proveedores de acuerdo al nivel de criticidad con TNT Argentina • Dejamos de manifiesto a nuestros proveedores en nuestra carta compromiso que estamos alineados a las convenciones de la OIT y Derechos Humanos en el cumplimiento de la legislación laboral 		
R e	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía		

- El empleado más joven de la Compañía tiene más de 20 años.
- Las auditorías internas programadas dentro del SIG (Sistema Integrado de Gestión) manifestaron que no encontraron irregularidades en las visitas a los proveedores nivel 1 (Nivelación creada localmente en donde el nivel 1 corresponde al que tiene personal trabajando para la Empresa en nuestras instalaciones. Tenemos programadas una serie de Auditorías a cargo del Team de Auditores Internos formados en la Compañía a más proveedores para el año 2011. Las auditorías se hacen en la misma empresa del proveedor
- Tenemos tres empleados de Fundación Forge trabajando en TNT con excelentes resultados en cuanto a desempeño y compromiso en el Departamento de Operaciones
- Concientizamos a nuestros proveedores a través de comunicaciones formales e informales sobre el trabajo infantil y los posibles riesgos
- Invitamos a nuestros proveedores de niveles más críticos al primer Seminario fruto de la Mesa de Cadena de Valor cuyo objetivo fundamental fue fomentar la correcta registración laboral dentro del Marco de Responsabilidad Social y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo. Este seminario permitió abrir el diálogo entre el Ministerio de Trabajo y nuestros proveedores del primer eslabón

PRINCIPIO N 6	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Tenemos una política de diversidad e inclusión en la Compañía en donde se explica cuáles son los parámetros de diversidad e inclusión El concepto de <i>diversidad</i> abarca todas las maneras posibles en que las personas de TNT difieren. Las diferencias, por ejemplo, de nacionalidad, religión, raza, cultura, sexo, educación, experiencias, ideas y creencias que nos hacen únicos como individuos</p> <p>Nuestra política de diversidad manifiesta: “Reconocemos y valoramos nuestras diferencias. Creemos que nos conducirán a una mayor creatividad e innovación para finalmente brindar resultados superiores en los negocios. Nos esforzamos por crear un ambiente laboral inclusivo en donde se reconoce la valiosa contribución de cada uno al crear relaciones duraderas con nuestros colegas y clientes.</p> <p>Principio de inclusión y diversidad de TNT</p> <p>Nos comprometemos a gestionar y utilizar la diversidad de nuestra gente en forma efectiva, lo cual nos permitirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las ganancias y el rendimiento. - Atraer, desarrollar y retener los talentos al crear un ambiente laboral inclusivo, donde cada individuo pueda contribuir con lo mejor de sí mismo. - Mejorar el trabajo en equipo y la calidad de la toma de decisiones en todos los niveles. - Desarrollar una atmósfera de aprendizaje e innovación. - Entender mejor nuestros mercados. - Ser más responsables y comprender más a nuestros clientes. - Sostener nuestro compromiso de obtener una posición de liderazgo social en el desarrollo sustentable corporativo”.
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • A nivel corporativo tenemos una Web exclusiva con foros de diversidad e inclusión en donde se puede tomar contacto con diferentes grupos. • Además trimestralmente se editan tres newsletters de diversidad con diferentes grupos • Las igualdad de oportunidades dentro de TNT Argentina se manifiesta en la encuesta VOICE en donde todos los años tenemos muy buenos resultados. • Se formaron auditores a nivel interno dentro del mismo personal para que realicen auditorias internas a diferentes áreas de la empresa De esta manera fomentamos el conocimiento de los procesos de los distintos departamentos y que el diálogo sea constante alrededor de la Compañía.

