



COMUNICACIÓN DE PROGRESO

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO GLOBAL TNT ARGENTINA, 2008

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.

Por ello, para TNT Argentina la adhesión al Pacto Global significó no sólo el cumplimiento de una obligación ética, sino una oportunidad para dar el sentido responsable a nuestro negocio de una manera ordenada y organizada, que nos lleve además a ganarnos día a día la confianza de nuestros stakeholders, de las comunidades y de las autoridades de gobierno, gracias a quienes operamos, brindamos un servicio y mejoramos constantemente para seguir teniéndolos como clientes, socios y proveedores.

Buenos Aires, Mayo 2009
Alan Gegenschatz, CGM

Contacto: Liliana Passarelli, Marisol Fernández Martel
Email: Liliana.Passarelli@tnt.com; Marisol.F.Martel@tnt.com
Teléfono: 4309-0800 **Fax:** 4309-0945



TNT es una compañía líder en Europa en transporte urgente y distribución de correo.

Nuestra estrategia se fundamenta en ofrecer al mercado soluciones innovadoras de la máxima calidad, personalizadas y apoyadas por herramientas tecnológicas y de comercio electrónico de última generación.

TNT garantiza la entrega segura y a tiempo de sus paquetes, documentos y cargas en todo el mundo.

TNT ofrece la gama más amplia de [servicios](#) de entrega express con hora y días específicos en 200 países. Asumimos el compromiso de cumplir con las necesidades de nuestros clientes.

Tratamos de liderar la industria asumiendo la responsabilidad compartida por nuestro planeta. En TNT estamos reduciendo nuestras emisiones de CO₂ en todo el mundo, como parte de nuestro programa [Planet Me](#).

Desde 2002, TNT ha comprometido a su gente, sus conocimientos y sus activos para apoyar el trabajo del *World Food Programme*, de las Naciones Unidas (WFP - Programa Mundial de Alimentos) la mayor agencia de ayuda humanitaria a nivel mundial.

Misión

- Nuestra misión es exceder las expectativas de los clientes al transportar sus productos y documentos alrededor del mundo.
- Valoramos a nuestros clientes, brindándoles soluciones de distribución y logística confiables y eficientes.
- Lideramos la industria inculcando el orgullo a nuestros empleados, creando valor para nuestros accionistas y compartiendo la responsabilidad por el mundo en el que vivimos.

Visión

La esencia de nuestro esfuerzo: 'Entregar más':

- Nuestra visión refleja lo que somos: ambiciosos, optimistas, orientados hacia los resultados
- Comunica nuestra confianza en que siempre podemos superar los obstáculos y lograr nuestros objetivos
- Esta característica especial es la que nos permite destacarnos en nuestra industria

Nuestros principios

- Enfocarnos en satisfacer siempre a los clientes
- Desafiar y mejorar todo lo que hacemos
- Ser apasionados por nuestra gente
- Actuar como un equipo
- Ser honestos, siempre
- Medir el éxito a través de ganancias sustentables
- Trabajar por el mundo



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

En TNT ARGENTINA 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 el ser humano. 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, para evitar y/o minimizar la contaminación, para optimizar el uso de los recursos y para preservar la salud, la seguridad, los valores y derechos 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 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.

