

Comunicación de progreso 2011 - 2012
Clarke, Modet & Co. Perú S.A.C.
Declaración de apoyo continuo – Perú

Dirección web: www.clarkemodet.com
Alto cargo: Claudia Fernandini – Gerente General
Año de Adhesión: 2006
Actividad Específica: **Servicios de Propiedad Intelectual**

Difusión del Informe: A través de la web corporativa - Intranet

Fecha de publicación: Agosto / 2012

Responsable: Claudia Fernandini Valle-Riestra
Gerente General

Principios 1 y 2 relativos a Derechos Humanos

Compromiso:

Clarke Modet & Co. Perú promueve y difunde la protección de los Derechos Humanos.

Este compromiso se refleja en nuestras normas corporativas de buen gobierno, nuestra política de recursos humanos, nuestro código ético, y en general en el accionar diario de la empresa.

Venimos implementando un decidido apoyo al desarrollo de zonas rurales mediante el uso de las herramientas de Propiedad Intelectual, lo que ha incluido asesoría en proyectos de denominación de origen y la formación de los consejos reguladores respectivos, asesoría en la protección de signos distintivos, así como asesoría en cuanto a medidas contra signos distintivos de terceros que perjudican o dificultan, o se benefician indebidamente del desarrollo cultural de comunidades campesinas o nativas, o de desarrollos regionales.

Hemos ofrecido similar apoyo al Ministerio de cultura, para la protección del patrimonio cultural, material e inmaterial, contra la apropiación o beneficio indebido de terceros por medio de las herramientas de propiedad intelectual. Promovemos el desarrollo de herramientas jurídicas, en el marco de la protección al patrimonio cultural inmaterial, que contribuyan a este fin.

Adicionalmente apoyamos a instituciones públicas con el fin de generar el conocimiento básico de las figuras de propiedad intelectual que le sean útiles para realizar las funciones en beneficio de la sociedad que les han sido encomendadas. Así por ejemplo, se realizó una presentación en el Instituto Nacional de Salud, con el fin de proporcionar a los asistentes conocimientos del sistema de propiedad intelectual, identificar oportunidades en la divergencia en materia patentable entre países, y aplicar la inteligencia tecnológica a favor de la prestación de servicio de salud en el país. De igual manera, apoyamos la formación en propiedad intelectual en las Universidades de todo el país, a cuyo efecto suscribimos un convenio marco de cooperación y colaboración tecnológica empresarial con la asociación científica tecnológica Tecnopark IDI, Parque Tecnológico de la Industria de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) en Perú.

Colaboramos con la protección y el diseño de los mecanismos de uso de la marca país.

Países megadiversos y poseedores de un enorme patrimonio cultural como el Perú, buscan una protección especial para los productos de su biodiversidad y para los conocimientos de sus comunidades nativas asociados a dicha biodiversidad, así como nuevos mecanismos para contribuir al desarrollo de sus comunidades, poseedores de una gran riqueza cultural. Con un profundo respeto por las culturas y el patrimonio de la nación, hemos desarrollado propuestas y servicios de asesoría en esta materia, desde el ámbito de nuestra especialización en Propiedad Intelectual. Asimismo participamos en conferencias sobre la materia a nivel de la Comunidad Andina.

Alertamos a nuestros clientes de patentes acerca de la existencia de normas y principios que rigen el acceso a los recursos genéticos y los conocimientos tradicionales, y la necesidad de seguir los procedimientos para el correcto acceso, contrato y licenciamiento.

