

Junio, 22 2012
H.E Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
Nueva York, NY10017
USA

Estimado Secretario,

En cumplimiento con el requisito explícito de informar sobre el desarrollo de las actividades de TNT Argentina tenemos el agrado de dirigirnos a Uds. a fin de presentar nuestra Comunicación sobre el Progreso. 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 2012**
Liliana Passarelli, Presidente
TNT Argentina SA

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

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

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 2011 de acuerdo al Anual Report Corporativo 2011 “Construyendo sobre nuestras fortalezas”

Financial

Revenue

2010	7,053
2011	7,246

Operating income

2010	180
2011	(105)

Adjusted operating income (non-GAAP)

2010	323
2011	225

Profit/(loss) for the period

2010	69
2011	(272)

Net cash from operating activities

2010	2,410.1
2011	191

Capital expenditures

2010	(171)
2011	(189)

Net debt

01 January 2011	(7)
31 December 2011	7

Corporate responsibility

Fatal accidents

2010	13
2011	11

Lost time accidents per 100 FTEs

2010	2.90
2011	2.71

CO2 efficiency index

2010	92.8
2011	92.2

O2 emissions (own operations: scope 1 and 2) (ktonnes)

2010	1,119
2011	1,191

Employees

January 2011	78,507
31 December 2011	77,478

Absenteeism

2010	3.1%
2011	3.0%

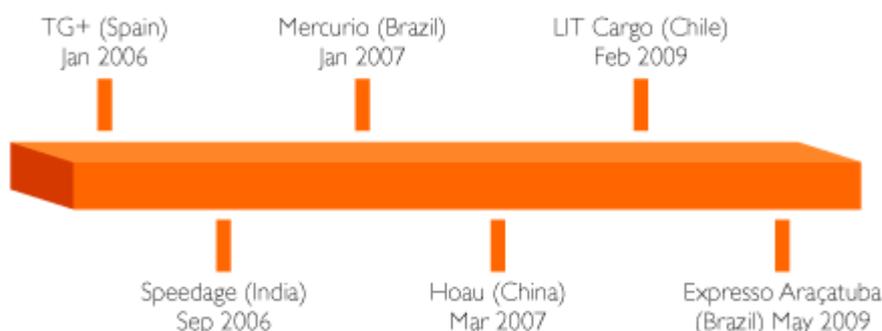
Customer satisfaction score

2010	92%
2011	92%

Construyendo sobre nuestras fortalezas

Thomas Nationwide Transport fue fundada por Ken Thomas en Australia en el año 1946. Con los años se convirtió en una Compañía Global y fue adquirida 50 años después por el Correo Holandés y la Compañía de Telecomunicaciones KPN. En 1998 el negocio postal de logística y Express de KPN fue excedida bajo el nombre de TNT Post Group N.V. que fue renombrada TNT N.V. en el año 2005. Las actividades logísticas del grupo se vendieron en el año 2006. En el 2011 TNT N.V. separó sus actividades postales y Express en dos actividades y compañías distintas, con diferentes listas de acciones en Euronext Ámsterdam, Post NL y TNT Express.

Las huellas y network del negocio Express evolucionó en línea con los cambios en nuestros clientes y la cadena de valor. En Europa TNT Express se expandió con la adquisición de Jet Service (Francia) en 1998 y TG Plus Transcamer Gomez (España) en 2005. También estableció una fuerte presencia en el Este de Europa, mayormente a través de un crecimiento orgánico. En los mercados emergentes TNT Express adquirió operaciones domesticas en Asia (Hou) y Sud América (Expreso Mercurio, Expreso Aracatuba y LIT Cargo) y desarrollo redes regionales e intercontinentales para cubrir la demanda global de nuestros clientes y aprovechar el potencial de estos mercados.



Luego de la escisión, un gran esfuerzo se realizó para redefinir TNT Express misión y visión y crear un entendimiento común de la dirección y el propósito de la Compañía. La **misión** es *“conectar negocios, mercado y personas de manera sustentable a través de un equipo de empleados empoderados”* con una **visión** de ser *“la empresa de entrega más admirada”*.

En la segunda mitad del 2011 el Directorio de TNT revisó la estrategia de TNT Express de manera de realizar la misión y visión. Los resultados de esta revisión es una estrategia que construye en base a la posición de liderazgo de TNT Express en Europa.

