



TNT ARGENTINA S.A.

Comunicación sobre el Progreso Nro. 9

Junio 2013-Junio 2014

Buenos Aires; Septiembre 12 de 2014

Mr. H.E Ban Ki-Moon
Secretario General
Naciones Unidas
Nueva York, NY10017
USA

Estimado Secretario,

En cumplimiento con el requisito explícito de informar sobre el desarrollo de las actividades de TNT Argentina tenemos el agrado de dirigirnos a Uds. a fin de presentar nuestra Comunicación sobre el Progreso. **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, referentes al “Respeto por los Derechos Humanos y Laborales”; el “respeto por el Medio Ambiente” y la “Lucha Contra la Corrupción” 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 nuestros Principios en los Negocios es, trasladar las declaraciones del Pacto Global en el Empresariado.

Reconocemos que un requerimiento clave para participar en el Pacto Global es la Comunicación del Progreso de manera anual, que manifiesta los esfuerzos de nuestra Compañía en la puesta en marcha y cumplimiento de los 10 Principios. Por lo tanto nos comprometemos formalmente a cumplir con la Política y publicar anualmente nuestra COP, como resultado de nuestra transparencia y adhesión.

Cordialmente,

Buenos Aires, **Septiembre 2014**
Rodrigo San Martín, AR Country Manager
TNT Argentina SA

Contacto: Marisol Fernández Martel
Email: Marisol.F.Martel@tnt.com
Teléfono: 4309-0837
Fax: 4309-0801

Derechos Humanos



Condiciones Laborales



Medio Ambiente



Anticorrupción



TNT Express es líder en el mercado internacional de servicios de entregas globales. Trabajamos con esfuerzo, siendo una organización abierta, honesta y transparente

Nosotros aseguramos que los envíos de documentos y cargas de nuestros clientes, sean entregados en forma segura y a tiempo.

El logo de TNT y su característico color naranja se han convertido en símbolo de confianza.

Nuestra **Misión** “Somos un equipo global de personas comprometidas que conecta negocios, mercados y gente, de manera sustentable” y **Visión** “Ser la empresa de distribución más admirada” nos alienta en este camino de Sustentabilidad.

PERFORMANCE DEL GRUPO AÑO 2013 de acuerdo al Reporte Anual Corporativo 2013 en Responsabilidad Corporativa

	2012	2013
Pérdida de Tiempo por accidente/100 Fte	2,88	2,69
Accidentes Fatales	0	1
Lealtad de los empleados (engagement)	71%	67%
Ausentismo	3,30%	3,40%
Satisfacción del Cliente	87,00%	87,00%
Emisiones de CO2	1,046	1,078
Camiones Estándar (Euros 4-5-6 para Europa)	73%	82%

Estrategia de TNT 2013-2014

TNT Express es un proveedor global de servicios express y relacionados. A través del tiempo la Compañía ha desarrollado su red terrestre, aérea y local para cubrir las necesidades cambiantes de nuestros clientes. TNT Express mantiene posiciones claves alrededor de Europa, Medio Oriente, Asia Pacífico- todas interconectadas por una red regional e intercontinental.

En el 2011 TNT Express se convirtió en una Compañía independiente luego de la escisión de POSTNL (previamente TNT N.V.) En Febrero 2012, TNT Express presentó su estrategia única “Construyendo sobre nuestras fortalezas”.

El 19 de Marzo 2012, UPS y TNT Express en conjunto anunciaron que habían llegado a un acuerdo en los términos más importantes y condiciones de una oferta de UPS sobre TNT Express. Luego de una aprobación prolongada por la Comisión Europea, (EC) el Protocolo de Fusión finalizó con la prohibición de la compra con fecha 30 de Enero de 2013.

En Marzo 2013, TNT Express comenzó un programa de mejora en la Compañía a Nivel Internacional. El objetivo del programa es, asegurar el desempeño de TNT Express como una Compañía única. Se basa en 4 prioridades:

- ❖ remodelar la cartera de productos de la Compañía;
- ❖ proposición distintiva de servicio;
- ❖ mejor ejecución e;
- ❖ inversión en infraestructura y Sistemas.

Progresos considerables se han logrado en las 4 prioridades.

