

COMUNICACION DE PROGRESO Índice de Contenidos

| | |
|--|---|
| PLANTILLA PARA LA CREACIÓN DE UNA COP | 2 |
| TRES PASOS PARA COMUNICAR SU PROGRESO | 3 |
| ORIENTACIONES PARA SIMPLIFICAR EL PROCESO DE COP Y CREAR MÁS VALOR CON SU COP..... | 4 |
| ALGUNOS EJEMPLOS SOBRE EL CONTENIDO SUGERIDO DE UNA COP | 5 |
| TEMPLATE: COMUNICACIÓN DE PROGRESO | 7 |

PLANTILLA PARA LA CREACIÓN DE UNA COP

del Pacto Global de Naciones Unidas

Instrucciones para el uso de esta plantilla

Plantillas como ésta pueden proporcionar una manera excelente para iniciarse en el sendero de las mejoras continuas. Esta plantilla está diseñada para entregar, una orientación paso a paso a las compañías en la creación de su comunicación de progreso (CoP). Esto no significa que se impide la innovación, ni que se reemplazan otros medios de comunicación de progreso.

¿Qué es una COP?

Uno de los compromisos explícitos que una compañía hace cuando participa en el Pacto Global es el de producir una Comunicación de Progreso (COP) anual. Una COP es una comunicación a los stakeholders (consumidores, empleados, organizaciones laborales, accionistas, medios y gobierno, entre otros) sobre el progreso que la compañía hizo en la implantación de los diez principios en sus actividades de negocio y, cuando corresponde, apoyando las metas de las Naciones Unidas (ONU) a través de sociedades y alianzas.

¿Cuáles son los beneficios que obtiene una compañía que elabora una Comunicación de Progreso?

El valor de los reportes de sustentabilidad, en general, y de una CoP, en particular, se encuentra en la creación del reporte en sí mismo (beneficios internos) y en compartirlo públicamente (beneficios externos).

Beneficios internos

- **Motiva** a la compañía a definir y llevar a cabo una visión y una estrategia de sustentabilidad.
- **Aumenta el compromiso** del gobierno corporativo y del liderazgo a través del CEO, y promueve la participación de la alta gerencia debido al análisis y aprobación del reporte.
- Apoya los esfuerzos en **identificar los riesgos y las oportunidades de mejora** de la empresa.
- **Estimula el intercambio** interno de información y el **aprendizaje** debido a la conexión de diferentes departamentos corporativos (por ejemplo, recursos humanos, comunicaciones, medioambiente, salud y seguridad, operaciones, relaciones públicas, etc.).
- **Estimula el progreso interno y contribuye a la mejora continua** gracias a la medición de las acciones a través de indicadores.
- **Aclara el compromiso** de la alta gerencia para los empleados.

Beneficios externos

- **Demuestra** una participación activa en el Pacto Global y previene que la participación de la compañía en el Pacto Global sea vista simplemente como un ejercicio de relaciones públicas.
- **Mejora la reputación corporativa y el valor de la marca** debido al aumento de la transparencia y la creación de confianza.
- **Aumenta las relaciones** con los stakeholders, articulando una visión de sustentabilidad, una estrategia y sus planes de implementación.
- **Provee un aprendizaje** significativo para los stakeholders a través de la colaboración.
- **Brinda información** a los fondos de inversión socialmente responsables y a los índices que a tal efecto se generan local e internacionalmente.

TRES PASOS PARA COMUNICAR SU PROGRESO

Existen tres pasos para su Comunicación de Progreso: crear, compartir y presentar una CoP. Esta guía explica que se requiere para cada paso, y se concentra en la creación de la CoP.

Paso Uno: Creando su COP

La creación de una COP es un proceso único para cada compañía y si bien no hay una estructura única para la creación de una Comunicación de Progreso, una CoP debe incluir 3 elementos claves:

Elemento 1: **Compromiso de Gerencia**

Una declaración de apoyo continuo al Pacto Global en la carta inicial, declaración o mensaje del Gerente General (CEO), Presidente u otro alto ejecutivo.