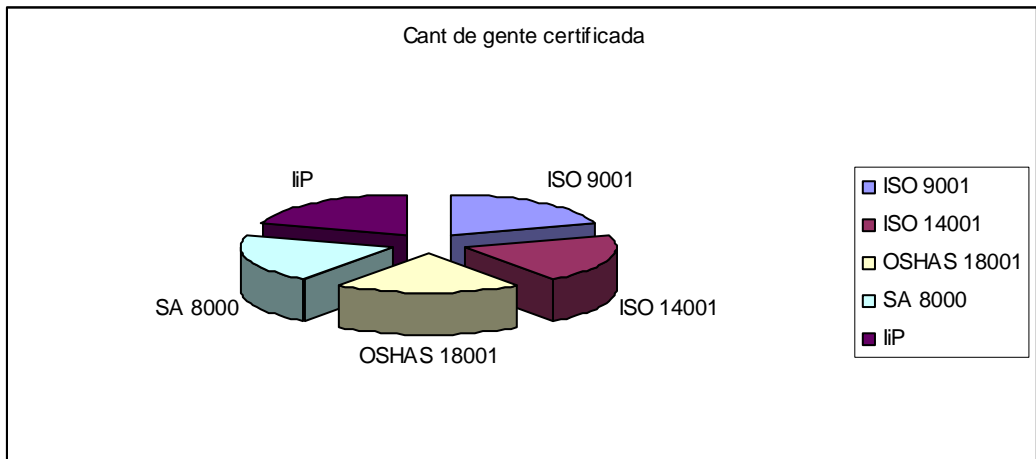
Además de certificar el programa “Investor in People”, que evidencia la importancia que le asignamos al desarrollo y crecimiento de todos los integrantes de la organización, la Dirección de TNT Argentina ha establecido y mantiene un Sistema Integrado de Gestión conforme a las normas internacionales ISO 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):

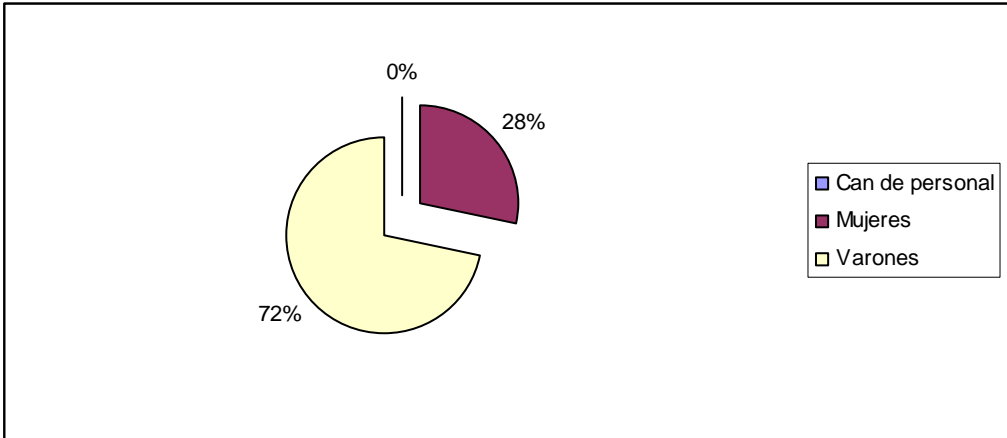
La estrategia de TNT es mejorar las prácticas como empleadores responsables implementando la certificación de un conjunto de 5 normas internacionales de diagnóstico, medición y mejora continua estructurada. Estas son: **SA 8000** una norma integral, global y verificable que audita y certifica el cumplimiento de la responsabilidad corporativa, en la cual, TNT es única en su industria; **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	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>TNT tiene un fuerte compromiso con la adhesión a los Derechos Humanos a nivel mundial Asi 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>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>Para TNT es fundamental el respeto a los derechos humanos asi lo plasma en sus politicas corporativas del departamento de Integridad accesibles a todos los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de Etica ✓ Principios en los Negocios ✓ Denuncia de prácticas ilegales <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>Con el advenimiento de la SA 8000 y la certificación alcanzada por TNT Argentina en el año 2008 la empresa se focalizó en el bienestar de sus empleados y se</p>