En el 2013, 35 millones de Euros de los 240 millones de Euros destinados a mejoras se han utilizado con este fin.

Reporte de Responsabilidad Corporativa

La responsabilidad Corporativa es una parte integral de la Estrategia de Negocio de TNT Express y está embebida en sus actividades de negocio y operacionales.

Dado el perfil Operacional y de Negocios de TNT Express; la “Seguridad e Higiene” y “Medio Ambiente”; tienen prioridad en la agenda estratégica de la Compañía. Damos soporte a clientes y otros proveedores de la cadena de valor; para mejorar el impacto.

TNT Express alienta el desarrollo continuo y lealtad de su gente a través de varios programas y acciones.

GUIA 2014

- Mantener las condiciones comerciales que se estiman volátiles.

- Asumir y mejorar el impacto externo:
 - o Combinar los resultados operativos de Europa y América para mostrar desarrollo positivo.
 - o Los resultados combinados de Asia, Medio Oriente & África y Pacífico esperan ser estables
 - o Mejoras en el Doméstico de Brasil
- 3% de crecimiento en facturación en el Negocio.

TNT Argentina como filial de TNT Express adhiere a la Estrategia corporativa y traslada localmente las iniciativas globales. A continuación encontrarán una guía de cómo a nivel Local adherimos a los lineamientos corporativos que estas alineados a los Principios del Pacto Global.

TNT ARGENTINA en números



17 años en AR.



146 Empleados.



142.171 envíos por año.



27 vehículos.



6 Depots (Buenos Aires, Mendoza, Mar del Plata, Córdoba, Rosario, Ezeiza)



2 Puertos de Salida (EZE & MDZ)



+ 200 Países de Destino

Política de TNT Argentina S.A. de Responsabilidad Social

En **TNT ARGENTINA**, proveedor global de servicios de correo expreso, transporte de exportación e Importación de carga, servicios de almacenamiento y distribución, 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 los valores y derechos de las personas.

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, prevenir la contaminación, optimizar el uso de los recursos y prevenir los daños y el deterioro de la Salud y Seguridad 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, así como su interpretación y de otros requisitos que nuestra organización asuma voluntariamente, comprometiéndonos a trabajar con nuestros proveedores de bienes y servicios.

La Dirección de la Compañía se compromete a establecer y revisar periódicamente los objetivos y metas de Medio Ambiente, Higiene, Salud y Seguridad, 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.

La Compañía ha certificado el programa “Investor in People”, que evidencia la importancia que le asignamos al desarrollo y crecimiento de todos los integrantes de la organización. El 100% de los empleados se encuentran certificados en la Norma.

Derechos Humanos



Principios I y II

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos a nivel Mundial
- Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los Derechos Humanos

Nuestro Compromiso o Política

“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” los cuales han sido redefinidos alineándose a la Guía de Principios para los Negocios y Los Derechos Humanos de la ONU, en el año 2013”

La Dirección de TNT Argentina SA tiene un fuerte compromiso con los Principios empresariales y Plan de negocios, los cuales incluyen la responsabilidad de velar por el estricto cumplimiento y consideración de los organismos gubernamentales y las leyes relacionadas con el negocio de TNT”.

Nuestros procesos/Sistemas:

Las Políticas Corporativas de Integridad de TNT explicitan la adhesión a los Derechos Humanos. Todos los empleados firman al inicio de la relación laboral con **TNT Argentina** las siguientes políticas:

- ✓ Principios en los Negocios (Corporativa)
- ✓ Denuncia de prácticas ilegales (corporativa)
- ✓ Política de Conflicto de Intereses
- ✓ Política del grupo TNT “Regalos y Entretenimientos”
- ✓ Habeas Data (local)
- ✓ Disposiciones reglamentarias (local)

En las mismas se encuentran desarrollados los principios de TNT para realizar negocios y hace expresa mención a las prácticas con empleados y el cuidado de los derechos humanos.

- 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 que obliga a los empleados a leerlas antes de prestar conformidad, siendo revisadas por HR para reconocer si el empleado conoce las mismas
- Junto a este proceso, a nivel corporativo; hay una herramienta de control Obligatoria. Estos testeos incluyen revisión de Perfiles de Puestos, autorizaciones de pagos anuales especiales, Management Review del Director Financiero y Gerente General, doble firma para acreditaciones bancarias; con chequeos cruzados de control

de documentación por el Equipo Gerencial, procedimiento para la selección, e incorporación de personal bajo las normas de TNT.