Elemento 2: **Acciones**

Una descripción de las acciones prácticas (compromisos, políticas, sistemas y acciones), incluyendo, si corresponde, las alianzas creadas que los participantes han tomado para implementar los diez principios del Pacto Global durante el año anterior.

Elemento 3: **Resultados**

Una medición de los resultados alcanzados (o de los resultados esperados) usando, tanto como sea posible, indicadores o medidas como los desarrollados por la Global Reporting Initiative (GRI).

Paso Dos: Compartiendo la CoP con los Stakeholders de la compañía

Una CoP sólo trae valor si es compartida activamente y usada como una herramienta para el dialogo y acción a favor de una mejora continua. Es importante notar que la CoP **no** es una comunicación para la Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas. Por el contrario, es un medio para que las empresas comuniquen a sus stakeholders su progreso en la implantación de los diez principios del Pacto Global. Por lo tanto, idealmente, la CoP debe integrarse a la comunicación existente de la compañía con sus stakeholders, ya sea en su reporte anual financiero o de sustentabilidad. *Una CoP independiente no debería ser creada, a menos que la compañía no tenga ningún otro medio para informar sobre sus asuntos de ciudadanía corporativa.*

Tan importante como el medio elegido para comunicar el progreso (Reporte de RSE o COP independiente) es la forma de distribuirlo a los stakeholders. Publicar la CoP en el sitio web oficial del Pacto Global no es suficiente. Las compañías deben usar otros métodos a través de los cuales sus stakeholders esperarían encontrar información de sustentabilidad (e.j. sitio web propio, correos electrónicos directos, reuniones, discursos publicos, etc.) para compartir su CoP.

Paso Tres: Subir la COP en el sitio Web del Pacto Global

También se espera que las compañías publiquen una versión electrónica (y un vínculo en la web si es posible) de su CoP en el sitio web oficial del Pacto Global y describir como la CoP se distribuye entre sus stakeholders. Las instrucciones para publicar su COP están disponibles en:

http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/4.3/COP_posting_doc_eng.pdf

Para Más Información

La orientación anterior abarca los tres pasos claves y los elementos relacionados con la CoP. Nosotros hemos reunido las respuestas de las preguntas más frecuentes (FAQs) en:

http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/COP_FAQ.html

ORIENTACIONES PARA SIMPLIFICAR EL PROCESO DE COP Y CREAR MÁS VALOR CON SU COP

Las CoPs solo desarrollan su valor creando potencial para una compañía y sus stakeholders si la misma está basada en consideraciones claves. Los siguientes aspectos deben ser considerados para asegurar que la CoP entrega el mayor valor posible.

Sea Completo

- No hay expectativa de que los diez principios sean cubiertos en cada CoP, tampoco que todos los principios sean tratados con igual extensión, ni que las pequeñas compañías sean capaces de proveer CoPs tan profundas y amplias como las compañías multinacionales. Sin embargo, la información contenida en una CoP debe ser completa y lo suficientemente exacta para valorar y entender el desempeño de la organización en relación a los 10 principios y a los asuntos relacionados.

Provea un Contexto

- Su CoP debe ser un documento que busque poner en un contexto las acciones e indicadores de modo que los lectores puedan realizar juicios informados en cuanto a la extensión de los desafíos y a la profundidad de sus compromisos.

Asegure la Relación

- Las CoPs deben contener toda la información necesaria para que los stakeholders puedan juzgar el desempeño en materia de sustentabilidad de la compañía.

Defina Límites

- Algunas compañías definen límites específicos de su responsabilidad social. Esto puede ser muy útil para ayudar a manejar las expectativas de los stakeholders y también para promover un dialogo sincero con ellos.

Use Indicadores Estándares

- Utilice los indicadores apropiados para el tamaño de su compañía, sector y actividad, que permitan hacer un benchmark y comparabilidad (tal como los propuestos por el GRI).

Presente una Visión Balanceada

- Las CoPs deben reflejar aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una valoración razonable de desempeño total.

