

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO AL PACTO GLOBAL TNT ARGENTINA, 2009-2010

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, Junio 2010
Liliana Passarelli, Director
TNT Argentina SA

Contacto: Marisol Fernández Martel
Email: Marisol.F.Martel@tnt.com
Teléfono: 4309-0800
Fax: 4309-0945



TNT Express es líder en el mercado internacional de servicios de entregas globales. Nosotros aseguramos que los envíos de documentos y cargas de nuestros clientes, sean entregados en forma segura y a tiempo.

PERFORMANCE DEL GRUPO AÑO 2009

Desempeño Financiero

- **Revenues**
€10,402m vs 2008: €11,152m
- **EBIT**
€648m vs 2008: €982m
- **Net operating cash**
€1,016m vs 2008: €923m
- **Profit for the period
Attributable to the shareholders**
€281m vs 2008: €556m
- **Underlying Operating income**
€896m vs 2008: €1,141m

Responsabilidad Corporativa

- **Accidentes fatales**
Empleados propios y subcontractors
31 (34 fatalities) vs 2008: 49 (58 fatalities)
- **CO₂ emisiones**
983 ktonnes vs 2008: 1,108 ktonnes
- **Dow Jones Sustainability Index**
95% super sector leader 2008: 92% super sector leader

BUSINESS PERFORMANCE

- **Reduccion de costos** 2009 €527 million
- **Capital de trabajo** como porcentaje de la facturación bajo 8.7%, del 9.9% correspondiente al año 2008
- **Rating crediticio** al 31 de Diciembre 2009: BBB+
- **Caída de volumen de Express** 6.2% comparado con 2008
- **Caída del volumen de Mail** Holanda 4.7% comparado con 2008

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 de redes 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.

Tenemos presencia en todo el mundo a través de oficinas propias y agentes

	<u>VENTAS NETAS 2009(euros)</u>	<u>EMPLEADOS</u>
TNT	10.278M	159,663
AMERICAS	406M	11.100
Brasil	297M	9.116

ALGUNOS RESULTADOS COMPARATIVOS EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS

Corporate responsibility data

Excluding TNT India, TNT Brazil, Hoau, LIT Cargo and Araçatuba

Year ended at 31 December

	2009	2008	2007	2006	2005
Employees					
OHSAS 18001	92%	89%	86%	82%	23%
Workplace fatal accidents	1	0	0	1	1
Road traffic fatal accidents	5	5	2	3	7
Lost time accidents per 100 FTEs	2.81	2.91	3.21	3.05	-
SA 8000 (in non-OECD countries)	96%	96%	95%	48%	5%
Females	38%	37%	37%	36%	35%
Females in management positions	26%	27%	27%	26%	24%
Investors in People (based on headcount)	89%	85%	82%	79%	82%
Absenteeism	4%	4%	5%	-	-
Employee engagement	-	71%	-	68%	-
Environment					
ISO 14001	92%	89%	86%	65%	52%
CO2 emissions absolute (ktonnes)	872.9	975.0	968.8	781.8	673.6
CO2 efficiency index	93.2	98.6	100.0	-	-
CO2 efficiency small trucks (g CO2/km)	285	281	287	-	-
CO2 efficiency large trucks (g CO2/km)	664	670	676	-	-
CO2 efficiency aviation (g CO2/tonnes*km)	896	1,107	1,132	-	-
CO2 efficiency buildings (kg CO2/m2)	30.0	37.9	48.3	-	-
Sustainable electricity (% of total electricity)	49.8%	43.8%	11.0%	9.8%	3.5%
Other stakeholders					
ISO 9001	93%	90%	90%	80%	77%
Customer satisfaction Mail	90%	89%	89%	90%	89%
Customer satisfaction Express	93.6%	92.4%	90%	89%	89%
Subcontractor road traffic fatal accidents	6	13	9	11	14

CAMBIOS ESTRUCTURALES 2010

En el desarrollo de la Vision 2015 uno de los componentes claves es el crecimiento de la región sudamericana, con este objetivo se le dio el desafío de liderar la región comprendida por los países de habla hispana de sudamérica a Humberto Lira con base en Chile.