Actividades emprendidas en el último año:

En TNT Argentina mantenemos las siguientes políticas con foco en nuestros empleados:

- **Esquema de remuneraciones:** en donde se puede vislumbrar todos los salarios de la Compañía por niveles y tomando como punto de partida el SMVM. La empresa se encuentra encuadrada en el Convenio 40/89 (Sindicato de Choferes de Camiones y Afines) En este sentido desde el 2010 se aplica para el personal convenionado y fuera de convenio la misma política de ajuste , intentando de esta manera suplir los aumentos por inflación generados en la Canasta Familiar.
- **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. La herramienta que los empleados tienen para poder precisar que tipo de movilidad tiene es; el procedo de gestión de desempeño en donde un apartado formal se refiere al desarrollo de la persona y sus aspiraciones futuras con movilidad geográfica.
- **Job Posting:** dentro de Recursos Humanos contamos con un indicador clave de Cantidad de Búsquedas Internas de Management cubiertas con personal de TNT y también cantidad de búsquedas totales sobre las cubiertas localmente. La política de Job Posting alienta la promoción manteniendo la clausula de contar con antigüedad mayor a 1 año en la posición anterior.
- **Plan de erradicación del trabajo infantil;** el trabajador más chico de TNT Argentina tiene 21 años. Trabajamos con la cadena de valor principalmente con los más críticos en cuanto a este flagelo y estamos alineados a la LCTⁱ y OITⁱⁱ.
- **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 vida/ 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 en plan de contingencia.
- **Proceso de Gestión de Desempeño:** El proceso de Gestión de Desempeño anual cubre a todo el personal de acuerdo al perfil y simplifica para la misma posición a nivel global el mismo perfil y mismo formulario de análisis de desempeño. A través de esta herramienta no sólo medimos desempeño sino también comportamientos de nuestros empleados. Para TNT no sólo es importante la performance sino como se llega a esos resultados. El proceso de evaluación es un momento de feedback

- **Voice:** la “lealtad” de nuestros empleados es medida cada año a través de la encuesta Global VOICE. En el año 2014 trabajaremos puntualmente en las áreas definidas como prioritarias en la Encuesta 2013.

Resultados Obtenidos:

- **IIP recomendados para re certificar.** Esta Certificación Internacional con foco en el “desarrollo y capacitación” de nuestros empleados fue pasada exitosamente en Junio 2013 mejorando en 9 de los 12 indicadores que nos evalúa la norma.

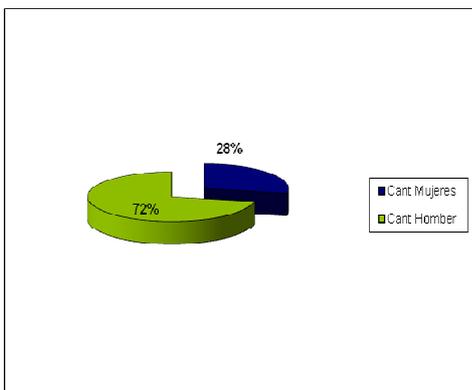
Las principales fortalezas descriptas por el auditor internacional fueron las siguientes:

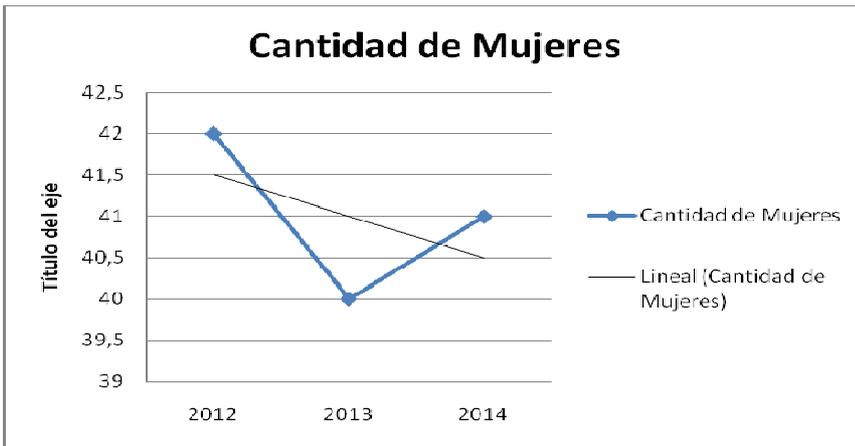
- Altos estándares de liderazgo del Senior Management Team
- Mejoras en comunicación a lo largo de la organización
- Jefes y Supervisores competentes y bien entrenados
- Mejora continuas en el departamento de HR en relación a los procesos, sistemas y procedimientos de cara a las personas
- El ambiente de trabajo abierto y amistoso que alienta al involucramiento, contribución de ideas y mejora continua
- Una fuerza de trabajo bien entrenada
- Dialogo constante y constructivo entre los representantes sindicales y el Management Team.