LA NUEVA AGENDA ESTRATEGICA

La agenda estratégica para el 2012 se basa en los siguientes puntos:

- **Focalizarse en Europa**
- **Conectar Europa con el resto del mundo**
- **Explorar alianzas con el mercado doméstico en Brasil (Mercurio) y China (Hoau)**
- **Maximizar el flujo de caja libre**
- **Embeber la responsabilidad corporativa en todas las actividades**
-

Los clientes son y seguirán siendo el corazón de la estrategia de TNT Express. Los servicios, administración de redes y huellas geográficas de la compañía evolucionarán con las demandas de la cadena de valor.

La realización de la Estrategia de TNT Express no sería posible sin un staff comprometido. Los empleados son la diferenciación en nuestro servicio a nuestros clientes. TNT Express está comprometido en desarrollar y nutrirse de talentos para continuar entregando una **“Experiencia Única”** en nuestros clientes,

CORPORATE RESPONSIBILITY REPORTING

La estrategia corporativa tiene 3 elementos principales:

- proteger a nuestra gente
- maximizar la eficiencia operativa
- construcción de relaciones “en donde ambos ganamos” (win/win)

Los targets específicos en relación a los 3 elementos de la Estrategia Corporativa incluyen:

- Implementación de un plan de acción a 5 años sobre transporte seguro. Target superexigente de **0** accidentes fatales.
- Mejora del index de TNT Express de Emisiones de CO2 un **40%** para el 2020 comparado con el 2007. El CO2 index combina la performance de TNT Express operativa dentro de un index de medición

ALGUNOS RESULTADOS COMPARATIVOS EN 2009 vs. 2010 EN RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Social performance KPIs

Year ended at 31 December (excluding Hoau)	2011	variance %	2010
Investors in people (% of total headcount)	83%	3.8	80%
Employee engagement	ND		69%
SA 8000 in non-OECD countries (% of total FTEs in non-OECD countries)	52%	(1.9)	53%
OHSAS 18001 (% of total FTEs)	83%	1.2	82%
Fatal accidents (involving TNT Express employees)	11	(15.4)	13
Serious accidents	34	25.9	27
Lost time accidents per 100 FTEs	2.90	(6.1)	3.09

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.

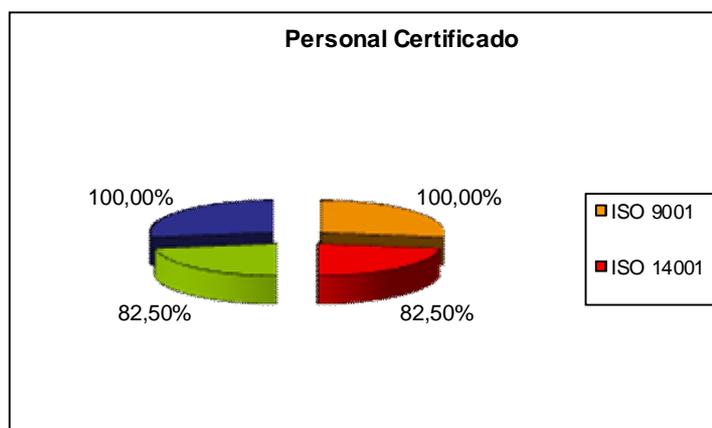
La participación, contribución y compromiso de empleados, clientes, proveedores y otros interesados, son considerados por TNT Argentina como un imperativo para el éxito de su gestión.

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>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 conozcan los tips más importante de cada una.</p> <p>Junto a este proceso, a nivel corporativo; hay una herramienta de control Obligatoria 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; con cheques 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:

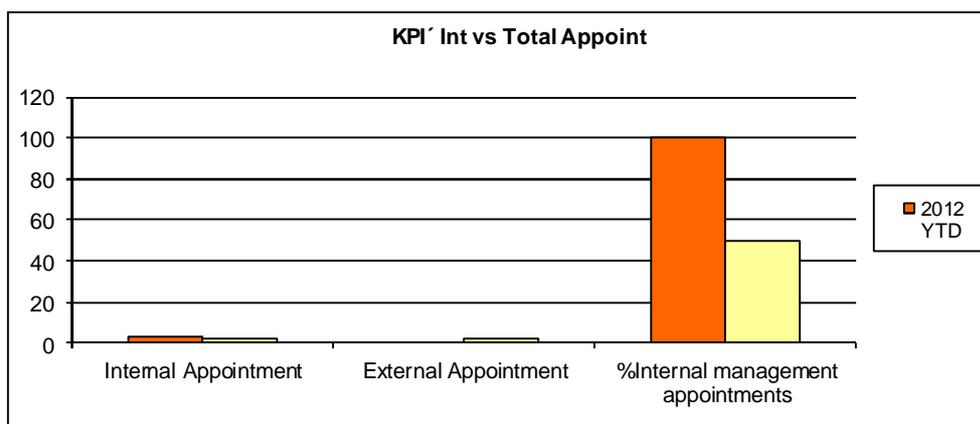
- **Esquema de remuneraciones por punto:** en donde se puede vislumbrar todos los salarios de la Compañía por categoría y así saber si estamos más allá del SMVM. En este sentido los sueldos de la empresa son los pautados por el convenio para el personal convenionado y el resto del personal cuyas actividades 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. Los últimos 2 años se aplicó el mismo porcentaje y distribución del aumento para el personal fuera de convenio; 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. La herramienta que los empleados tienen para poder precisar que tipo de movilidad tiene es; la evaluación de desempeño en donde en un apartado formal se habla sobre el desarrollo de la persona y sus aspiraciones futuras con movilidad geográfica. Además contamos dentro de Recursos Humanos con un indicador clave de Cantidad de Búsquedas Internas de Management cubiertas con personal de TNT
- **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. Por lo cuál todos los empleados de más de 1 año de antigüedad en el puesto de trabajo son elegibles para otras posiciones dentro de Argentina o fuera. Las posiciones internacionales están publicadas en la página Web de TNT bajo el nombre de "Job Opportunities".
- **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. A través de esta herramienta no sólo medimos desempeño sino también comportamientos de nuestros empleados. Para TNT no sólo es importante la performance sino como se llega a esos resultados. El proceso de evaluación es un momento de feedback

liP recomendados para re certificar. Esta certificación con foco en el desarrollo y capacitación de nuestros empleados fue pasada exitosamente en Mayo 2010. Próxima Auditoria en el año 2013

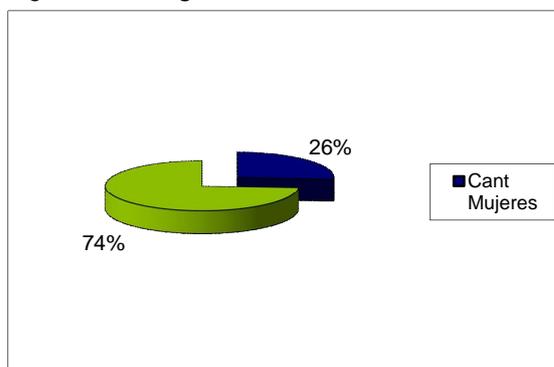
Tres posiciones de Management cubiertas con personal interno desde inicios del año 2012:

Supervisión de la Flota, promoción de un caminante formado para esta posición
Supervisión de Ctas a Pagar cubierta por la administrativa del Departamento
Gerencia de Ventas cubierta por un Ejecutivo de Cuentas con mucha experiencia en

el sector



Mantenemos en promedio la misma presencia femenina de años anteriores
 Adjuntamos gráfico



Teniendo en cuenta que somos una Compañía de Servicio Express tener casi un 30% de presencia femenina demuestra el interés por incorporar mujeres al staff incluso en áreas Operativas.