	<p>crearon mecanismos para tener siempre presente los principios que emanan de la norma</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>La certificación de la SA8000 nos permitió ordenar las políticas existentes en cara a los empleados. En TNT Argentina contamos con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • Plan de erradicación del trabajo infantil; el trabajador más chico de TNT Argentina tiene 18 años. Trabajamos con la cadena de valor principalmente con los más críticos en cuanto a este flagelo. • 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 								
<p>Resultados</p>	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Última vigilancia de la SA8000 sin No conformidades. Sólo observaciones a tener en cuenta para continuar mejorando el sistema. ✓ Aumento de la cantidad de mujeres entre el staff <div data-bbox="248 1576 1259 2011">  <table border="1"> <caption>Composición del Staff</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Can de personal</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Mujeres</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>Varones</td> <td>72%</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Categoría	Porcentaje	Can de personal	0%	Mujeres	28%	Varones	72%
Categoría	Porcentaje								
Can de personal	0%								
Mujeres	28%								
Varones	72%								

Teniendo en cuenta que somos una Compañía de Servicio Express tener un 28% de presencia femenina demuestra el interés por incorporar mujeres al staff incluso en áreas Operativas.

La última vigilancia de la SA 8000 manifestó el compromiso de la Empresa con el Sistema y comentó:

“La Dirección de la Empresa se encuentra comprometida con su Sistema de Gestión de Responsabilidad Social SA 8000. La Compañía cumple con la Legislación Nacional vigente y los Convenios Colectivos de Trabajos.

La relación con el Sindicato es muy buena. Hay un delegado gremial del Sindicato de Camioneros y la elección se realizó según los requisitos legales vigentes en el país.

TNT Argentina S.A. es una empresa reconocida en el rubro.

Las Personas entrevistadas se manifestaron conformes, existiendo un buen concepto interno de la Organización. Algunos destacan la posibilidad que da la compañía para el estudio, permitiendo los días asignados para ello, otros la comunicación, la posibilidad de intercambios a otros países como con los Programas de Voluntariado, etc.

PRINCIPIO N 2 PRINCIPIO 4	LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER COMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<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>
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)
	<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 mismo sistema de remuneraciones es requisito de la SA8000 en donde los auditores comprueban que todos los empleados tienen sueldo mínimo más allá del estipulado por el SMVM. • 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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

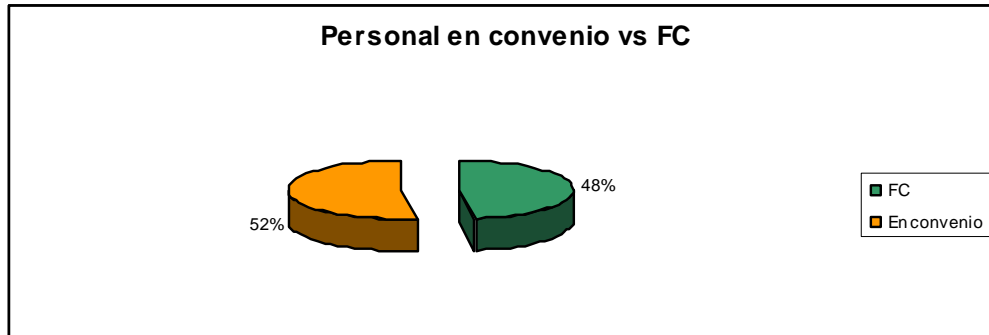
- Hemos implementado un **informe de gestión** de recursos humanos en donde las horas extras por línea son consolidadas y en donde se marcan grandes desvíos son analizados y justificados por cada dirección.
- La vigilancia de la SA 8000 auditó el **sistema de remuneración**, la remuneración mínima existente en la Compañía y el SMVM (Salario Mínimo Vital y Móvil)

Los empleados se encuentran encuadradas 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”.

En la actualidad la relación es la siguiente

Convencionados: 99 empleados
 No Convencionados: 108

En porcentaje:



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.

En palabras del auditor de la SA 8000 luego de la última vigilancia

“Del muestreo realizado se evidenció que la Compañía cumple con la Legislación laboral respecto a las remuneraciones de su Personal, así como del Personal contratado.