INVESTOR IN PEOPLE **100% del Equipo de TNT Argentina Certificado**

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





- **VOICE 2013** : Los resultados de TNT Argentina 2013 han sido los siguientes:



Compromiso de los empleados

Argentina



2-Estoy dispuesto a trabajar más allá de lo que requiere mi trabajo para ayudar a TNT a prosperar

Argentina



Condiciones Laborales



Principio III

Las Empresas deben apoyar la libre asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

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 la compañía lidera este proceso

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

- ✓ Desde el 2006 la empresa cuenta con delegado gremial en sus instalaciones. El dialogo con el representante y HR es continua. En el año 2010 se sumó un nuevo delegado sindical en nuestras instalaciones. Durante el 2012 se realizó la re elección del segundo siendo el nuevo elegido parte del staff de distribución.
- ✓ Desde el año 2013 hay dos nuevos interlocutores con el sindicato. Desde la gerencia de Operaciones y Recursos Humanos en conjunto se trabaja en las mejores propuestas, alimentando contantemente el dialogo y afianzando nuestra relación con la parte Sindical.
- ✓ En el año 2014, las nuevas elecciones sindicales consolidaron la posición de los dos delegados actuales. Uno de ellos con tareas dentro del sindicato y el segundo trabajando en el departamento de distribución, siendo su categoría “Chofer de 1era”.
- ✓ Todo el personal convencionado cuenta con la ropa de trabajo correspondiente y vestimenta especial para el invierno debido al descenso de temperatura en el depósito. Esta iniciativa de la empresa más allá de lo exigible legalmente, intenta dar respuesta a las bajas temperaturas del depot durante el invierno.
- ✓ 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 acorde para realizar su trabajo que mantenga los requisitos de un elemento de protección personal y sea confortable al caminar.
- ✓ Con el objetivo de continuar trabajando para mejorar las condiciones de Seguridad del personal operativo, se incorporaron guantes anti corte para el depósito y personal de Ezeiza.

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

- ✓ En el año 2013 cambiaron los interlocutores con el sindicato y hemos mantenido y afianzado el dialogo con el sector sindical.
- ✓ Frente a la auditoría de liP en el año 2013, vinieron representantes sindicales a tener una entrevista personal con el auditor externo. Como resultado de la misma el auditor comentó como una fortaleza a destacar: *“el continuo dialogo constructivo entre los Representantes sindicales y el Senior Management Team”*ⁱⁱⁱⁱ.
- ✓ La elecciones 2014 afianzaron el rol de los dos representantes sindicales frente al personal convenciendo volviendo a ganar los actuales delegados. El proceso de elección se dio en la empresa con la participación de todo el staff bajo convenio.
- ✓ En Junio del 2014 nuestro delegado principal participó de una Jornada Internacional de Representantes Sindicales de Empresas de Transporte en Holanda. En esta oportunidad se entrevistó con el CEO de TNT a nivel Corporativo. Desde TNT Argentina alentamos y cooperamos con su participación en estos Congresos Internacionales siendo la 2da vez que cuenta con la asistencia del delegado de la Compañía.

Principio IV

Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio

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)

Durante al 2013/2014 la compañía continúa trazando actividades dentro del Programa de Salud. Se está re definiendo una política nueva de licencias y permisos que tiene como fin unificar los requerimientos y los beneficios otorgados.

El indicador de ausentismo a nivel local y global nos va marcando el rumbo a seguir. Como resultado estamos previendo volver a llevar a cabo la vacunación antigripal de manera compartida con nuestros empleados.