Desde fines de Marzo de 2010 nuestra cabecera regional se encuentra en Chile siendo el Managing Director Humberto Lira.

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

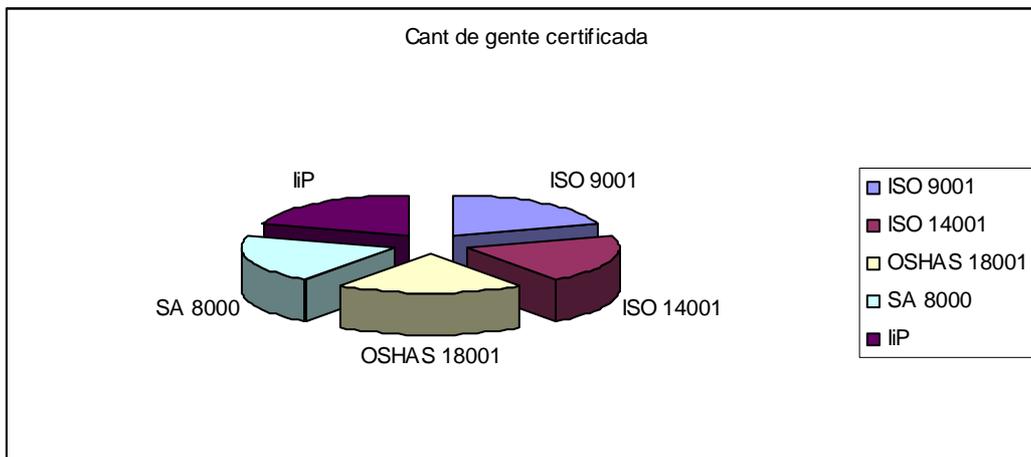
En TNT ARGENTINA nos comprometemos a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes en el transporte de sus bienes alrededor del mundo. Tomando como guía los estándares corporativos para nuestras decisiones, comportamientos y mediante un liderazgo comprometido, mejoraremos de manera continua 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.

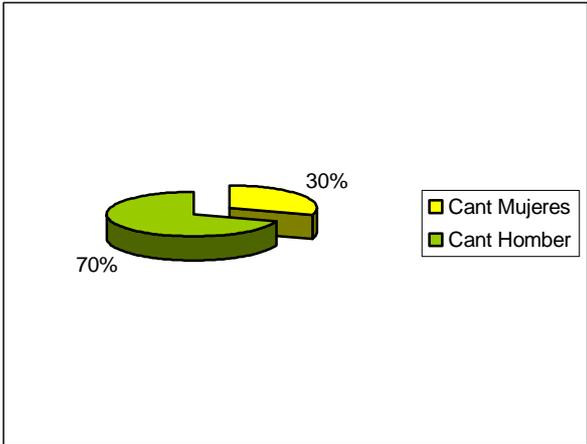
A continuación adjuntamos gráfico con la cantidad de personas certificadas en cada norma



Durante el 2010 en el primer Q no se ha re certificado la norma SA 8000. Estamos trabajando alineados a la norma y durante el año tendremos nuevamente la auditoria de re certificación inicial.

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 Así 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>El respeto a los derechos humanos es fundamental para la Compañía. La políticas corporativas de Integridad lo explicitan en su desarrollo. Todos los empleados firma al inicio de la relación laboral las siguientes políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de Ética (Corporativa) ✓ Principios en los Negocios (Corporativa) ✓ Denuncia de prácticas ilegales (corporativa) ✓ Habeas Data (local) ✓ Disposiciones reglamentarias (local) <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>Dentro de la implementación de las políticas y conocimiento de las mismas por los empleados desde HR se confeccionó un pequeño test de los conocimientos básicos de cada una que permite que los empleados con el fin de contestar las preguntas lean las políticas y conozca los tips más importante de cada una.</p> <p>Junto a este proceso a nivel corporativo se realizan testeos de transparencia en los negocios a través de una herramienta on line a personas críticas como Directores Generales, Finanzas y personas relacionadas al manejo de dinero y la contabilidad.</p> <p>Trabajando con las 5 normas TNT busca reforzar el compromiso con sus empleados y el mundo teniendo acciones básicas para tener siempre presente los derechos humanos y paquete de beneficios para nuestra gente y controles importantes de las emisiones de dióxido de carbono dentro de la política de Responsabilidad Corporativa cuidando el medio ambiente.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<p>En TNT Argentina contamos con las siguientes políticas con foco en nuestros empleados:</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 	