La política de remuneraciones contempla el pago de 12 salarios anuales más aguinaldo y beneficios (Ej.: bonus por performance, transporte, regalos para Año Nuevo y Pascuas, Casamiento, Nacimiento, Licencias extendidas por Maternidad y paternidad, etc.)

El salario mínimo de la Compañía supera el Salario mínimo indicado por ley.

La Política de Remuneración para personal bajo Convenio se encuentran dentro de Convenio Colectivo de Trabajo N 40/89 con lo cual el Salario es acorde al rubro.

Con respecto a personal fuera de Convenio se siguen a través del mercado de trabajo y el mismo supera la BNV.

Los pagos de remuneraciones se realizan a través de bancos y se mantienen al día (siendo ello muy valorado)

Resultados



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL
por el Personal)



La organización entrega el correspondiente recibo de pago detallando claramente cómo se compone el mismo y que deducciones se realizan”

- En relación a las **horas extras** manifestó:

Los horarios habituales de la Compañía son de 9 a 18 o de 8 a 17 Hs. de Lunes a viernes , con una hora para almuerzo, y 15 minutos para merienda y desayuno. Los horarios son flexibles. También hay algunas Personas que trabajan en Turnos tarde y noche (Ej. Sucursal Ezeiza), sin superar las Horas estipuladas.

Las Horas adicionales de trabajo (Overtime) son compensadas adecuadamente (al 50% o 100% según el día en que efectúan las actividades adicionales) y no superan las indicadas en la Norma.

- En cuanto al principio relacionado al **trabajo forzoso**:

No existe evidencia de que la Compañía utilice o auspicie el uso de trabajos forzados ni tampoco que exija al Personal dejar “ en custodia” documentos o depósitos de dinero al comenzar la relación laboral.

El personal de Vigilancia identifica al Personal que visita las Instalaciones pero no retiene sus documentos de identidad.

El lenguaje adoptado por la Compañía hacia sus trabajadores/ empleados, contratistas, etc. es adecuado.

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 y Ops ha entablado una mesa de diálogo continua con los representantes.	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<p>Desde el 2006 la empresa cuenta con delegado gremial en sus instalaciones. El dialogo con el representante y las direcciones de HR y OPS es continua.</p> <p>Durante el 2008 la negociación sindical demostró el interés de la empresa por sus empleados y por dar un aumento más allá del propuesto por el convenio. El acuerdo contempló una mesa de compromiso mutuo para trabajar las necesidades y desarrollo de ambas partes, a fin de evitar que se terminen acuerdos parciales o desarticulados entre sí. Acordando un mecanismo que posibilite generar conjuntamente propuestas a largo plazo que establezcan metas compartidas, den previsión a las partes y constituyan un cuerpo orgánico de beneficios y generación de valor para el sindicato, empleados y empresa.</p> <p>Todo el personal convenionado cuenta con la ropa de trabajo correspondiente y para el invierno con vestimenta más allá de lo exigible por el convenio: pantalones térmicos y buzos térmicos para el personal operativo, camperas de abrigo, gorros para caminantes y couriers.</p> <p>Además del representante sindical contamos con comunicadores de la SA8000 quiénes votados por los integrantes del área son las personas de referencia para consultar frente al representante de la dirección, que es la Directora de HR; sobre dudas acerca las 9 cláusulas de la SA 8000 y como se implementó en la Compañía.</p>	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía	
	<p>En el año 2008 la negociación sindical dejó como resultado que la Compañía fue la primera en ofrecer un salario mayor que lo propuesta para el sector demostrando nuestro compromiso por la seguridad salarial de nuestros empleados y la mesa abierta de diálogo con el sindicato.</p> <p>En palabras del auditor</p> <p><i>La relación con el Sindicato es muy buena. Hay un delegado gremial del Sindicato de Camioneros</i></p>	