Desde 2012 como procedimiento aquellas licencias que aportan dudas sobre el alta, son revisadas con Medicina Laboral.

A partir del 2014 y con el objetivo de preservar a los empleados en sus posiciones realizamos exámenes específicos para los casos de Promociones Internas por Job Posting, evaluando aspectos clínicos a tener en cuenta en la nueva función.

Sostenemos anualmente la certificación como “Empresa Libre de Humo” y alentamos a través del Boletín de HR medidas de vida saludable.

A partir del 2013 y con el objetivo de “fomentar la vida saludable” todos los viernes y en todos los sitios de TNT realizamos una “merienda saludable”, entregando por empleado una fruta de estación. Esta iniciativa se ha vuelto un clásico de los viernes en **TNT Argentina**.

Desde el año 2013 la responsabilidad de “Seguridad e Higiene” volvió a estar bajo HR, De esa manera trabajamos en conjunto con el Consultor de Seguridad en acciones conjuntas que mejoren las condiciones de seguridad y salud de nuestro staff

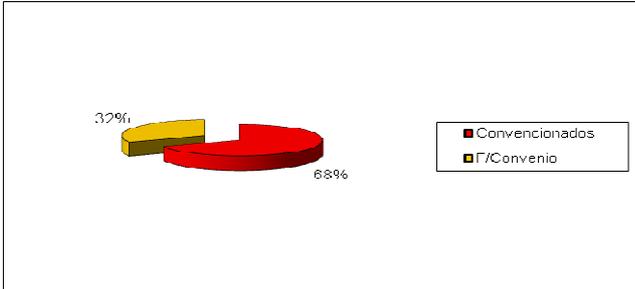
Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

- El informe de **Licencias y Horas** extras nos permite alimentar las horas contractuales del mes con el objetivo de analizar desvíos por departamento a través de la utilización sistemática de la misma herramienta a lo largo de los años.
- Desde que Recursos Humanos tomó la responsabilidad sobre HSMA se pone más foco en la gestión para trabajar problemáticas habituales y generar cambios a corto, mediano y largo plazo en la Salud y Ocupación de nuestros empleados.

Se han incorporando:

- Estudio de los accidentes de trabajo buscando acciones correctivas en los casos en los cuáles
 - Análisis de Accidentes e incidentes buscando causas raíz y trabajando en la mejora de los mismos
 - Procedimiento accidentes/incidentes evitando posibles futuros accidentes de trabajo
 - Corrección de la matriz de riesgo
 - Nuevo Consultor de HSMA
 - Estudios de Ergonomía
 - Zapatillas seleccionadas que cumplan los requerimientos ergonómicos para los caminantes
 - EPP, incorporación de nuevos elementos para mejorar las prácticas frente a nuestros empleados
- Se trabaja en una serie de capacitación de HSMA para nuestro staff a lo largo del país. En el 2014 se ha realizado la capacitación de Primeros Auxilios y Brigadistas
 - En el año 2013 como iniciativa de la Gerencia se lanzó el viernes Saludables. El objetivo es entregar por cada viernes una fruta de estación.
 - El Boletín de Recursos Humanos de carácter mensual busca alentar las sanas costumbres en salud a través de la incorporación de datos sobre alimentación y vida saludable
 - La Compañía sostiene una serie de beneficios adicionales a los de Ley relacionados a la extensión de las licencias legales.

- ✓ En relación porcentual a continuación se detalla la distribución del staff



La cantidad de personas en convenio se viene acrecentando en los últimos años pasando de ser una distribución pareja a tener mayor presencia sindical en la actualidad

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

- ✓ **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. El personal en convenio trabaja 7.45 hs con 45 min de almuerzo.
- ✓ **Viernes Saludables:** los empleados sienten el compromiso de la empresa con la vida sana, y es un evento esperado semanalmente.
- ✓ La encuesta **VOICE** de los empleados arroja los siguientes datos:

9. Mi equipo/departamento está bien organizado para encargarse del trabajo que hay que hacer.



- ✓ **Capacitación en Primeros Auxilios:** para el 100% de los empleados que forman el “Equipo de Primeros Auxilios”, en el segundo cuatrimestre del 2014 en BUE.