Sea Específico

- Evite las declaraciones genéricas (del tipo: "Nosotros tenemos un programa de entrenamiento de proveedores") e incluya descripciones más específicas (del tipo: "Nosotros entrenamos a 50 proveedores sobre como mejorar su desempeño de respuesta de derrame").

Provea Garantías

- Las compañías deben desarrollar sistemas y programas de evaluación de monitoreo (tales como revisión de pares, aseguramiento de terceros, etc.) para asegurar que la información que están registrando, colectando, analizando y divulgando es exacta y confiable.

Haga su CoP accesible en materia de:

- **Lenguaje:** Una CoP debe ser creada en un lenguaje que sea apropiado para los stakeholders de la compañía.
- **Estructura:** Una CoP debe ser estructurada de manera que el reporte comunique claramente el progreso de la compañía en la implementación de los 10 principios. Algunas compañías logran esto a través de un índice o una tabla de contenidos que dirige al lector a la página donde puede encontrar la información relevante a cada uno de los 10 principios. Buenas prácticas recientes indican que la manera más efectiva de estructurar un reporte es basarlo en los principios en si mismos.

- **Tabla de progreso:** La información divulgada debe ser presentada de forma tal que permita a los lectores analizar los cambios en el desempeño de la organización a través del tiempo y seguir los compromisos que ha hecho la compañía en las CoPs anteriores.

ALGUNOS EJEMPLOS SOBRE EL CONTENIDO SUGERIDO DE UNA COP

La plantilla sugerida tiene espacio* para los siguientes elementos:

1. **Compromiso:** Declare su compromiso corporativo específico.
2. **Sistemas:** Describa brevemente las políticas, los programas y los sistemas de gestión puesta en práctica.
3. **Actividades:** Describa las actividades prácticas emprendidas en el último año para implementar el principio elegido.

En lo que respecta a los resultados, la plantilla tiene un espacio predeterminado para:

4. **Resultados:** Describa el impacto de los sistemas y los resultados de las acciones tomadas.

**Esto revela la limitación de esta plantilla y las compañías deben sentirse libres de realizar los cambios a la plantilla que consideren apropiados.*

| PRINCIPIO N 4 | | LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO | |
|-------------------|--|---|--|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política | | |
| | 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. | | |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) | | |
| | Hemos implementado un sistema para comprobar y registrar que todos los empleados tienen sueldo mínimo, y evitar horas extras excesivas. Por lo tanto, las tarjetas de tiempo, la nómina de pago y los registros de producción son revisados sobre una base común y son verificados a través de entrevistas a los trabajadores. | | |
| Resultados | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año | | |
| | Hemos implementado un sistema de seguimiento de infracciones e instalado un sistema de recompensas en los sueldos. Los contratos de empleo que indican los términos y condiciones de este servicio fueron puestos a disposición de los empleados. Hemos instalado un programa de monitoreo independiente con respecto a las condiciones laborales y generado un reporte anual que esta disponible en la intranet de la compañía. | | |
| | | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía | |
| | | Todas las unidades de negocio de la empresa han notificado a la Dirección de Recursos Humanos del menor sueldo pagado en su sitio. En todos los casos se demostró que el nivel de sueldos estaba por encima del salario mínimo establecido en la legislación. Nuestro compromiso nos permitió ganar un premio de la comunidad para PyMEs como el mejor empleador de nuestra región. | |