<p>y la elección se realizó según los requisitos legales vigentes en el país. El Salario mínimo dentro de la Compañía es de \$ 1846,00 (Persona que esta bajo Convenio del Gremio de Camioneros y trabaja solo 4 Horas diarias). El mismo supera el salario mínimo de ley.</p>
--

PRINCIPIO N 5	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICION EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL
----------------------	---

Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <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 prevee en los casos en donde existen menores trabajando remediar este trabajo con menos horas o dándole trabajo a sus padres</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p> <p>Dentro de los estándares de la Compañía está prohibido contratar personal menores de 18 años para realizar trabajos en la Compañía.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la Compañía el empleado más joven tiene 18 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 mecanico e indumentaria. • Tenemos programado para el año una serie de actividades con los proveedores críticos para la SA 8000 entendiendo por estos todos los que tienen personal en nuestras instalaciones o prestando directamente servicio para nuestra Compañía • 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
	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>El empleado más joven de la Compañía tiene 18 años. La última vigilancia de la SA 8000 lo puso dentro del informe final de la auditoria. 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 más crítico con empleados directamente trabajando en nuestras instalaciones y/o por la naturaleza de la actividad como taller mecánico e indumentaria; <u>nivel 2</u>: con personal afectado no dentro de nuestro establecimiento, <u>nivel 3</u>: otros proveedores críticos del sistema)</p> <p>Los proveedores por nivel son los siguientes</p> <ul style="list-style-type: none"> .- Nivel 1: 8 Proveedores .- Nivel 2: 20 Proveedores
Resultados	



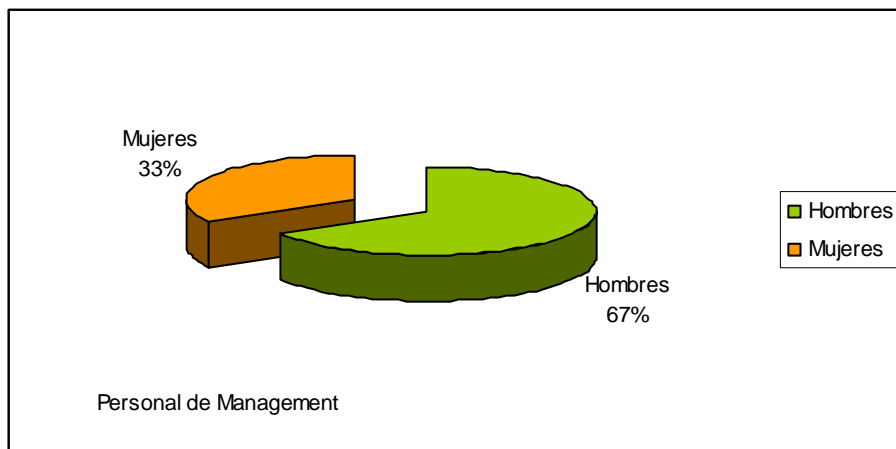
	.- Nivel 3: 5 Proveedores .- Agentes: 18 Proveedores
--	---

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: “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”.
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)
	<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 salen tres newsletters de diversidad con diferentes grupos

	<ul style="list-style-type: none"> • Como otra manera de promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación las búsquedas de la Compañía son publicadas por Job Posting para que puedan acceder los empleados de TNT y verificar si cumplen con los requerimientos para presentarse en la búsqueda • La empresa tiene un set de beneficios especiales para los empleados que incluye: <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 exámen - Obra Social plan corporativo pago por la empresa para todo el staff
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el año 2008 los newsletter corporativos de Igualdad e Inclusión son enviados vía e-mail a todos los empleados de TNT para que tengan acceso a los mismos y puedan intercambiar sus experiencias si lo desean en los foros u a través de notas al administrador del news. • La política de Job Posting hace que las búsquedas de la Compañía sean publicadas internamente y externamente para favorecer la promoción interna. • 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 • Planeamos para el año 2009 sacar un pequeño boletín de oportunidades laborales de manera bi- mensual en donde estarán las búsquedas abiertas en TNT Argentina en su totalidad y el status de las mismas.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De las búsquedas abiertas el año 2008 el 6 fueron job posting y de esas 1 fue cubierta por personal interno ➤ El auditor de la SA 8000 en relación a ese principio dice que: <i>“No existe evidencia de medidas de discriminación por ninguna forma”</i> ➤ Tenemos presencia femenina en la dirección.