Principio 1:

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de un ámbito de influencia”

Acciones y resultados:

- La Gerencia continuó la estrategia integradora de pleno respeto a los derechos humanos en la práctica empresarial, difundiendo e implementando el código ético del grupo, al cual se adhirió formalmente el 100% de los empleados.
- Todo personal nuevo fue informado acerca del código de ética del grupo y se adhirió al mismo.
- Extendimos el apoyo al nuevo personal de la empresa para la inscripción de sus hijos menores en los registros respectivos y la obtención del DNI, que contribuye a una adecuada identificación de los menores. Asimismo contar con DNI es una exigencia actualmente para que los hijos menores de los trabajadores puedan acceder a los beneficios de seguridad social, de manera que se aseguró la posibilidad de acceder a dicho beneficio.
- Colaboramos con Universidades y Centros de Estudios Superiores, a fin de difundir el uso de las herramientas de Propiedad Intelectual para la protección del conocimiento y la creatividad humana. Mantenemos el convenio marco de cooperación y colaboración tecnológica empresarial con la asociación científica

tecnológica Tecnopark IDI, Parque Tecnológico de la Industria de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) en Perú. El grupo Clarke Modet mantiene una estrecha colaboración con el grupo Universia.

- Suscribimos acuerdos con proveedores y clientes que mantienen códigos de ética que comprenden el respeto y la protección de los derechos humanos.
- La Gerente de la empresa mantiene su participación en la Asociación sin fines de lucro PIIPA, Public Interest Intellectual Property Association. Como se recordará, el año 2011 se publicó el libro Intellectual Property and Human Development, desarrollado por dicha Asociación, en el que colaboramos en dos capítulos y aportes diversos. El libro fue publicado por Cambridge Press y divulgado sin costo por Internet. Trata temas que afectan el desarrollo humano – los derechos humanos – y la propiedad intelectual, proponiendo algunos cambios importantes al sistema de propiedad intelectual.

- Iniciativas específicas en beneficio de la comunidad:

Si bien nuestros compromisos de confidencialidad no nos permiten indicar detalles de las iniciativas emprendidas, podemos ofrecer la siguiente información general:

- Presentaciones sobre acceso a recursos genéticos y conocimientos tradicionales, así como protección de los derechos de obtentor de variedades vegetales
- Cursos sobre acceso a recursos genéticos y conocimientos tradicionales así como sobre protección de los derechos de obtentor de variedades vegetales
- Presentaciones sobre uso de información de patentes para fomentar la innovación
- Asesoría en la pre-evaluación de proyectos de denominación de origen.
- Asesoría para solicitar autorizaciones de uso de denominación de origen
- Asesoría a consejo regulador de denominación de origen en la elaboración de su reglamento, registro y flujo de caja
- Asesoría en evaluación de proyectos de marcas de certificación.
- Asesoría en evaluación de proyectos de marcas colectivas.
- Asesoría en el registro de marcas pertenecientes a comunidades nativas y microempresarios
- Asesoría sobre acciones legales contra el registro de marcas que contienen el nombre u otro signo de comunidades nativas o lugares geográficos
- Asesoría en proyectos regionales de derechos de obtentor de variedad vegetal

- Participación en festivales regionales y premiación.

Principio 2:

“Las empresas deben asegurar que no están implicados en abusos de los derechos humanos”

Acciones y resultados:

- Exhortamos a los profesionales de la empresa evaluar que los casos que nos sean encomendados no constituyan abusos de los derechos humanos.
- Damos preferencia a proveedores y clientes que mantienen códigos de ética que comprenden el respeto y la protección de los derechos humanos.

Principios Laborales: Principios 3 – 6

Principio 3:

“Las empresas deben defender la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Principio 4:

“Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción”

Principio 5:

“Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil”

Principio 6:

“Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación”

Consideraciones generales - Nuestra Política de RR.HH.

Los empleados en Clarke, Modet & Co. Perú son quienes gestionan los recursos, asesoran a los clientes, proponen mejoras y son los depositarios del conocimiento, las posibilidades y el futuro del Grupo. Son el talento y por lo tanto el máximo capital y condicionante para que continuemos creciendo.

Potenciamos y buscamos la mejora continua de las habilidades y capacidades, el compromiso con la empresa y la motivación a través de planes de formación continuada, poniendo siempre la mayor atención a las condiciones del ambiente de trabajo y seguridad.