| PRINCIPIO N 8 | | LAS EMPRESAS DEBEN ADOPTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL | |
|--|--|---|--|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política | | |
| | Nuestra compañía esta comprometida en adoptar y promover un ambiente limpio y en implementar medidas apropiadas en la producción. Nosotros nos basamos en los lineamientos de la Declaración Internacional de Producción Limpia del PNUMA y utilizamos indicadores medioambientales del GRI para su reporte. | | |
| | Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas | | |
| | Nuestra estrategia de negocio es un triple balance. Usamos ISO 14000 y tenemos instalado un sistema para monitorear los datos de desempeño ambiental para desechos, emisiones, energía y uso de agua. Hemos trabajado activamente para reducir el consumo de energía en nuestras instalaciones. El foco ha estado en aumentar la pericia del personal de gerencia, haciendo más eficiente el uso de iluminación y calefacción, apagando la calefacción por las noches, recuperando el calor e instalando bombas de calor. Para correspondencia interna, nuestros empleados utilizan papel reciclado. | | |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año | | |
| Hemos implementado un sistema para la prevención de contaminación y para incrementar los programas de reciclaje para nuestros productos en cooperación con nuestros principales proveedores. En el próximo año nos centraremos en la asociación con nuestros proveedores y consumidores dirigidos a asuntos medioambientales, como la recuperación de los envases y la reducción del uso de sustancias químicas. | | | |
| Resultados | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía | | |
| | En el último año, hemos reducido en un 40% el consumo de energía y la cantidad total de desechos por empleados, resultando en una disminución de los costos en estas áreas. Hemos sido reconocidos por una auditoria medioambiental independiente como una compañía medioambientalmente amistosa lo que ha aumentado el reconocimiento de nuestra compañía en la región. | | |

Para ejemplos de acciones y resultados (incluyendo indicadores), como los mostrados arriba por favor remítase a la **Guía Práctica para la Comunicación de Progreso (Practical Guide on Communication on Progress)**, disponible en

TEMPLATE COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: 2008



DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO GLOBAL

B&B Consultora ha mantenido desde el inicio de sus actividades en 1996, una gestión empresarial y prácticas responsables, tendientes a desarrollar sus negocios promoviendo el desarrollo y respeto por las personas.

A fines de 2004 nos incorporamos al Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometiéndonos a brindar nuestros servicios de Comercio Exterior de una manera socialmente responsable, de acuerdo con los diez principios que integran dicho Pacto.

Con este fin, hemos establecido nuestro Programa de Responsabilidad Social Empresaria, el cual difundimos interna y externamente a fin de contribuir al logro de una sociedad más responsable.

B&B es miembro del *Centro para la Responsabilidad Social*, a través del cual se trabaja para un cambio social por medio del desarrollo y la gestión de herramientas y procesos que le permitan a las personas comprometerse con el impacto social de sus decisiones.

24 de Abril de 2009,
Paul Buenader, Presidente

Contacto: Paula Stano - Paula Masotta

Email: pstano@bybsa.com.ar; pmasotta@bybsa.com.ar **Telefono:** 4103-4200 **Fax:** 4103-4200

| |
|---|
| <p>Descripción breve de la naturaleza de la empresa</p> <p>B&B CONSULTORA S.A. tiene personal inscripto y habilitado por la normativa legal aduanera y de comercio exterior, para cumplir con las operaciones inherentes a las tareas de Despachante de Aduana en las principales aduanas del país. B&B CONSULTORA S.A. está inscripta, está habilitada y actúa como Agente de Transporte Aduanero (A.T.A.) y como agente de carga I.A.T.A. (International Air Transport Association).</p> <p>B&B CONSULTORA S.A. ha certificado sus procesos bajo las Normas de Calidad ISO 9002 versión 1994, habiendo obtenido la recertificación bajo Normas ISO 9001 versión 2000, por SGS International Certification Services EESV.</p> <p>Nuestra Visión: Ser líder local, con presencia global, en servicios integrales al Comercio Internacional de una manera tal que maximice el aumento de valor.</p> <p>Nuestra Misión: Crear valor para nuestros clientes, empleados, accionistas, proveedores y la comunidad, sustentados en la cultura alta performance.</p> |
|---|