En total esta en la cantidad de personal de management y la distribución en TNT AR:



Hemos formado un vínculo con la Secretaría de Discapacidad del MTSS para la inclusión de personal discapacitado, en la actualidad tenemos una persona hipoacusica en el sector de data entry totalmente integrada al equipo y con muy buen desempeño

La encuesta de Compromiso a nivel mundial siempre nos dá excelentes resultados en términos de diversidad e inclusión. En el año 2008 estos han sido los resultados:

Diversidad

Categoría	Muestreo		
	A	B	C
Diversidad	93%	92%	86.00%

Referencias

- A: TNT Argentina
- B: TNT BUE
- C: Servicios Especiales

Las preguntas de diversidad es la siguiente:

TNT Provee un ambiente de trabajo que acepta y reconoce:

- a- diferencias étnicas
- b- diferencias de género

2008 vs 2006	2008	2006	Dif



TNT provee un ambiente de trabajo que acepta y reconoce: diferencias etnicas	93%	84%	9%
TNT provee un ambiente de trabajo que acepta y reconoce: diferencias de género	93%	86%	7%

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	Nuestro Compromiso o Política
	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 Planet Me° y a nuestro compromiso me°.
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)
	TNT Express Argentina está certificada con la norma ISO14001:2004. La iniciativa Planet Me° se trata del compromiso de la empresa y sus empleados para reducir radicalmente las emisiones de CO2 a escala mundial. El alcance de Planet me es doble: <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. Code orange incluye siete iniciativas: <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. El objetivo de TNT es reducir estos viajes en un 20% para el

2008.

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

- 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 consiste en la colocación por parte de la empresa de 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 cestos se identifican por colores y existen los tachos individuales por escritorio para el resto de los residuos.

- Tenemos urnas especiales en diferentes sectores de la Compañía en donde se depositan las pilas gastadas y se alienta a los empleados que también traigan las que se generan en sus casas. TNT firmó un acuerdo con una Compañía habilitada que una vez al año retira de planta este material y tubos fluorescentes.

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

- El programa Planet Me tiene la adhesión mundial.
- Desde TNT Argentina y como primer paso se verificaron que todas las camionetas sean a gas y que de acuerdo a la cantidad de kilómetros sean controladas por el taller mecánico para evitar la contaminación que se produce por los gases de la combustión
- Se han eliminado en su mayoría los viajes al exterior y sólo en los casos imprescindibles se realizan.
- Las conferencias internacionales comienzan a ser por “Teleconferencia para evitar el impacto del viaje en avión”.
- Las urnas de recolección de pilas están siendo utilizadas por el personal, incluso trayendo las pilas de sus casas.
- Nuestro socio estratégico “Los Guardianes del Riachuelo” están muy contentos con la distribución que se está realizando del material que les entregamos periódicamente.

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 	
Resultados	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<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>El grupo de Integridad ha realizado una capacitación durante el año 2007 explicando las políticas de Integridad a todo el management team de Argentina y volverá este año a realizar un refresh sobre las mismas</p> <p>Por otro lado algunas posiciones consideradas claves para los controles financieros como el Gerente General, Director Financiero y Departamento de Contaduría realizan un test on line anualmente sobre el conocimiento y cumplimiento de estas políticas que hacen a la correcta registracion financiera.</p>	
		Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
		<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.



¿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. La información volcada en la misma también puede visualizarse en la página web de TNT: www.tnt.com. Además en la página también se encuentra un link para el reporte de sustentabilidad corporativo