Este compromiso se refleja en nuestras normas corporativas de buen gobierno, nuestra política de recursos humanos incluyendo la valoración del desarrollo profesional, nuestro código ético, y en general en el accionar diario de la empresa.

Sistema de Calidad ISO 9001: 2008 (TÜV)

Concebimos la Calidad como una estrategia enfocada a la excelencia de servicio hacia nuestros clientes.

Igualmente adaptado el Sistema de Calidad a la norma UNE-EN-ISO- 9001-2008, contamos con la certificación respectiva, la cual es renovada oportunamente.

Esta garantía en la calidad, nos compromete a la selección y formación continuada de nuestros profesionales y a la inversión en cursos de formación, herramientas

informáticas así como en redes de comunicación, como un elemento fundamental en la mejora continuada hacia la excelencia en la prestación de nuestros servicios.

En concordancia con lo expuesto, aplicamos los siguientes principios:

1. Contratar, formar, conservar y motivar a personas con talento.
2. Promover el trabajo en equipo y el control de la calidad como herramientas para impulsar la excelencia a través del trabajo bien hecho.
3. Actuar con rapidez, fomentando la asunción de responsabilidades y reduciendo al máximo la burocracia.
4. Apoyar e incrementar la formación continua y el aprendizaje.
5. Innovar con ideas que permitan mejorar procesos, productos y servicios.

La empresa respeta plenamente la legislación nacional en materia laboral. En este sentido cumple estricta y puntualmente con las declaraciones y pagos de salarios y beneficios, en la forma y oportunidad establecidas por ley, llevando los registros pertinentes al día y entregando las copias de los documentos correspondientes al personal.

La Dirección informa al personal las políticas de remuneraciones y beneficios sociales, las normas y objetivos del grupo, evalúa al personal de acuerdo a un sistema conocido de antemano por todos y garantiza una carrera profesional dentro del Grupo, así como el mantenimiento de un buen clima de trabajo, liderando con responsabilidad y motivando debidamente al personal. Fija objetivos por área y con cada persona, evalúa los avances en el cumplimiento de objetivos, y autoriza los cursos de formación acordes.

Acciones y resultados:

- El 100% de nuestro personal se encuentra con contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- No contamos con personal a plazo fijo o con empleo temporal.
- Cada empleado planifica conjuntamente con su superior al inicio del año los objetivos anuales y prepara su plan de formación y educación continua.
- Se tienen presupuestados un mínimo de 3 cursos de actualización por empleado.
- A mitad de año se realiza una reunión de evaluación de avance con cada empleado.

- Pleno respeto al derecho al descanso, a los beneficios de maternidad, al disfrute del tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas y en general, plena observancia de todos los derechos laborales.
- Auditores independientes de los estados financieros incluyen en la auditoría el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Se mantuvieron los principales beneficios y coberturas de los programas de salud, en adición a la plena vigencia de todos los seguros personales exigidos por ley, para todos los empleados, no obstante el incremento en costo de las pólizas. Esta acción fue auditada por auditores independientes.
- Se mantuvo la política específica de compensaciones y beneficios, incluyendo aspectos como gratificaciones, comisiones, préstamos de emergencia, programas de capacitación, seguro médico para viajeros, seguro de vida Ley a partir del segundo año en la empresa, entre otros.
- Pleno respeto a la diversidad, a los principios de No discriminación y al Libre intercambio de ideas. Se realizan periódicamente reuniones de coordinación con la participación de todo el personal. Existe un elevado porcentaje de personal femenino y personal con mucho tiempo de permanencia.
- Se trazaron objetivos e incentivos al inicio de cada año con cada empleado, y se acordaron los criterios para la medición del cumplimiento de los mismos. Se evaluaron los avances a medio año.
- Se trazó un plan de formación anual para cada empleado.
- El personal cuenta con libertad para reunirse y se fomenta su retroalimentación a la Gerencia acerca de posibilidades de mejora en la política de recursos humanos y la gestión de la empresa. Los trabajadores tienen libertad para asociarse y formar grupos, si así lo desean. La negociación colectiva y la creación de sindicatos como figura regulada por el derecho laboral, no resulta aplicable por el número de trabajadores.
- Proporcionamos a los trabajadores instalaciones de trabajo seguras y cómodas. Cumplimos con las normas de fumigación y limpieza que establece defensa civil, renovamos periódicamente los equipos extintores y capacitamos al 100% del personal en el uso de los mismos. Contamos con medidas de seguridad y procedimientos que son frecuentemente revisados y actualizados.
- Se audita internamente el cumplimiento de las normas de seguridad en el puesto de trabajo.
- Todos los empleados tienen un contrato de trabajo que especifica los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de renunciar al puesto (incluidos los procedimientos pertinentes) y