Principio V

Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

Nuestros Compromiso/Política

Adherimos a los derechos humanos sobre la abolición del trabajo infantil. Apoyamos las medidas que emanan de la Secretaría de Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

- ✓ En la Compañía el empleado más joven tiene 21 años
- ✓ Trabajamos en la concientización con nuestros proveedores. Principalmente con aquellos que están considerados por su actividad como posibles empleadores de “trabajo infantil”
- ✓ Trabajamos con la **Fundación Forge** en la incorporación de personal Junior que saliendo de la Secundaria quieren hacer sus primeras experiencias en una Compañía Internacional. La Fundación los prepara dando cursos de “Administración y Logística”. Nuestra alianza permite que contemos con mano de obra junior, preparada y con ganas de insertarse en el mercado. La Fundación trabaja con Población en Riesgo.

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

- ✓ El empleado más joven de la Compañía tiene 21 años.
- ✓ Tenemos 4 empleados de **Fundación Forge** trabajando en TNT con excelentes resultados en cuanto a desempeño y compromiso en el Departamento de Operaciones y Administración. Los empleados ingresaron a los 19 años y ya tienen una antigüedad promedio de 4 años de trabajo.

Principio VI

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Nuestro Compromiso o Política

Nuestra política de diversidad manifiesta:

“TNT Express utiliza los estándares de liP para proveer un acercamiento consistente y estructurado al manejo de la gente. El estándar requiere identificar y comunicar de manera clara los objetivos del negocio a todos los empleados, dar feedback del desempeño, desarrollar planes de capacitación y customizar los mismos a las necesidades.

Breve descripción del Proceso

La Compañía está certificada en liP (Investor in People) El **desarrollo** y **capacitación** de nuestro staff son pilares fundamentales para el éxito de nuestro servicio. Es por esto y que alineados a los 12 indicadores de la Norma trabajamos en:

- Comunicación amplia
- Comunicación del Equipo
- Plan y Análisis de Capacitación y Desarrollo
- Capacitación y Desarrollo y su impacto en el negocio
- Diversidad e Inclusión
- Indicadores del negocio y relación cross funcional
- Inducción
- Proceso de Gestión de desempeño
- Reconocimiento
- Dirección Efectiva
- Desarrollo organizacional
- Igualdad de Oportunidades

Actividades desarrolladas

Desde el 2001 y de manera consecutiva cada 3 años hemos obtenido la re certificación de liP. En el 2013 hemos mejorado en 9 de los 12 indicadores de la norma. Las actividades que se mencionan a continuación tiene relación a la aplicación de la Certificación en la Gestión de los Recursos Humanos:

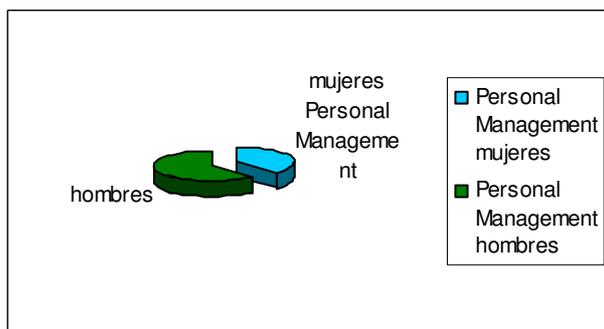
- Trabajamos en Igualdad de oportunidades frente a la búsqueda y de desarrollo a través de la política corporativa y local. A nivel internacional se fomenta la movilidad. Los empleados a través de la Web tienen accesibilidad a las posiciones internacionales. A nivel local se promocionan las búsquedas internas antes de solicitar una posición de manera externa.

- Performance Management para todos los empleados de la Compañía generando una herramienta de medición única a nivel de TNT que unifica criterios de medición de manera global, a igual posición en el mundo, igual perfil de puesto y formulario de gestión de desempeño.
- 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
 - ✓ 2 días de licencia por mudanza
 - ✓ 5 días al año por familiar enfermo
- Más allá del cumplimiento formal de los beneficios sindicales para todo el personal más los beneficios extras dados por la Compañía; en TNT le damos posibilidad a todos de contar con una **prepaga**. Este beneficio es transversal a toda la Compañía.
- En el año 2013 se retomaron las clases de inglés para el staff. Todos los empleados que requieren la capacitación para mejorar su relación en cara al cliente son parte de la misma. Se realizan evaluaciones semestrales y finales. En el año 2014 se aumentó el número de capacitados en un 85% armando equipos de capacitación por niveles de conocimiento de Inglés; siendo los mismos cross funcionales.