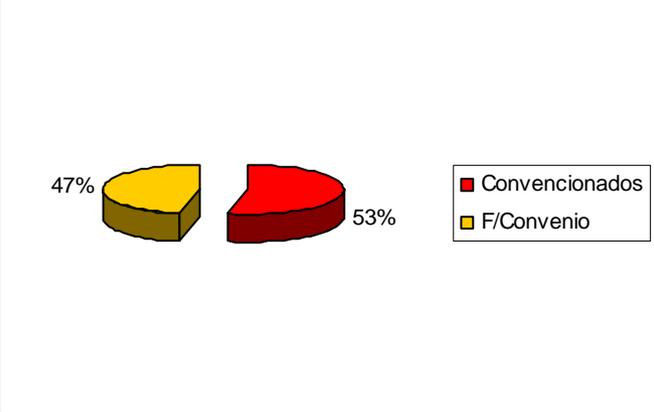
	<p>convenio para el personal convenionado y el resto del personal cuyas actividades exceden a las comprendidas por el Sindicato se encuentran fuera del convenio. Si bien no tenemos una política de ajuste por inflación para ambos grupos buscamos resolver la diferencia salarial a través de ajustes precisos durante el año.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. Como resultado de esta acción se produce la movilidad y ascenso de varias personas dentro de la misma Compañía. • 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. Dentro del proceso de certificación anual contemplado en el Sistema Ingrato de Gestión anualmente realizamos auditorias a nuestros proveedores claves. Dentro de las mismas tocamos todos los puntos de las 5 normas contemplando el trabajo infantil • Igualdad de oportunidades de desarrollo: TNT Argentina alineado con liP tiene una política de igualdad de oportunidades para todo el personal. Esto se refleja en los resultados internos de las encuestas de liP realizadas por el Equipo de Seguimiento de acciones de la certificación como así también fue expresado verbalmente por la Auditora de la norma en el proceso de auditoria llevado a cabo a fines de Mayo 2010 • 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. Dentro del proceso de reducción de costo y optimización balance vida7 trabajo se ha re definido la operatoria para que todo el personal trabaje de lunes a viernes. Sólo se trabaja durante el fin de semana para operatorias especiales
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ liP recomendados para re certificar <p>Esta certificación con foco en el desarrollo y capacitación de nuestros empleados fue pasada exitosamente en Mayo 2010. Estamos aguardando el reporte final</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tres posiciones de Management cubiertas con personal interno desde inicios del año 2010 ✓ Coordinación General de TNT Argentina por personal interno de TNT reportando al Managing Director con presencia en Chile. Esta persona es de sexo femenino reforzando la igualdad de oportunidades dentro de la Empresa ✓ Aumento de la cantidad de mujeres entre el staff



Teniendo en cuenta que somos una Compañía de Servicio Express tener un 30% de presencia femenina demuestra el interés por incorporar mujeres al staff incluso en áreas Operativas.

PRINCIPIO N 2	LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER COMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS
PRINCIPIO 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)
	<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 sistema de remuneraciones contempla que el salario mínimo sea mayor o igual al SMVM. Dentro del esquema actual de TNT todas las categorías del esquema están por encima del mismo. • 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. • Mensualmente Recursos Humanos informa a través de un Informe de Gestión los desvíos en licencias y horas extras para que el management pueda tomar acciones con ambos indicadores.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • 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 visita del Regional de Recursos Humanos también nos permitió identificar dentro de la estructura los salarios más bajos para trabajar en esta información • La mitad del staff se encuentran encuadrados 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”. • Contamos con dos delegados sindicales en la Compañía con los cuáles mantenemos un diálogo constante y ameno con el objetivo de trabajar por la paz interna y en cara a aunar esfuerzos en pos de nuestros empleados. 	

