



Oficina Pro

Comunicación de Progreso

Año: 2062

DECLARACIÓN OF DE APOYO CONTINUO

Cuando en 1997 dos hermanos fundaron una tienda de materiales de la oficina, nació algo más que la empresa que hoy es uno de las más importantes de América Latina. En ese momento nació una ideología corporativa que asociaba el progreso económico con el desarrollo social y con la

conservación de los recursos del planeta.

Este espíritu fundacional ha permanecido inalterable con los años. A lo largo de más de medio siglo de vida, hemos conducido nuestros negocios con un fuerte compromiso, intentando ser impulsores activos del desarrollo de las comunidades de las que formamos parte.

Así lo demuestran muchas de las decisiones, conductas y políticas que hemos acumulado en nuestra historia. A modo de ejemplo, vale mencionar los proyectos de promoción social que pusimos en marcha —y que desde hace 14 años encauzamos a través de la Fundación Oficina Pro y más recientemente también con el Instituto Oficina Pro Brasil—, cuya acción ha beneficiado a más de un millón de niños y niñas.

Y también muchas otras cosas: la fuerte inversión que realizamos en el desarrollo profesional de los 18.000 colaboradores que conforman la dotación global del Grupo Oficina

Pro; la posición de liderazgo en el compromiso con la causa ambiental, la estrecha relación con nuestros canales de venta; el desarrollo permanente de nuestros clientes y proveedores; la oferta a nuestros consumidores de un sistema de atención de excelencia; participación activa y constante en diversas cámaras, asociaciones y foros en los cuales se debate la participación del sector privado en el desarrollo económico, social y ambiental.

En definitiva, hemos construido una sólida reputación y somos reconocidos como una organización que desarrolla sus negocios de forma ética, transparente y socialmente responsable. Esto ha representado siempre para nosotros un gran compromiso.

En 2006 comencemos esta viaje cuando firmamos el Pacto Global. Este año quisimos profundizarlo, ser justos continuadores de esa tradición que comenzó hace más de cincuenta años.

No hay ninguna duda que parte de nuestro éxito es por nuestro compromiso social, que comencé con nuestra adhesión del Pacto Mundial, que ahora tiene más que 12 millones de participantes. Más precisamente, pusimos en marcha un Programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que integra las diversas acciones que realiza la compañía en un programa social vinculado a sus negocios. En palabras más contundentes: queremos continuar haciendo de la RSE un eje orientador de nuestra práctica empresarial.

El programa contribuirá a fortalecer la personalidad social de la organización, a extender el impacto de las acciones que desarrolla y a profundizar los vínculos con los diferentes grupos con los que se relaciona.

En el marco del proceso de responsabilidad social que la empresa está llevando adelante, el Grupo Oficinan Pro reafirma su adhesión y compromiso con el Pacto Global y busca incentivar su cumplimiento en su cadena de valor.

Angel Saz

5/8/07, Angel Saz, CEO

Contacto: Angel Saz

Email: Angel.Saz@oficinapro.com **Teléfono:** 555 5555 **Fax:** 555- 5551

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

■Somos una empresa proveedora de insumos para la oficina.

■18,000

■Nuestras ganancias son:

■150,000,000 peso / 2062

■Somos firmantes del Pacto porque: a) somos catolicos y creemos que es correcto ser socialmente responsable; b) participamos de un seminario del Pacto en el cual participaba el Ministro y c) somos proveedores de una empresa multinacional.

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS A NIVEL INTERNACIONAL

LAS EMPRESAS DEBEN EVITAR VERSE INVOLUCRADOS EN ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANO

La empresa se adhiere a la declaración universal de los derechos humanos, y promoverá todas las acciones que conduzcan al respeto de los derechos fundamentales de los individuos, en nuestra empresa y su entorno.

Con el propósito de fortalecer nuestra competitividad y posicionamiento de imagen corporativa.