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



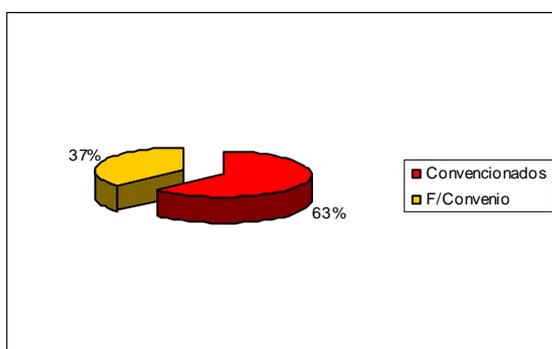
PRINCIPIO N 2	LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER COMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS
PRINCIPIO 4	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Nuestra compañía apoya e implementa los estándares 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>
	<p>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.</p> <p>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 otras 12 horas de descanso.</p> <p>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> <p>De manera periódica se realizan reportes de licencias y horas extras las mismas alimentan parte de los reportes en donde figuran las horas reales trabajadas por los empleados con el objetivo de que ningún departamento tenga exceso de trabajo.</p> <p>TNT Argentina adhiere a las convenciones Internacionales sobre trabajo decente y contra el trabajo infantil brindando igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo, no realizando, ni fomentando ningún tipo de discriminación.</p>
<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. • El informe de Licencias y Horas extras nos permite alimentar las horas 	

contractuales del mes con el objetivo de analizar desvíos por departamento a través de la utilización sistemática de la misma herramienta a lo largo de los años.

- Desde que Recursos Humanos tomó la Dirección del **departamento de Calidad** y HSMA se pone más foco en la gestión para trabajar problemáticas habituales y generar cambios a corto, mediano y largo plazo en la Salud y Ocupación de nuestros empleados.

Se han incorporando:

- Estudio de los accidentes de trabajo buscando acciones correctivas en los casos en los cuáles
 - Análisis de Accidentes e incidentes buscando causas raíz y trabajando en la mejora de los mismos
 - Procedimiento accidentes/incidentes evitando posibles futuros accidentes de trabajo
 - Corrección de la matriz de riesgo
 - Nuevo Consultor de HSMA
 - Estudios de Ergonomía sobre dos posiciones claves una operativa y una administrativa
- ✓ 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. (Cumplimiento de la Ley de Asociaciones Sindicales)
 - ✓ En relación porcentual a continuación se detalla la distribución del staff:
La cantidad de personas en convenio se viene acrecentando en los últimos años pasando de ser una distribución pareja a tener mayor presencia sindical en la actualidad



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

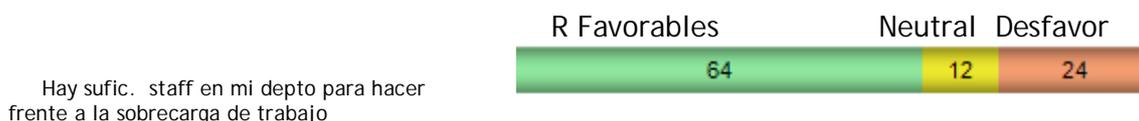
✓ **Sistema de remuneraciones**

En todos los casos y categorías de la Compañía el nivel de sueldos está por encima del salario mínimo establecido en la legislación. Estamos participando de una encuesta de remuneraciones que nos dará visibilidad sobre los posibles GAPS en relación al personal fuera de convenio para continuar trabajando.

✓ **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. El personal en convenio trabaja 7.45 hs con 45 min de almuerzo.

✓ **Trabajo forzoso:** la compañía cuida las relaciones con el personal. Los invitados deben acreditarse en vigilancia pero no es obligatorio que dejen su DNI.

La encuesta VOICE de los empleados arroja los siguientes datos:



✓ **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.

	<u>R Favorables</u>	<u>Neutral</u>	<u>Desfavor</u>
Estoy orgulloso de trabajar en TNT	84	9	7

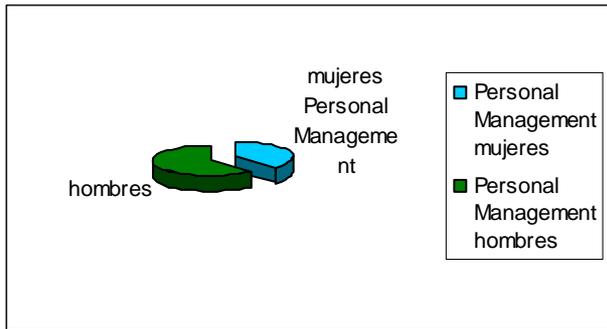
PRINCIPIO N 3	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBRE ASOCIACION SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA	
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>Nuestra compañía apoya la libre sindicalización de sus empleados y el derecho a la Negociación Colectiva</p>	
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)	
	<p>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.</p>	
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 2012 se realizó la re elección del segundo siendo el nuevo elegido parte del staff de PUD. ✓ Durante el 2011 las negociaciones fueron entabladas en un ambiente de dialogo constante. La mesa de compromiso de diálogo que se entabló en el año 2008 continúa trabajando con el objetivo de alcanzar de ambos lados la mejor definición para nuestros empleados. ✓ Todo el personal convenionado 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. 	
	Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ En el año 2011 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 2012 hubo elecciones internas de candidatos siendo el nuevo representante elegido del departamento de PUD. Trabajando en TNT como chofer.