| | |
|--|--|
| <p>PRINCIPIO N° 1-2-3-4-5-6</p> | <p>Principios vinculados con los Derechos Humanos y el Ámbito Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos. ▪ No ser cómplice de abusos de los derechos. ▪ Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva. ▪ Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio. ▪ Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. |
| <p>Acciones</p> | <p>Nuestro Compromiso o Política</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prácticas de selección y gestión del personal y proveedores ▪ Código de Ética (relacionado con: igualdad de trato, equidad, respeto, justicia, capacitación, cumplimiento de la legislación, etc.) |
| | <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> |
| | <p>La selección de personal de la empresa sólo puede tener en cuenta la idoneidad de las personas para el empleo. En el proceso de búsqueda no se especifica: edad, sexo, zona de residencia, etc.</p> <p>Asimismo, es destacable la participación de mujeres en puestos gerenciales y jefaturas.</p> <p>Actualmente la dotación de la empresa está compuesta de la siguiente manera: 2 Directores 4 Gerentes (3 mujeres y 1 hombre) 21 Jefes (7 mujeres y 14 hombres) 166 Empleados Administrativos y Operativos</p> <p>El Código de Ética de la Empresa fue redactado en el año 2003, en conjunto por el cuerpo Gerencial y Directivo. Los empleados participaron con sus sugerencias y se creó un espacio formal para discusión de los puntos del mismo. Este Código continua siendo notificado al personal que ingresa a la Compañía y archivado en el legajo del personal. El mismo se encuentra disponible en la Intranet de la Empresa.</p> |
| | |

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

- Durante el año 2008, B&B ha decidido llevar a cabo distintas capacitaciones tendientes a promover y promulgar la concientización y prevención en materia de seguridad. Es así como hemos incorporado cursos destinados a la incorporación de técnicas y maniobras de primeros auxilios, que pueden ser utilizados ante un accidente o situación de emergencia.
- Continuamos manteniendo estrechas relaciones con nuestra Administradora de Riesgos de trabajo, La Caja ART, quien nos brinda continuo asesoramiento; y nos permite mantenernos actualizados respecto a los requerimientos de la normativa vigente, en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Para el próximo año B&B tiene contemplado incorporar nuevos cursos y talleres: "Prevención contra incendios", "Prevención de accidentes de tránsito", "Taller de supervisión y control de riesgos", "Taller de análisis de seguridad en el trabajo". El objetivo de los mismos es continuar con nuestro compromiso social, de educar y concientizar a nuestro personal en lo que refiere al Sistema de gestión de Seguridad.
- En relación a la salud, hemos incorporado una serie de políticas y acciones preventivas cuyo fin es crear un entorno laboral sano para nuestros empleados. Es por ello que, cumpliendo con la normativa vigente (**Ordenanza de Fondo N° 120/08.-17/07/08**), B&B es un espacio libre de Humo, por lo tanto no está permitido fumar dentro de las instalaciones de la compañía. Cabe destacar a su vez que el deber de proteger a nuestro personal contra la exposición al humo de tabaco queda implícito en el derecho a la vida que reconoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en el derecho fundamental que tiene toda persona a gozar de los niveles más altos de salud posibles, como se reconoce en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Teniendo en cuenta que la gran mayoría de las tareas prestadas por los empleados, requiere de un uso constante de computadoras, hemos procurado durante este año establecer y cumplimentar determinadas medidas para reducir al mínimo los efectos negativos en la visión y a nivel postural. Entre ellos cabe destacar: mantener el monitor frente a los ojos, utilizar sillas de altura ajustable para evitar dolores musculares, usar monitores con ajuste de brillantez y contraste para reducir los riesgos por radiación y evitar dolor o ardor en los ojos. Otra manera que tenemos de procurar el bienestar de los empleados es mantenerlos informados respecto a las Campañas Nacionales de vacunación, utilizando como medio de comunicación las carteleras y mails.
- En lo que respecta al Sistema de Gestión Responsable de la educación, hemos colaborado con el Programa del Colegio Godspell denominado "La semana de la pasantía", llevado a cabo desde el 21/07 al 25/07 del 2008. Durante dicha semana los alumnos de 5to año participaron de diversas charlas, a cargo del personal jerárquico de cada una de las áreas. Asimismo los estudiantes pudieron observar e interactuar con los distintos sectores de la empresa; logrando de esta manera vivenciar y conocer más acerca del ámbito laboral en general y el rubro de comercio exterior en particular. Para el año 2009, nuestro objetivo es poder continuar colaborando con dicho programa.
- Continuamos priorizando para la selección de nuestros proveedores, que los mismos cumplan todos los requerimientos en materia laboral, y lo referido a