- Las búsquedas laborales se promocionan internamente. Como resultado en el año 2011 hasta Mayo tenemos tres búsquedas de management cubiertas con personal interno. Dentro de estas posiciones la Responsable de Calidad fue promocionada como Gerente de Calidad para la región
- La empresa tiene un set de beneficios especiales para los empleados que incluye:
 - mas cantidad de días para las licencias por maternidad
 - periodo de lactancia más extenso (diario)
 - licencias extensivas por casamiento
 - seguro de vida adicional más allá de la ley a nivel corporativo
 - día del cumpleaños libre
 - 20 días de licencia por examen
 - Obra Social plan corporativo pago por la empresa para todo el staff

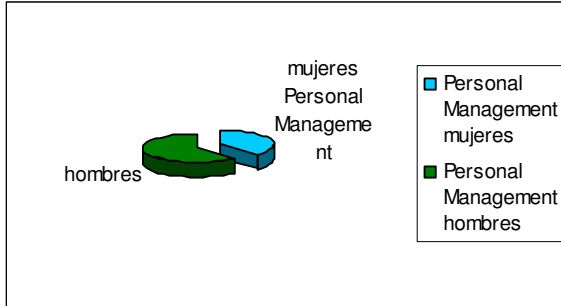
Además la compañía da licencias por enfermedad familiar autorizadas y pagas hasta un tope de 5 al año.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

- Desde el año 2008 los newsletter corporativos de Igualdad e Inclusión están accesibles en la Intranet de TNT para todo el mundo
- Igualdad de oportunidades frente a la búsqueda y de desarrollo a través de la política corporativa y local.
- Dentro de los Indicadores de Performance de HR tenemos uno que habla de la cantidad de posiciones de management que se han cubierto de manera interna.
- A nivel internacional la compañía creo una Web llamada “Job Opportunities” en donde los empleados pueden obtener información sobre las búsquedas internacionales incluyendo requisitos y lugar a donde poder postularse, crear su CV y ver las posibilidades en relación a las búsquedas
- Performance Management para todos los empleados de la Compañía generando una herramienta de medición única a nivel de TNT que unifica criterios de medición de manera global, a igual posición en el mundo, igual job profile y formulario de gestión de desempeño.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- 3 búsquedas internas y las 3 cubiertas por personal interno en lo que va del año 2011
- Una posición regional cubierta por personal de TNT AR
- Tenemos presencia femenina en la alta dirección.
- En total esta en la cantidad de personal de management y la distribución en TNT AR:



- Todos nuestros empleados son capacitados al comenzar a trabajar y esta Inducción es dada por sus pares además de las áreas más cercanas a su tarea.
- 5 auditores internos formados entre el personal para realizar el programa de auditorias internas previstas para el año a comienzo del año calendario

Resultados

PRINCIPIO N 7	LAS EMPRESAS DEBERAN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES
PRINCIPIO N 8	LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL
PRINCIPIO N 9	LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSION DE TECNOLOGIAS RESPETUOSAS DEL AMBIENTE

Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Nuestra compañía firmó en 2007 una alianza con el Programa Ambiental de Naciones Unidas (UNEP) para luchar por todo el mundo contra la contaminación y el cambio climático. A este Programa se le ha llamado <u>Planet Me°</u> y a nuestro compromiso me°. Además TNT tiene un reporte de Responsabilidad Social con iniciativas claras para medir la cantidad de CO2 que generamos y la gestión de residuos</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p> <p>TNT Express Argentina está certificada con la norma ISO14001:2004, tenemos en marcha un programa de gestión ambiental que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de residuos clasificación del material distribuido en papel, plásticos y latas. El material reciclado es llevado por una Fundación “Guardianes del Riachuelo” quién se encarga de su reciclado. Mensualmente medimos la cantidad de residuos que generamos sobre la cantidad de empleados y generamos acciones correctivas. ➤ Residuos Peligrosos: La disposición final de los residuos peligrosas que generamos que son muy pocos está a cargo de un ente certificado a tal fin ➤ Consumo CO2 Eficiente/Flota: Mensualmente medimos los litros consumidos utilizando gas oil y nafta en relación a los kilómetros realizados tanto por la flota como por los “Company cars” ➤ Consumo Co2 Eficiencia/ edificio: se trata de medir cuanta energía gastamos en relación a los metros cuadrados en iluminación y calefacción <p>Estas acciones de TNT Argentina están enmarcadas dentro de la iniciativa Planet Me°.</p> <p>Planet me es el compromiso de la empresa y sus empleados para reducir radicalmente las emisiones de CO2 a escala mundial.</p> <p>El alcance de Planet me es doble:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Code orange: para reducir las emisiones de CO2 a nivel Compañía. • Choose orange: para que los empleados y sus familias, en su vida privada, se conciencon con la reducción de estas emisiones. <p>Code orange incluye siete iniciativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aviación: el 51% de las emisiones de CO2 producidas por TNT son generadas por nuestros 43 aviones. 2. Edificios: el objetivo es hacer que las emisiones de CO2 de los futuros edificios sean menores, por ejemplo instalando tecnologías innovadoras como paneles

solares e iluminación automática. Ya se están realizando pruebas piloto en las Oficinas Centrales de Express y Mail.