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

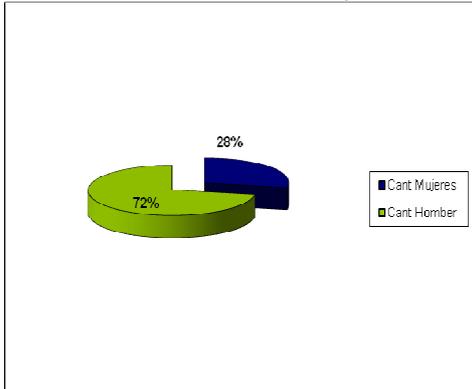
- ✓ 3 búsquedas internas y 2 cubiertas por personal interno en lo que va del año 2014.
Resultado: Efectividad del 66%

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



- ✓ Todos nuestros empleados son **capacitados** al comenzar a trabajar. La Inducción es dada por sus pares además de las áreas más cercanas a su tarea. Con la supervisión directa del Superior inmediato y HR. **Resultado: 100% de los empleados capacitados en su puesto**

✓ Mantenemos el mismo porcentual de mujeres en la empresa



✓ Desde el 2006 incorporamos una persona discapacitada al Staff de Data Entry. Tanto sus pares como Jefe directo han encontrados el canal de comunicación adecuado. La empleada es una más dentro de TNT con el mismo trato. Los años de trabajo en conjunto permiten que se naturalice la discapacidad y no existan trabas en la comunicación.

Medio Ambiente



Principio VII

Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales

Principio VIII

Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio IX

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.

Nuestro Compromiso o Política

La compañía considera la eficiencia en energía y carbono como una prioridad. TNT Express está comprometido a mitigar su impacto ambiental con foco en tres áreas:

- Operaciones:** mejorar la Eficiencia de CO2 y aire en la actividad, incluyendo subcontratados
- **Clientes:** proveer información sobre CO2 a clientes y ayudarlos a reducir su emisión
- Personas:** alentar el conocimiento y entrenar a los empleados y subcontratado sobre “manejo de medio ambiente”

Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)

TNT Express Argentina tiene en marcha un programa de gestión ambiental que incluye:

- ✓ **Gestión de residuos** 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. Mensualmente medimos la cantidad de residuos que generamos sobre la cantidad de empleados y generamos acciones correctivas. Esta información es incluida en el reporte de Responsabilidad Corporativa de TNT.
- ✓ **Residuos Peligrosos:** La disposición final de los residuos peligrosos que generamos (muy pocos) está a cargo de un ente certificado a tal fin
- ✓ **Consumo CO2 Eficiente/Flota:** Mensualmente medimos los litros consumidos utilizando gas, gas-oil y nafta en relación a los kilómetros realizados tanto por la flota como por los “Company cars”. Las variaciones de un +/- 20% llevan la justificación correspondiente
- ✓ **Consumo Co2 Eficiencia/ edificio:** se trata de medir cuanta energía gastamos en relación a los metros cuadrados en iluminación y calefacción en todo TNT Argentina.

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

Las actividades emprendidas durante el año en TNT Argentina se enumeran a continuación

Gestión de Residuos:

- ✓ **Reciclado:** Desde TNT Argentina hemos lanzado en Septiembre de 2008 un programa de Gestión de Residuos en conjunto un socio estratégico de la Zona que se encuentra en Barracas. El mismo consisten en las distribuciones de los residuos de acuerdo a los cestos de color azul (papel) y amarillo (latas y plásticas) con el fin de gestionar los mismos de manera más eficiente; ayudando a minimizar el impacto en el medio ambiente. El programa se viene realizando de acuerdo a lo planificado y quienes realizan la recolección manifiestan que están muy a gusto de estar trabajando en conjunto con TNT para mejorar la gestión de residuos en el barrio. Los residuos no reciclables son dispuestos a través del CEAMSE de manera diaria.