	<p>En relación porcentual a continuación se detalla la distribución del staff:</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Convencionados</td> <td>53%</td> </tr> <tr> <td>F/Convenio</td> <td>47%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Convencionados	53%	F/Convenio	47%
Categoría	Porcentaje						
Convencionados	53%						
F/Convenio	47%						
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Horas extras el horario habitual de trabajo es de 9 a 18hs con una hora de almuerzo. El horario es flexible teniendo personas en turno tarde y noche sin superar el horario estipulado por ley. • Trabajo forzoso: la compañía cuida las relaciones con el personal. Los invitados deben acreditarse en vigilancia pero no es obligatorio que dejen sudni. El lenguaje de la dirección a sus empleados es ameno, cordial y se mantiene la política de puertas abiertas que permite a los empleados consultar a sus jefes y/o superiores dudas sobre la gestión. 						

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 lidera este proceso entablando una mesa de diálogo continua con los representantes.
Resultados	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 la dirección de HR es continua. En el año 2010 se sumó un nuevo delegado sindical en nuestras instalaciones</p> <p>Durante el 2009 las negociaciones fueron entabladas en un ambiente de dialogo constante. La mesa de compromiso de diálogo que se entabló en el año 2008 continua trabajando con el objetivo de alcanzar de ambos lados la mejor definición para nuestros empleados.</p> <p>Todo el personal convencionado cuenta con la ropa de trabajo correspondiente y vestimenta especial para el invierno debido al descenso de temperatura en el deposito más allá de lo exigible legalmente. Además los caminantes cuentan con zapatillas cómodas y recomendadas por el responsable de Seguridad e Higiene para realizar su trabajo habitual. El objetivo es brindarle un calzado cómodo para realizar su trabajo.</p>
	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía <ul style="list-style-type: none"> ➤ En el año 2009 la negociación sindical dejó como resultado que la Compañía fue una de las únicas en la industria en mostrar predisposición al diálogo para la mejorar en todos los aspectos de la relación con el sindicato. ➤ Frente a las auditorias (SIG e liP) se requiere del personal del gremio y en todos los casos hemos obtenido muy buenas respuestas de los auditados. ➤ En el año 2010 y debido a la cantidad de personal operativo con el que contamos y las tareas del personal se ha elegido de acuerdo a la ley de asociación sindical un nuevo representante surgido del entorno de “PUD”. El nuevo representante trabaja como motomensajero en TNT.

PRINCIPIO N 5	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICION EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<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>
	Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) <p>Dentro de los estándares de la Compañía está prohibido contratar personal menores de 18 años para realizar trabajos en la Compañía.</p>
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<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 mecánico e indumentaria. • 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. • Trabajamos en conjunto a la Fundación Forge incorporando chicos que egresan del secundario con una formación básica en logística y pertenecen a zonas en riesgo. • Auditamos en nuestros proveedores claves el cumplimiento de las 9 cláusulas de la SA8000 entra las cuáles se encuentra la erradicación del trabajo infantil • Dejamos de manifiesto a nuestros proveedores en nuestra carta compromiso que estamos alineados a las convenciones de la OIT y Derechos Humanos en el cumplimiento de la legislación laboral
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> • El empleado más joven de la Compañía tiene 18 años. • Las auditorías 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 • Tenemos tres empleados de Fundación Forge trabajando en TNT con excelentes resultados y socialización • Concientizamos a nuestros proveedores a través de comunicaciones formales e informales sobre el trabajo infantil y los posibles riesgos

PRINCIPIO N 6 LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

Nuestro Compromiso o Política

Tenemos una política de diversidad e inclusión en la Compañía en donde se explica cuáles son los parámetros de diversidad e inclusión
 El concepto de *diversidad* 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

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.