PRINCIPIO N 5	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICION EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>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</p>
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)
	<p>Dentro de los estándares de la Compañía está prohibido contratar personal menores de 18 años para realizar trabajos en la Compañía.</p>
	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. ✓ Tenemos trabajando en TNT 5 empleados pertenecientes a la Fundación. Uno de ellos fue promocionado al departamento de Ctas a Pagar por su buena performance y para darle la oportunidad de desarrollarse en un área afín a su carrera de Actuario. ✓ Auditamos en nuestros proveedores claves el cumplimiento de las 9 cláusulas de la SA8000 entra las cuáles se encuentra la erradicación del trabajo infantil. Si bien en la actualidad no estamos certificados mantenemos los estándares de la norma en nuestras transacciones con la cadena de valor. ✓ Auditamos la documentación de nuestros proveedores de acuerdo al nivel de criticidad con TNT Argentina realizando observaciones en los casos que no se está

	<p>cumpliendo con el convenio correspondiente a la actividad o con la Ley de Contrato de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El empleado más joven de la Compañía tiene más de 20 años. ✓ Las auditorias 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 <u>nivel 1</u> corresponde al que tiene personal trabajando para la Empresa en nuestras instalaciones, <u>nivel 2</u> aquellos con personal afectado a nuestra empresa pero no desde nuestras instalaciones, <u>nivel 3</u> otros proveedores críticos. ✓ Tenemos programadas una serie de Auditorias a cargo del Team de Auditores Internos formados en la Compañía a más proveedores para el año 2012. Las auditorias se hacen en la misma empresa del proveedor ✓ Tenemos 5 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 a participar de la Mesa de Cadena de Valor con el MTSS formando parte de ellos en la actualidad de la Mesa. ✓ En el año 2007 firmamos el Convenio Marco entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social de la Nación, La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y empresas comprometidas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO N 6	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION							
Acciones	Nuestro Compromiso o Política							
	<p>Tenemos una política de diversidad e inclusión en la Compañía en donde se explica cuáles son los parámetros de diversidad e inclusión</p> <p>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:</p> <p>“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. ✓ Sustener nuestro compromiso de obtener una posición de liderazgo social en el desarrollo sustentable corporativo”. 							
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p> <p>A nivel corporativo tenemos una Web exclusiva con foros de diversidad e inclusión en donde se puede tomar contacto con diferentes grupos.</p> <p>Además trimestralmente se editan tres newsletters de diversidad con diferentes grupos.</p> <p>La igualdad de oportunidades dentro de TNT Argentina se manifiesta en la encuesta VOICE en donde todos los años tenemos muy buenos resultados.</p> <p>En el año 2011 hemos recibido el siguiente resultado en la pregunta relacionada a la igualdad de trato en VOICE</p> <table border="1" data-bbox="288 1870 1487 1951"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">R Favorables</th> <th style="text-align: center;">R Neutra les</th> <th style="text-align: center;">R Des favorables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>22- Me siento tratado de</td> <td style="text-align: center; color: green;">61%</td> <td style="text-align: center; color: orange;">20%</td> <td style="text-align: center; color: red;">19%</td> </tr> </tbody> </table>		R Favorables	R Neutra les	R Des favorables	22- Me siento tratado de	61%	20%
	R Favorables	R Neutra les	R Des favorables					
22- Me siento tratado de	61%	20%	19%					