| | |
|-------------------|--|
| | <p>seguridad e higiene del trabajo. Para ello cuando un nuevo proveedor se incorpora se le solicita que complete el formulario de alta de proveedor y debe presentar determinada documentación de manera de garantizar el cumplimiento mínimo de la normativa laboral vigente, como ser: constancia de inscripción ante la AFIP, referencias fehacientes de otros clientes, constancia de la cobertura de ART para el personal que deba concurrir a las oficinas de B&B si fuera necesario, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En relación a nuestra Responsabilidad Social Empresaria este año se han llevado a cabo, las siguientes actividades: <ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboramos con el Programa de Reciclado de Tapitas de Plástico llevado a cabo por la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan. 2. Continuamos colaborando activamente con Caritas, a través de una Iglesia ubicada en Ciudad Evita, realizando una colecta para el Día del Niño y Fin de Año. Nuestro compromiso para el año 2009, consiste en seguir ayudando a la parroquia con las mismas, e incluso extender nuestra participación hacia nuevas obras de caridad que lleven a cabo. Permitiendo de esta manera contribuir, por medio de diversas donaciones, a cubrir las necesidades básicas de las personas más afectadas. 3. Otra actividad planificada para el próximo año consisten en colaborar con la colecta Anual de Cáritas. La misma se lleva a cabo en todo el país, el segundo domingo del mes de Junio. El objetivo es contribuir a la promoción integral de personas y comunidades que se encuentran en situación de pobreza, abandono o marginación social, dando respuesta a necesidades específicas de tipo alimentarias, de salud, vestimenta y materiales escolares. 4. B&B ha colaborado con el equipo de Fútbol conformado por empleados de la compañía sponsoreándolos, con el objeto de incentivar el desarrollo de actividades deportivas y promover el cuidado y bienestar de la salud de nuestro personal. |
| Resultados | <p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante el año 2008 se han realizado diversas capacitaciones, dedicando 1.02 promedio de horas por persona para dicho fin. Se destaca como dato significativo que en el mes de septiembre se llevaron a cabo un total de 275 horas de entrenamiento, 86 de ellas se destinaron a capacitar a los empleados en materia de prevención y seguridad laboral. - Se han realizado 8 promociones dentro de la compañía a lo largo del año, promoviendo e incentivando el continuo desarrollo de carrera de los empleados. - La antigüedad promedio del personal continúa siendo de 2.6, de esta manera cumplimos y logramos mantener nuestro objetivo de retener y desarrollar al personal de alto valor para nuestra compañía. - Continuamos entregando Premios y Beneficios para los empleados como ser, "Performance mensual de Operador Sistema María", regalos por nacimiento, casamiento, cumpleaños, entrega de kits escolares al inicio del ciclo lectivo, para |

| | |
|--|--|
| | los empleados que tengan hijos menores de 18 años. |
|--|--|

| | |
|--|--|
| ¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-? | |
| - La misma se encuentra disponible en intranet, en las carteleras que se encuentran ubicadas en lugares de acceso común dentro de la empresa y próximamente estará disponible en la página web de B&B. | |

| | |
|------------------------------------|---|
| PRINCIPIO N° 7 - 8 - 9 - 10 | Principios vinculados con el Medio Ambiente y Anticorrupción. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales. ▪ Promover mayor responsabilidad medioambiental. ▪ Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente. ▪ Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas, el soborno y la extorsión. |
|------------------------------------|---|