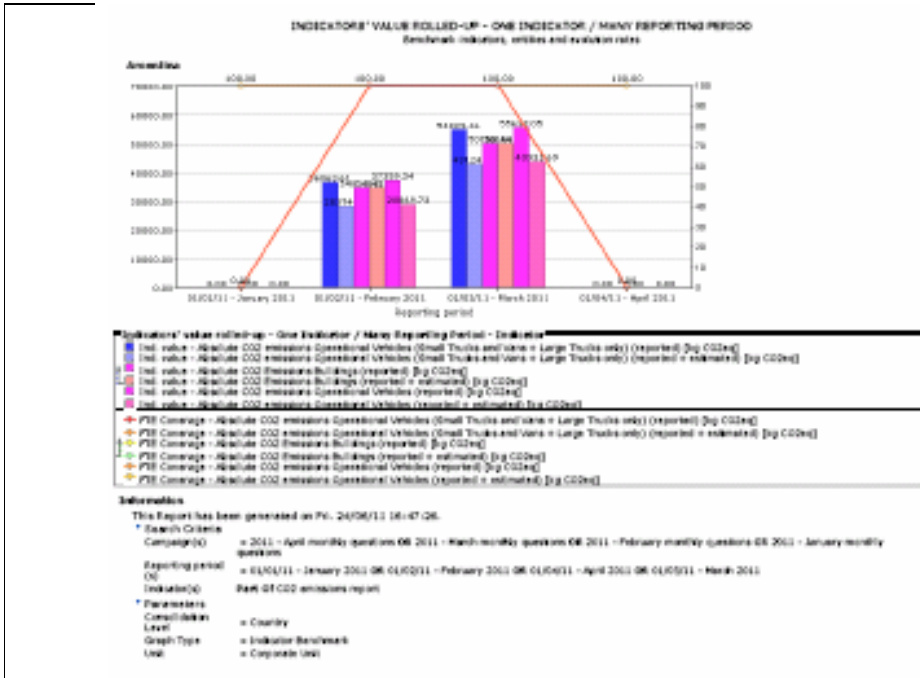
3. **Viajes de Compañía:** se limitarán los viajes de trabajo en avión a aquellos que sean críticos, substituyendo las reuniones cara a cara por las videoconferencias. Por este motivo se instalarán 60 sistemas de videoconferencia en todo el mundo para finales de 2007.
4. **Coches de Compañía:** reduciremos las emisiones de nuestra flota de 6.100 vehículos hasta un 6% para 2011 poniendo en práctica la Política del Grupo TNT. Esta Política anima a conducir coches menos contaminantes.
5. **Desarrollo de nuevos productos:** en 2007 desarrollaron eco-etiquetas.
6. **Vehículos utilizados en la operativa:** nuestros 17.652 camiones y furgonetas generan el 28% de nuestras emisiones de CO2. De ahora en adelante, sólo compraremos vehículos que cumplan con los más estrictos estándares medio ambientales, diseñaremos una estrategia de limpieza de flotas con ayuda de la UNEP y firmaremos acuerdos con empresas de automoción, proveedores de combustible y universidades.
7. **Proveedores y subcontratados:** extenderemos nuestro compromiso medio ambiental a proveedores y subcontratados, definiendo nuevos criterios de selección.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año:

Las actividades emprendidas durante el año en TNT Argentina se enumeran a continuación