toda penalización asociada con la renuncia o el cese del trabajo, de haberla.

- Rechazamos cualquier forma de trabajo forzoso o coaccionado. El sistema formal de evaluación anual de desempeño y plan de carrera profesional es conocido y aplicado por el 100% del personal, y en la identificación de los objetivos anuales participa activamente el trabajador.
- Llevamos un registro de proveedores autorizados, como parte del sistema de calidad. En caso de detectarse que algún proveedor incurre en alguna forma de trabajo forzoso, o de trabajo infantil, será excluido de la lista.
- Ningún trabajador realiza depósito financiero alguno a la empresa.
- Apoyamos la abolición efectiva del trabajo infantil. Por ello, está prohibida la contratación de menores de edad. Para el control de la edad se utiliza el DNI. A la fecha el 100% del personal es mayor de edad.
- Rechazamos todo tipo de discriminación. En todo evento, celebración o liberalidad de la empresa participa el 100% de los trabajadores en igualdad de condiciones.
- Por ello se han establecido normas y objetivos generales que son informados a todo el personal. Se cuenta con un perfil de puesto para cada puesto existente en la empresa. Asimismo, se establecen objetivos para cada trabajador, como ya ha sido comentado.
- Se evalúa al personal de acuerdo a un sistema conocido de antemano por todos, ofrecemos igualdad de oportunidad de género y se garantiza una carrera profesional conforme al mapa de carrera profesional.
- El 100% de empleados ha sido informado de las normas y objetivos y es evaluado conforme al sistema descrito, y ocupa un puesto según lo descrito en el perfil de puesto.
- Los candidatos a nuevos puestos son evaluados objetivamente llevándose un registro de cada evaluación por el responsable de recursos humanos. A criterio del entrevistador, se puede recurrir a una evaluación externa de los candidatos finalistas, contratando a tal efecto una empresa especializada. El sistema de evaluación es auditado internamente.
- El horario de trabajo se establece conforme a ley y consta en el contrato de trabajo. Modificaciones al horario se establecen de mutuo acuerdo, y se lleva el registro respectivo. De igual manera, se programan de mutuo acuerdo las vacaciones.

Medio ambiente:

Principio 7: “Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Principio 8: “Las empresas deben emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medio ambiental”

Principio 9: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

Acciones y resultados:

- Se ha establecido el objetivo a largo plazo de manejar expedientes electrónicos previa digitalización. Esta medida se irá aplicando progresivamente. Se han identificado algunos documentos y procesos que ya se manejan electrónicamente, incluyéndose dichos cambios en los procesos que integran el sistema de calidad.
- El 100% del personal colabora en la protección del medio ambiente evitando imprimir documentos innecesarios, re-usando papel borrador, manteniendo la información en formato electrónico.
- Se ha incorporado un software que permite grabar documentos en formato pdf. De esta manera se evita imprimirlos para luego escanear y grabarlos.
- Hemos modificado la práctica de enviar copias confirmatorias de correspondencia, a todos los clientes que han mostrado su acuerdo con dicha iniciativa. De esta manera la correspondencia se envía únicamente en formato digital, evitando la impresión.
- En el 100% de las comunicaciones de correo electrónico se incluye una frase alusiva al medio ambiente invocando al receptor evitar la impresión si no es necesaria.
- El área contable ha incrementado el número de transacciones que realiza en línea, reduciendo así el tiempo y contaminación atribuible al traslado físico de un mensajero, así como la impresión y uso de papel, chequeras, etc.
- Promovemos el reciclaje de desechos mediante la contratación de empresas especializadas en dicho rubro.
- Promovemos el uso de útiles y maquinaria amigables con el medio ambiente, tales como focos ahorradores y toner reciclable. Hemos migrado las impresoras a efectos de facilitar el uso de toner reciclable.
- Se desarrollaron charlas internas destinadas a promover la responsabilidad medio ambiental en el manejo diario de expedientes y se han difundido diversas iniciativas y sugerencias sobre el cuidado del medioambiente vía intranet. El comité de calidad incorpora aspectos relativos al medio ambiente en sus reuniones.

Lucha contra la corrupción:

Principio 10:

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos”

CÓDIGO ÉTICO del grupo

La Dirección de la empresa velará, entre otras, por:

- El estricto cumplimiento en materia contable en el país, velando por la existencia de una copia de seguridad de toda la documentación contable, el soporte informático de la misma, quedando expresamente prohibidas las contabilidades manuales o en soporte no informático.
- La observancia de las obligaciones fiscales y laborales, asegurando el pago puntual de impuestos, tasas y sueldos, y la contratación conforme a las leyes del país en materia laboral.
- Los estados financieros son auditados anualmente, por auditores independientes de reconocida reputación.
- La ejecución de los trabajos encomendados, con diligencia y eficiencia, informando fielmente al cliente de la situación de los asuntos gestionados, evitando conductas que puedan dañar nuestro buen nombre y reputación.
- Se factura a los clientes de acuerdo a un manual de tarifas y descuentos, garantizando un trato homogéneo a éstos. Este manual se revisará anualmente. Las auditorías de calidad incluyen una revisión de este punto.
- La Dirección informa al personal de las normas y objetivos, evalúa al personal de acuerdo a un sistema conocido de antemano por todos y garantiza una carrera profesional, así como el mantenimiento de un buen clima de trabajo, liderando con responsabilidad y motivando debidamente al personal.
- La contratación de personal con relaciones familiares o afectivas directas con personal de la compañía no está permitida.
- Se requiere la observancia de cualquier disposición legal, tanto en temas societarios como cualquier otro que afecte a la empresa.
- La selección de proveedores se hará de acuerdo a criterios de calidad y economía, así como del respeto de estándares éticos. No está permitida la contratación de servicios de terceros con empresas cuyos directores, socios, etc., tengan relaciones familiares y afectivas con personal propio. Se ha desarrollado un registro de proveedores, el cual es incluido en la auditoría de calidad. En caso se sospeche alguna conducta corrupta, deberá aclararse la situación con el proveedor y de comprobarse a criterio

- de la Gerencia o de no recibir una aclaración satisfactoria, dejar de trabajar con dicho proveedor.
- El personal se encuentra prohibido de aceptar regalos de valor de sus proveedores.
 - El personal se encuentra prohibido de entregar, ofrecer o de autorizar la entrega u ofrecimiento de dinero, bienes, servicios o favores a cualquier funcionario público, o de cualquier forma inducirlo a realizar un acto o emitir una resolución o tomar una decisión para asistir a la empresa a obtener o retener un trabajo, un resultado favorable o alguna ventaja indebida. Esta prohibición se extiende por igual al uso de terceras personas para estos fines.