La empresa se abstendrá de mantener relaciones comerciales con proveedores, clientes y otros grupos de interés, que no respeten algunos de los principios consignados en la declaración universal.

SISTEMA: Programa a tres años

1. **Primer sistema:** capacitación a los empleados sobre derechos humanos, fundamentales. Este curso es dictado por una ONG que capacita en estos temas. Duración 3 meses. Alianza con la ONG de Derechos Humanos.
2. Taller con el personal para evaluar la manera en que se respetan los derechos humanos dentro de cada oficina de la empresa, se establecerá un criterio de medición consensuado. Como por ejemplo la Implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional
3. Establecerán directivas para evitar abusos de derechos humanos de acuerdo a la normativa consensuada. Se dispondrá de un teléfono de denuncias anónimas o buzón de denuncias. Se determinará un sistema de investigación y sanción.
4. **Segundo Sistema:** Divulgación de los principios de derechos humanos hacia los distintos grupos de interés.

Declaración de principios de la empresa en cuanto al compromiso de los derechos humanos y se da a conocer a las partes interesadas.

Capacitación a mis partes interesadas en esos principios, ej. Clientes y proveedores.
Sistema de medición, control y certificación a través de la ONG con la que se realizó una

Alianza.

Compromiso conjunto con los competidores para trabajar de la misma manera.

No realizar ningún tipo de operación comercial con grupos al margen de la ley, o públicamente reconocidos como violadores de derechos humanos

INDICADORES:

- Total de horas de capacitación ofrecidas en cada oficina por país y cantidad de empleados entrenados
- Total de horas de capacitación ofrecidas a los representantes de los grupos de interés por país y cantidad de personas entrenadas.
- Numero total de violaciones de derechos humanos, dentro de cada oficina por país y año, llevado adelante por la ONG con la que se realizó la alianza.
- Numero de investigaciones realizadas a los reportes recibidos, por supuestas violaciones a los derechos humanos, dentro de cada oficina.
- Número de actividades de sensibilización, llevadas a cabo durante el año con los distintos grupos de interés.
- Total número de casos de discriminación y acciones tomadas
- Cantidad de contratos firmados con proveedores, donde se pone una cláusula, de rescisión de contrato, en caso de detección de violaciones a los derechos humanos.
- Numero de accidentes de trabajo reportados, en cada oficina.
- Porcentaje de empleados afiliados a los sistemas de seguridad social.

PRINCIPIO 3	LAS EMPRESAS DEBEN RESPETAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Reconocemos la necesidad de entender el desafío de la sustentabilidad integrando la visión de nuestros grupos de interés. Destacamos primeramente la necesidad de generar valor económico además de valor ambiental y social. Sobre este último punto nos focalizamos por un lado en el respeto a los empleados como seres humanos y por otro respetando el derecho fundamental de la libertad de asociación.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Proceso de diálogo <ul style="list-style-type: none"> - Para la construcción de una visión compartida de lo que es la libertad de asociación, y - Para analizar las oportunidades y riesgos que implica esta visión y su implementación.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un diagnóstico para identificar el estado de situación - Desarrollo de un proceso de diálogo interno: Empleados, Mandos Medios, Gerentes, Accionistas. - Desarrollo de un proceso de diálogo externo: Multistakeholder para validar la visión compartida (Gobierno, Academia, Proveedores, Asociaciones Gremiales) - Asegurar que todos nuestros colaboradores puedan crear e integrar uniones gremiales que sean de su interés.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones realizadas durante el proceso de diálogo - Porcentaje de colaboradores que pertenecen a asociaciones gremiales - Identificar las ocasiones en las cuales el derecho a ejercer la libre asociación pueda significar un riesgo - Número de acciones que den soporte a los derechos de asociación colectiva

PRINCIPIO 7	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA APLICACIÓN DE UN ENFOQUE PREVENTIVO ORIENTADO AL DESAFÍO DE LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL
--------------------	--

Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Nuestro compromiso es prevenir impactos negativos ambientales en nuestros proveedores
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Proveedor Garantizar que la Materia prima, Procesos de fabricación, distribución y almacenamiento que provengan de un uso responsable Empresa Residuos, deshechos y obsolescencia, Almacenamiento y Transporte: Gestionar a través de la implementación de la ISO 14001 Clientes Empaques biodegradables, envases y residuos (contacto con empresas que utilicen material reciclado) Uso: Promoción del reciclaje
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Proveedor <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar criterios de selección de proveedores basados en conceptos de sostenibilidad (verificación de ISO 14001) • Aliarse con ONG ambientalista para transferir conocimientos en cuanto al uso responsable de los recursos • Verificar planes de forestación de proveedores Empresa <ul style="list-style-type: none"> • Educar e informar a nuestros colaboradores acerca de nuestras intenciones • Motivar internamente el uso responsable de energía, agua Clientes <ul style="list-style-type: none"> • Vincularse con centros de investigación que promuevan estudios de: desarrollo de tecnologías limpias, análisis re riesgos y análisis de impacto

	<p>ambiental, análisis de ciclo de vida de los productos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer concursos académicos en el desarrollo de tesis sobre tecnologías limpias • Educar a clientes de la importancia de actitudes preventivas para cuidado del medio ambiente(boletines) • el reciclaje o destrucción de nuestros productos
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<p>Cientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Convenios suscritos con centros de investigación locales con 3 personas encargadas (voluntarios) en hacer el seguimiento del estudio • Se ha seleccionado una mejor tesis sobre impacto ambiental, se contrato al autor de la tesis para implementar el estudio (se entrego el estudio a una org local) • Se han rescatado x metros cubicos de recipientes de tinta vacia • Se han rescatado x equipos de computación en desuso

PRINCIPIO 10	LAS EMPRESAS DEBEN ACTUAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE CORRUPCIÓN, INCLUYENNO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política ,</p>
	<p>Somos una empresa competitiva, que difunde los principios de transparencia en su ámbito interno y externo, que apoya el desarrollo del sector involucrando a todos los actores de la sociedad. Esto lo logramos mediante la implementación de las siguientes políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - no pagar incentivos por compra, - no financiar campañas políticas, - promover la adhesión a Pactos, - no vender ni comprar sin participar en un proceso competitivo, - apoyar campañas anticorrupción, - promover el libre acceso a la información sobre las acciones de la empresa.

	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación participativa de un código de Ética, y suscripción del mismo por todos los miembros de una empresa - Internalización de los principios del código dentro de la organización, a través de la promoción de un programa de integridad - Creación de una oficina de seguimiento a denuncias de violación del código - Capacitación a los empleados - Publicación del Código en la Web de la empresa <hr/> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación participativa de un código de Ética, y suscripción del mismo por todos los miembros de una empresa Jornadas de capacitación y concienciación (actividad del último año) Redacción participativa del código (actividad del último año) Publicación del Código en la Web de la empresa (planificadas para el próximo año) Revisión del código por todos los actores involucrados (planificadas para todos los años) Reportes de conflictos éticos dentro de la empresa (planificado para todos los años) - Apoyar compañías anticorrupción (planificado para todos los años) - Presentación del código a nuestros proveedores y clientes (planificado para todos los años) - Creación de una oficina de seguimiento a denuncias de violación del código, esta oficina debe ser independiente a la línea gerencial y responsable de investigar la denuncias, juzgar y elevar sugerencias (planificado a partir del próximo año)
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Balance económico • Número de jornadas, cantidad de personas capacitadas anualmente • Código de Ética finalizado • Número de campañas apoyadas, alcance, impacto, costos • Número de denuncias, tipos y acciones tomadas respecto a las denuncias recibidas • Acciones de mejora en el proceso de transparencia en las acciones de la empresa • Información publicada en la página web • Cantidad de grupos de interés que obtuvieron acceso a la información de la empresa

--	--

¿Como piensa Ud. hacer disponible esta COP para sus stakeholders?

--