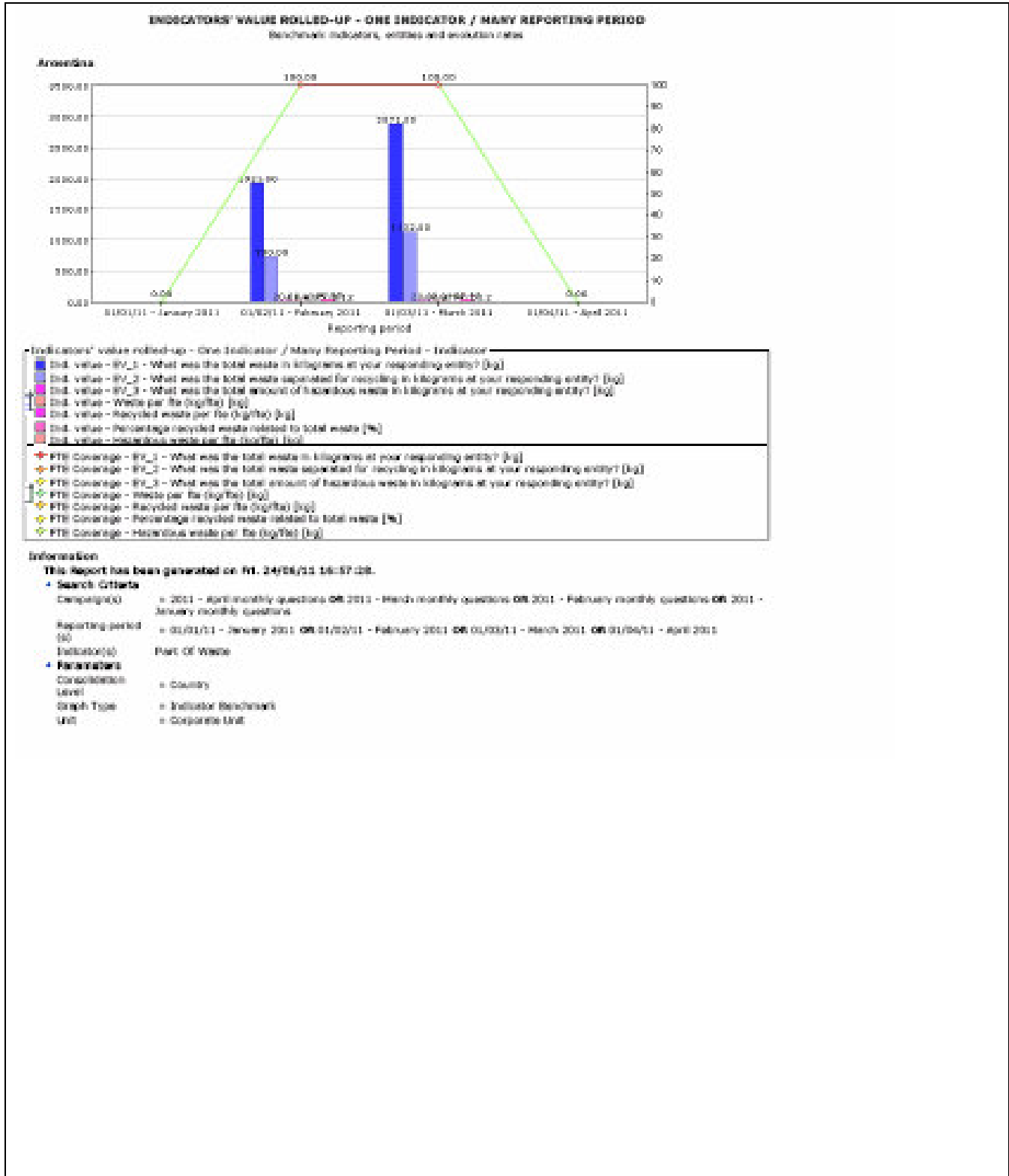
- **Gestión de Residuos:** Desde TNT Argentina hemos lanzado en Septiembre de 2008 un programa de Gestión de Residuos en conjunto con la Cooperativa “Los Guardianes del Riachuelo” que se encuentra en Barracas. El mismo consisten en la distribución de los residuos de acuerdo a los cestos de color azul y amarillo con el fin de separar los residuos ayudando a minimizar el impacto en el medio ambiente. El programa se viene realizando de acuerdo a lo planificado y quienes realizan la recolección manifiestan que están muy a gusto de estar trabajando en conjunto con TNT para mejorar la gestión de residuos en el barrio. Los residuos no reciclables son dispuestos a través del CEAMSE
 - Como tenemos exposición de residuos peligrosos en el transporte tenemos personal **capacitado en mercancías peligrosas aéreas y carreteras** y contamos con kit anti- derrames.
 - Todos los residuos reciclables son pesados y reportados mensualmente sacando estadísticas de la cantidad de residuos generados en relación a los empleados de la Compañía. Todos estos datos se incorporan al reporte CSR de la Corporación que tiene un carácter mensual.
 - **Residuos peligrosos:** Los residuos peligrosos son llevados por una Compañía contratada especialmente por TNT AR con licencia para la recolección y transporte de los mismos a lugares seguros y certificados para la disposición final