Principio de inclusión y diversidad de TNT

Nos comprometemos a gestionar y utilizar la diversidad de nuestra gente en forma efectiva, lo cual nos permitirá:

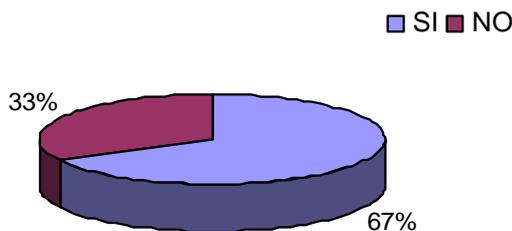
- Mejorar las ganancias y el rendimiento.
- Atraer, desarrollar y retener los talentos al crear un ambiente laboral inclusivo, donde cada individuo pueda contribuir con lo mejor de sí mismo.
- Mejorar el trabajo en equipo y la calidad de la toma de decisiones en todos los niveles.
- Desarrollar una atmósfera 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”.

Acciones

Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)

- A nivel corporativo tenemos una Web exclusiva con foros de diversidad e inclusión en donde se puede tomar contacto con diferentes grupos.
- Además trimestralmente se editan res newsletters de diversidad con diferentes grupos
- Las igualdad de oportunidades dentro de TNT Argentina se manifiesta en la encuesta interna de liP con los siguientes resultados

¿Usted cree que todos tienen la misma oportunidad de desarrollo en TNT?



- Las búsquedas laborales se promocionan internamente. Como resultado en el año 2010 tenemos tres búsquedas de management cubiertas con personal interno y una promoción a Coordinación General de la Compañía a cargo de una mujer.
- La empresa tiene un set de beneficios especiales para los empleados que incluye:
 - 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 examen
 - Obra Social plan corporativo pago por la empresa para todo el staff

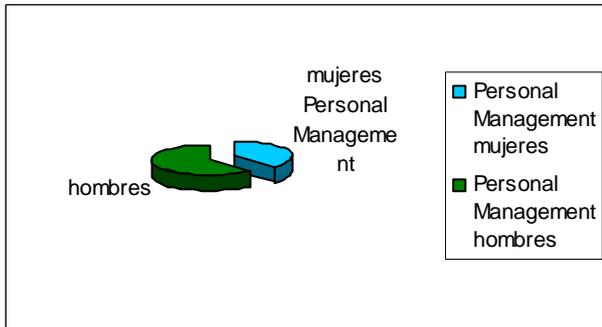
Además la compañía da licencias por enfermedad familiar autorizadas y pagas

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

- 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.
- Igualdad de oportunidades frente a la búsqueda y de desarrollo a través de la política corporativa y local.
- 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
- La nueva regionalización da oportunidades de cambiar de posiciones dentro de AMEA produciéndose 4 promociones a través de búsqueda interna de personal que trabajaba en atención al cliente en Argentina y pasaron a realizarlo desde Chile.
- Performance Management para todos los empleados de la Compañía generando una herramienta de medición única a nivel de TNT.

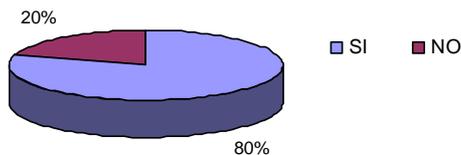
Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- 3 búsquedas internas y las 3 cubiertas por personal interno en el 2010 alcanzando una efectividad del 100%
- Tenemos presencia femenina en la alta dirección.
- 4 empleados de TNT promovidos al customer de Chile
- En total esta en la cantidad de personal de management y la distribución en TNT AR:

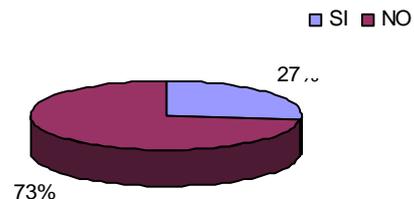


- Una inclusión de personal con discapacidad con 4 años en la Compañía y totalmente integrada al grupo. Participa de las reuniones generales y actividades especiales realizadas por TNT.
- La encuesta interna de liP ha demostrado los siguientes resultados e relación a igualdad de oportunidades frente a capacitación y desarrollo

Ud piensa que dentro de TNT todos tienen igualdad de acceso al aprendizaje y desarrollo para mejorar el rendimiento?