	<p>manera justa en TNT</p> <p>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. En la actualidad contamos con 9 auditores internos entre Manager y staff que voluntariamente realizan la tarea de auditar bajo las normas de calidad con el objetivo de trabajar en la mejora continua dentro de la empresa.</p> <p>Las búsquedas laborales se promocionan internamente. Uno de los KPI´s claves de gestión de Recursos Humanos habla de las posiciones cubiertas con personal interno. En la actualidad del 2012 tenemos el 100% de las búsquedas cubiertas con personal interno con 3 búsquedas de nivel de supervisión hacia arriba y 3 promociones.</p> <p>La empresa tiene un set de beneficios especiales para los empleados que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <p>✓ Además la compañía da licencias por enfermedad familiar autorizadas y pagas hasta un tope de 5 días al año.</p> <p>Mas allá del cumplimiento formal de los beneficios sindicales para todo el personal más los beneficios extras dados por la Compañía; en TNT le damos posibilidad a todos de contar con una prepaga</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
--	---

	<p>Desde el año 2008 los newsletter corporativos de Igualdad e Inclusión están accesibles en la Intranet de TNT para todo el mundo</p> <p>Igualdad de oportunidades frente a la búsqueda y de desarrollo a través de la política corporativa y local.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 3 búsquedas internas y las 3 cubiertas por personal interno en lo que va del año 2012. Efectividad del 100% ✓ La coordinación general de la Compañía en la actualidad está a cargo de una persona de sexo femenino. La CEO de TNT Express a nivel global es mujer. ✓ En total esta en la cantidad de personal de management y la distribución en TNT AR: <div data-bbox="395 1317 1002 1646" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. También trabajamos en la re inducción y capacitaciones que surgen del ciclo de gestión de desempeño ✓ 8 auditores internos formados entre el personal para realizar el programa de auditorias internas previstas para el año a comienzo del año calendario

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°.</p> <p>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 <u>Planet Me°</u>.</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 conciencien con la reducción de estas emisiones. <p>Code orange incluye siete iniciativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aviación: el 51% de las emisiones de CO2 producidas por TNT son generadas por nuestros 43 aviones.

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.

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.

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.

Desarrollo de nuevos productos: en 2007 desarrollaron eco-etiquetas.

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.

Proveedores y subcontratados: extenderemos nuestro compromiso medio ambiental a proveedores y subcontratados, definiendo nuevos criterios de selección.

	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año:</p> <p>Las actividades emprendidas durante el año en TNT Argentina se enumeran a continuación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <p style="padding-left: 40px;">Como tenemos exposición de residuos peligrosos en el transporte tenemos personal capacitado en mercancías peligrosas aéreas y carreteras y contamos con kit anti- derrames.</p> <p style="padding-left: 40px;">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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <p style="text-align: center;">Emisiones de CO2:</p> <p style="padding-left: 40px;">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.</p> <p style="padding-left: 40px;">Eficiencia del consumo en el edificio: También analizamos la cantidad de K/Whats consumidos de energía para poder conocer cuál es nuestra eficiencia en cuanto al consumo de energía para iluminación y calefacción/refrigeración</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p style="padding-left: 40px;">El programa Planet Me tiene la adhesión mundial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia CO2: <p style="padding-left: 40px;">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.</p>

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.

		Resultado anual		
		RESULTADO	TARGET	Ob
Building Report	CO2 efficiency of buildings (kg CO2/m2) [kg CO2eq / m2]	 43.37	45	
Employees	Number of employees (headcount)			
	Number of full time equivalents (FTEs)			
H&S Lost Time Accidents	LTA's / 100 fte	 5.93	5.16	
Small Trucos	CO2 efficiency of all small trucks and vans (reported) (g CO2 / km) [g CO2eq per km]	 3499.47	3528.84	

✓ **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	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>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</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p> <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
Acciones	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<p>Todos los empleados de la Compañía reciben las políticas corporativas de TNT y con la firma se comprometen a cumplir con ellas</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>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.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Somos reconocidos por la aduana y hemos estado s trabajando junto con el ente colaborando con la información requerida producto de la forma en como accionamos. ✓ Tenemos una muy buena relación con el sindicato por cumplir con la ley ✓ La empresa cuenta con un sistema homogéneo y transparente para la definición de precios por la prestación de sus servicios. ✓ Existe un procedimiento preciso y transparente para ofrecer información a potenciales clientes sobre los servicios que prestamos, condiciones, tarifas.

¿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 Indec del GRI G3