

Lima, 27 de agosto de 2009

Re: **Proceso de Acompañamiento en la Elaboración de Informes de Progreso
Carta reiterando el compromiso con el Pacto Mundial**

**Señor
George KELL
Director Ejecutivo
Global Compact
Naciones Unidas**

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 viene 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.

Los 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, con frecuencia 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.

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

**Informe de progreso 2008 - 2009
Clarke, Modet & Co. Perú S.A.C.
Declaración de apoyo continuo – Perú**

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

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

Fecha de publicación: Agosto / 2009

Responsable: Claudia Fernandini
Gerente General

Derechos Humanos:

Compromiso:

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

Este compromiso se refleja en nuestras normas 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, 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 la nación, hemos desarrollado propuestas y servicios de asesoría en esta materia, desde el ámbito de nuestra especialización en Propiedad Intelectual.

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:

1. La Gerencia desarrolló una estrategia integradora de pleno respeto a los derechos humanos en la práctica empresarial, difundiendo e implementando el código ético del grupo, al cual se adhirieron formalmente el 100% de los empleados.

2. 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.

3. 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:

- Asesoría en la evaluación de proyectos de denominación de origen.
- Asesoría en evaluación de proyectos de marcas de certificación.
- Asesoría en evaluación de proyectos de marcas colectivas.
- Asesoría sobre acciones legales contra el registro en el extranjero de una marca que contiene una denominación de origen peruana en trámite.
- Asesoría sobre acciones legales contra el registro de marcas que contienen el nombre u otro signo de comunidades nativas.
- Propuesta para la vigilancia de elementos del patrimonio cultural material e inmaterial en relación con solicitudes de signos distintivos.
- Propuesta para el desarrollo de legislación de salvaguarda del patrimonio cultural inmaterial.
- Participación en festivales regionales y premiación.

4. La Gerente de la empresa integra la Asociación sin fines de lucro PIIPA, Public Interest Intellectual Property Association.

Principio 2:

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

Acciones:

1. Encomendamos a los profesionales de la empresa evaluar que los casos que nos sean encomendados no constituyan abusos de los derechos humanos.

Relaciones Laborales:

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.

Con este fin, aplicamos los siguientes principios:

1. Contratar, 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 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.

Plan Calidad ISO (TÚV)

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- 9001-2000 y preparamos la certificación próximamente.

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

Acciones:

1. 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.
2. Se realizó una campaña de salud preventiva dirigida a empleados y sus familias. El 100% de empleados participaron.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Principio 3:

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

Este principio no ha sido aplicado porque la cantidad de empleados de la compañía no lo amerita. Sin embargo 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.

Principio 4:

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

Acciones:

1. 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.

2. 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.

Principio 5:

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

Acciones:

1. Apoyamos la abolición efectiva del trabajo infantil. Por ello, está prohibida la contratación de menores de edad.

Principio 6:

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

Acciones y resultados:

Rechazamos todo tipo de discriminación.

Por ello se han establecido normas y objetivos que son informados a todo el personal. Se evalúa al personal de acuerdo a un sistema conocido de antemano por todos 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.

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:

1. Se ha establecido el objetivo a largo plazo de manejar expedientes electrónicos previa digitalización. Esta medida se irá aplicando progresivamente.
2. 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.
3. 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.
4. Asimismo 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.
5. Promovemos el reciclaje de desechos mediante la contratación de empresas especializadas en dicho rubro.
6. Promovemos el uso de útiles y maquinaria amigables con el medio ambiente, tales como focos ahorradores y toner re-usable o reciclable.
7. 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.

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.
- 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 facturará a los clientes de acuerdo a un manual de tarifas y descuentos, garantizando un trato homogéneo a éstos. Este manual se revisará anualmente.
- La Dirección informará al personal de las normas y objetivos, evaluará al personal de acuerdo a un sistema conocido de antemano por todos y garantizará 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. No está permitida la contratación de servicios de terceros con

empresas cuyos directores, socios, etc., tengan relaciones familiares y afectivas con personal propio.

Acciones y resultados:

1. Se entregaron y se difundieron las políticas corporativas al 100% de los empleados y principales colaboradores externos.
2. Evaluamos y seleccionamos a los proveedores en base a criterios objetivos ligados a su desempeño económico, social y ambiental. Se establece como práctica interna contar con al menos 3 presupuestos para la adquisición de útiles y/o mobiliario por un valor encima de 300 soles.
3. El 100% de los empleados firmaron las normas de buen gobierno así como el código ético, comprometiéndose a cumplir los lineamientos de conducta establecidos.
4. 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.
5. 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.
6. 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.