¿Alguna vez ha pensado que el sistema ha sido injusto en su desarrollo?



Recurso: Encuesta realizada a los empleados, Enero 2010. De carácter voluntario

Resultados

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	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>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°.</p> <p>Además TNT tiene un reporte de Responsabilidad Social con iniciativas claras para medir la cantidad de CO2 que generamos y la gestión de residuos</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)</p> <p>TNT Express Argentina está certificada con la norma ISO14001:2004, tenemos en marcha un programa de gestión ambiental que incluye gestión de residuos mediante la clasificación del material distribuido en papel, plásticos y latas. El material reciclado es llevado por una Fundación “Guardianes del Riachuelo” quién se encarga de su reciclado</p> <p>Mensualmente medimos la cantidad de residuos que generamos sobre la cantidad de empleados y generamos acciones correctivas.</p> <p>Mensualmente medimos los litros consumidos utilizando gas oil y nafta en relación a los kilómetros realizados tanto por la flota como por los “Company cars”</p> <p>La iniciativa Planet Me° se trata del compromiso de la empresa y sus empleados para reducir radicalmente las emisiones de CO2 a escala mundial.</p> <p>El alcance de Planet me es doble:</p> <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. <p>Code orange incluye siete iniciativas:</p> <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.

	<p>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.</p> <p>5. Desarrollo de nuevos productos: en 2007 desarrollaron eco-etiquetas.</p> <p>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.</p> <p>7. Proveedores y subcontratados: extenderemos nuestro compromiso medio ambiental a proveedores y subcontratados, definiendo nuevos criterios de selección.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de Residuos: 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 consisten en la distribución de los residuos de acuerdo a los 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. Todos los residuos reciclables y no son pesados y reportados mensualmente sacando estadísticas de la cantidad de residuos generados en relación a los empleados de la Compañía. ➤ Emisiones de CO2: medimos la eficiencia de nuestra flota a través del control mensual de cantidad de litros consumidos de gas oil y nafta en relación a los kilómetros realizados ➤ Gestión residuos peligrosos: Los residuos peligrosos son llevados por una Compañía contratada especialmente por TNT AR con licencia para la recolección y transporte de los mismos a lugares seguros.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El programa Planet Me tiene la adhesión mundial. ➤ TNT Argentina realiza controles de cantidad de emisiones de CO2 y eficiencia de la flota controlando mensualmente litros vs Km. ➤ Los residuos peligrosos son llevados de manera anual por una Empresa con licencia para transportarlos y depositarlos en lugares seguros. ➤ Se han eliminado en su mayoría los viajes al exterior y sólo en los casos imprescindibles se realizan gestionando la tecnología de videoconferencia para lograr más efectividad reduciendo el impacto del avión.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">➤ Nuestro socio estratégico “Los Guardianes del Riachuelo” están muy contentos con la distribución que se está realizando del material que les entregamos periódicamente.➤ La concientización del personal es cada vez mayor y permite que los residuos sean distribuidos y aquellos reciclables entregados en buen estado |
|--|---|

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
	<p>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</p>
	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
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Todos los empleados de la Compañía reciben las políticas corporativas de TNT y con la firma se comprometen a cumplir con ellas ➤ 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. ➤ Las posiciones críticas de la Compañía y con manejo de valores realiza una capacitación on line con examen anual de Integridad para la correcta registración financiera ➤ Los nuevos empleados realizan junto a la entrega de las políticas un test on line que mide el grado de entendimiento de las mismas y obliga a los empleados a leer las mismas.
Resultados	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. ➤ Tenemos una muy buena relación con el sindicato por cumplir con la ley

¿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