Acciones y resultados:

- Se entregaron y se difundieron las políticas corporativas al 100% de los empleados y principales colaboradores externos. Todo personal nuevo fue informado acerca de las políticas corporativas.
- Evaluamos y seleccionamos a los proveedores en base a criterios objetivos ligados a su desempeño económico, social y ambiental. Se mantiene como práctica interna contar con al menos 3 presupuestos para la adquisición de útiles y/o mobiliario por un valor encima de 300 soles. La auditoría de calidad incluye el registro de proveedores.
- El 100% de los empleados firmaron las normas de buen gobierno así como el código ético, comprometiéndose a cumplir los lineamientos de conducta establecidos. Todo personal nuevo ingresado en el transcurso del año suscribió las normas de buen gobierno.
- Para todos los clientes que lo solicitan hemos suscrito compromisos requeridos de conformidad con el Foreign Anti Corruption Act de los Estados Unidos de América, así como los formularios de impuestos internacionalmente requeridos. El 100% del personal colabora a tal efecto proporcionando la información personal requerida y autorizando su inclusión en dichos formularios. Nos hemos sometido a auditorías requeridas por clientes en el cumplimiento de tales políticas.
- No aceptamos ni ofrecemos regalos suntuosos ni ningún otro beneficio que no esté directamente relacionado con las funciones que desempeñamos. Descartamos cualquier decisión que sea tomada en base a criterios subjetivos o preferencias personales.
- Creemos en la libre y leal competencia, por lo que rechazamos todo tipo de prácticas que puedan ser consideradas no éticas de y hacia nuestra competencia y por parte de nuestros clientes.

- Realizamos anualmente una auditoría de nuestros estados financieros, por parte de auditores independientes, a pesar de no encontrarnos obligados legalmente a ello.
- Realizamos anualmente estudios de precios de transferencia por auditores independiente, y presentamos las declaraciones de precios de transferencia a la autoridad tributaria nacional.

Lima, 9 de agosto de 2012

Re: **Comunicación de Progreso**
Carta reiterando el compromiso con el Pacto Mundial

Señor
George KELL
Director Ejecutivo
Global Compact - Naciones Unidas
Presente

De nuestra mayor consideración

En representación de Clarke, Modet & Co. Perú S.A.C. a través de la presente tengo el agrado de comunicarle la decisión de nuestra Gerencia de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores.

Creemos firmemente que la gestión de la compañía debe ser socialmente responsable.

En ese sentido, nuestra compañía continúa implementando en Perú un decidido apoyo al desarrollo de zonas rurales mediante el uso de las herramientas de Propiedad Intelectual, lo que ha incluido asesoría en proyectos de denominación de origen, asesoría en la protección de signos distintivos, así como asesoría en cuanto a medidas contra signos distintivos de terceros que perjudican o dificultan, o se benefician indebidamente del desarrollo cultural de comunidades campesinas o nativas, o de desarrollos regionales.

Países megadiversos y poseedores de un enorme patrimonio cultural como el Perú, buscan una protección especial para los productos de su biodiversidad y para los conocimientos de sus comunidades nativas vinculados con dicha biodiversidad, así como nuevos mecanismos para contribuir al desarrollo de sus comunidades, poseedores de una gran riqueza cultural. Con un profundo respeto por las culturas y el patrimonio de cada nación, hemos desarrollado propuestas y servicios de asesoría en esta materia, desde el ámbito de nuestra especialización en Propiedad Intelectual.

Adicionalmente, hemos enfatizado el apoyo a la innovación tecnológica en el país, aportando nuestros conocimientos y experiencia en la gestión de la propiedad intelectual como herramienta fundamental para proteger las innovaciones.

De igual manera, hemos incursionado en el apoyo a las industrias creativas y la protección y puesta en valor del patrimonio cultural inmaterial, realizando presentaciones y propuestas de asesoría.

La dirección y el personal de nuestra compañía mantenemos nuestro compromiso para impulsar actividades de Responsabilidad Social, particularmente mediante el desarrollo y uso de las herramientas que la Propiedad Intelectual provee.

Atentamente,



Claudia Fernandini
Gerente General