| | |
|-----------------|--|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hemos incorporado nuevas políticas internas tendientes a reafirmar nuestro compromiso de promover la protección y conservación del medio ambiente. Proponiéndonos formar e incentivar la participación de nuestros empleados, y garantizar el cumplimiento de las mismas en la actividad diaria de B&B y en las relaciones con los demás grupos de interés con los que interactuamos cotidianamente. ▪ La Compañía afirma su compromiso de trabajar contra las prácticas corruptas explicitando en su Código de Ética el conjunto de valores que deben regir las conductas de sus integrantes. |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa interno de reciclado de papel. ▪ Programa de control y reducción del consumo de agua por medio de mecanismos y equipamientos que posibiliten el uso eficiente de este recurso. Programa para vencer la contaminación y mejorar la calidad del aire en espacios cerrados. ▪ Sistema de Ahorro de Energía. ▪ Disminución de residuos y conservación de los recursos naturales. ▪ Todos nuestros proveedores son evaluados periódicamente. Esto nos permite garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad de sus productos y/o servicios; su compromiso para con el medio ambiente, y el cumplimiento de los |

| | |
|--|---|
| | <p>derechos humanos en lo que se refiere a prácticas <i>no corruptas</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procuramos mantener relaciones comerciales responsables y transparentes con nuestros clientes. |
| | <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Con el objeto de mejorar la calidad del aire y vencer la contaminación en espacios cerrados, hemos incorporado las siguientes medidas: eliminar el tabaco dentro de las oficinas de B&B; garantizar el correcto funcionamiento y mantenimiento del sistema de ventilación de la empresa, esto posibilita controlar las propiedades del aire tales como la temperatura, la humedad, la velocidad de circulación del aire, y la limpieza del mismo; reducir al mínimo las fuentes de emisión de contaminantes devenidos de los equipos de oficina como es el caso de fotocopiadoras, impresoras. ▪ Para garantizar un óptimo uso del agua actualmente utilizamos dispensers y hemos incorporado canillas con sistema de corte automático en baños y cocina. Nuestro objetivo para el año 2009 es continuar evaluando sistemas o mecanismos, que puedan incorporarse o adaptarse a los actuales y que proporcionen igual o mejor servicio con menos agua. ▪ Durante el 2008 hemos comenzado a mantener reuniones y charlas periódicas con la empresa que nos provee el servicio de limpieza. El objetivo de las mismas consiste en evaluar y establecer conjuntamente qué medidas y prácticas pueden incorporarse a sus tareas cotidianas, que permitan reducir y prevenir los riesgos de contaminación ambiental. Hemos decidido utilizar productos de limpieza que no sean agresivos con el medio ambiente, e incorporar determinados hábitos como, no dejar correr el agua mientras realizan la limpieza, utilizar la cantidad justa y necesaria de productos químicos(como es el caso de los detergentes), entre otros. ▪ Continuamos con el programa interno de reciclado de papel, que nos permite reducir el volumen de residuos y la preservación de recursos naturales. Para ello reutilizamos los papeles impresos en una sola cara, destinándolos como hojas borrador o reimprimiendo del lado reverso. También reutilizamos los sobres usados en comunicaciones internas, y procuramos imprimir los documentos en calidad de borrador, para evitar el derroche de tinta y facilitar la reutilización del papel. ▪ En lo que respecta al sistema de ahorro de energía, procuramos apagar todas las computadoras, impresoras, luces, sistema de calefacción/aire acondicionado y demás aparatos eléctricos luego de finalizada la jornada laboral. Esto posibilita reducir el consumo de electricidad significativamente. ▪ Nuestro objetivo para el año próximo es colaborar con algún centro de reciclaje, recolectando los vasos que son utilizados para la máquina de café y los dispensers que se encuentran instalados en el interior de la empresa. |

| | |
|-------------------|---|
| | |
| Resultados | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía |
| | Si bien actualmente no contamos con ningún sistema de medición para dichos principios, nos proponemos establecer indicadores que nos permitan medir adecuadamente el resultado de nuestras prácticas de cuidado y prevención del medio ambiente |

| |
|--|
| ¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-? |
| - La misma se encuentra disponible en intranet, en las carteleras que se encuentran ubicadas en lugares de acceso común dentro de la empresa y próximamente estará disponible en la página web de B&B. |