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emisiones de CO2: <ul style="list-style-type: none"> ○ Medimos la eficiencia de nuestra flota a través del control mensual de cantidad de litros consumidos de gas oil y nafta en relación a los kilómetros realizados. ○ Eficiencia del consumo en el edificio: También analizamos la cantidad de K/Whatts consumidos de energía para poder conocer cuál es nuestra eficiencia en cuanto al consumo de energía para iluminación y calefacción/refrigeración
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El programa Planet Me tiene la adhesión mundial. ➤ Eficiencia CO2: <ul style="list-style-type: none"> ○ TNT Argentina realiza controles de cantidad de emisiones de CO2 y eficiencia de la flota controlando mensualmente litros vs. Km. denotando una reducción importante en el consumo del año pasado a este. ○ Controlamos la energía a través del control de los medidores en las sucursales y en el edificio central. Buscamos alternativas como bajar las luces en el depot para tener un consumo más eficiente. ○ Tenemos targets definidos de consumo de CO2 tanto para Edificios como para la flota con objetivos específicos para el 2011 y 2012 que demuestran la importancia que le da la Compañía a este tema. ○ Se han eliminado en su mayoría los viajes al exterior y sólo en los casos imprescindibles se realizan gestionando la tecnología de videoconferencia para lograr más efectividad reduciendo el impacto del avión.



➤ **Gestión Residuos**

- Los residuos peligrosos son llevados de manera anual por una Empresa con licencia para transportarlos y depositarlos en lugares seguros.
- Nuestro socio estratégico “Los Guardianes del Riachuelo” están muy contentos con la distribución que se está realizando del material que les entregamos periódicamente.
- La concientización del personal es cada vez mayor y permite que los residuos sean distribuidos y aquellos reciclables entregados en buen estado



PRINCIPIO N 10 LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCION EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO LA EXTORSION Y EL SOBORNO

Acciones Nuestro Compromiso o Política

Nuestra compañía tiene una clara política de principios en los Negocios en donde se

	encuentra toda la información sobre la manera ética de manejarse frente a terceros, organismos públicos, clientes
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)
	<p>La empresa a nivel corporativo implementó para todo el personal de TNT las siguientes políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Principio en los Negocios ✓ Prevención de Fraude ✓ Denuncia de Prácticas Ilegales ✓ Política de Entretenimientos y Regalos
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Todos los empleados de la Compañía reciben las políticas corporativas de TNT y con la firma se comprometen a cumplir con ellas ➤ El procedimiento de Denuncias de Prácticas Ilegales tiene como fin brindarle a los empleados una herramienta para que puedan denunciar cualquier tipo de anomalía a los Principios de los Negocios de TNT a un equipo corporativo encargado de hacer las averiguaciones correspondientes. ➤ Las posiciones críticas de la Compañía y con manejo de valores .realiza una capacitación on line con examen anual de Integridad para la correcta registración financiera ➤ Los nuevos empleados realizan junto a la entrega de las políticas un test que mide el grado de entendimiento de las mismas y obliga a los empleados a leer las mismas.
	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Somos reconocidos por la aduana y estamos trabajando junto con el ente para certificar como “Operador Confiable” debido a nuestro accionar. ➤ Tenemos una muy buena relación con el sindicato por cumplir con la ley

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio Web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

La COP está disponible para todos los stakeholders en las oficinas de TNT.

Además en la página también se encuentra un link para el reporte de sustentabilidad corporativo y la alineación de los 10 Principios de Negocio con el Index del GRI G3-