- ✓ **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 sacando estadísticas de la cantidad de residuos generados en relación a los empleados de la Compañía. Todos estos datos se incorporan al reporte CSR de la Corporación que tiene un carácter mensual.

Todos los residuos reciclables son pesados y reportados mensualmente sacando estadísticas de la cantidad de residuos generados en relación a los empleados de la Compañía. Todos estos datos se incorporan al reporte CSR de la Corporación que tiene carácter mensual y trimestral.

Como tenemos exposición de residuos peligrosos en el transporte tenemos personal **capacitado en mercancías peligrosas aéreas y carreteras** y contamos con kit anti- derrames.

Los capacitados en Operaciones ascienden a 9 personas capacitadas en Mercancías Peligrosas Aéreo y 9 personas en carretero.

Eficiencia 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.

Para fin del 2014 está planificada la reposición de parte de la flota. Esto traerá aparejado muchas ventajas competitivas para el consumo responsable en relación al CO2.

La Flota recibe de manera anual un curso a cargo del asesor de HSMA sobre eco driving. Estamos planeando realizar un curso más específico a cargo de un consultor externo especialista en la materia

Eficiencia del consumo en el edificio: También analizamos la cantidad de K/Whats consumidos de energía para poder conocer cuál es nuestra eficiencia en cuanto al consumo de energía para iluminación y calefacción/refrigeración.

- 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.

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

✓ Gestión Residuos

- La concientización del personal es cada vez mayor y permite que los residuos sean distribuidos y aquellos reciclables entregados en buen estado.

✓ Eficiencia CO2

- Hemos sido auditados por ACUMAR con muy buenos resultados por la utilización de los elementos de nuestro servicio que pueden generar impacto en el Medio Ambiente y nuestra gestión de los mismos.

Anticorrupción



Principio N° 10

Las empresas deben trabajar contra la Corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

Nuestro Compromiso o Política

Nuestra compañía tiene una clara política de principios en los Negocios en donde se expresa los términos bajo los cuáles la Compañía realiza sus negocios.

TNT invertirá en los recursos adecuados para mantener y mejorar continuamente el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, regionales y globales de control de exportación

Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)

La empresa a nivel corporativo implementó para todo el personal de TNT las siguientes políticas:

- ✓ Principio en los Negocios
- ✓ Prevención de Fraude
- ✓ Denuncia de Prácticas Ilegales
- ✓ Política de Entretenimientos y Regalos
- ✓ Compromiso de “Control de Exportaciones”

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

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 brindarles 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.

Los nuevos empleados realizan junto a la entrega de las políticas un test que mide el grado de entendimiento de las mismas y obliga a los empleados a leer y hacer un seguimiento de las mismas.

La Compañía a nivel internacional trazó una Política de Control de Exportaciones que implica que la empresa para cuidar su reputación internacional de Empresa CONFIABLE cumplirá con todas las leyes nacionales, regionales e internacionales de control de exportación, sanciones, programas de medidas restrictivas y embargos, regulaciones y reglamentos que prohíben el comercio no autorizado de bienes

militares, estratégicos u otros servicios, así como transacciones financieras o comerciales con personas y organizaciones con acceso denegado.

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

- ✓ Capacitamos a nuestros empleados en Aeropuerto para que sepan gestionar la carga y las consultas de Aduana, demostrando profesionalismo frente al Organismo Público.
- ✓ Tenemos una muy buena relación con el sindicato por cumplir con la ley. 70% de personal convencionado.
- ✓ La empresa cuenta con un sistema homogéneo y transparente para la definición de precios por la prestación de sus servicios.
- ✓ Existe un procedimiento preciso y transparente para ofrecer información a potenciales clientes sobre los servicios que prestamos, condiciones, tarifas.
- ✓ Tenemos una política frente a nuestros proveedores que cuida los Controles de Exportación y alerta sobre posibles “banderas rojas”
- ✓ Realizamos una DDJJ de Conflicto de intereses en donde el personal informa si tiene relación con proveedores, con pares, clientes y personas políticas u entes gubernamentales a fines a nuestra actividad.

¿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 grupos de interés en las oficinas de TNT. Además en la página también se encuentra un link para el reporte de sustentabilidad corporativo y la alineación de los 10 Principios de Negocio del Pacto Global

ⁱ LCT: Ley de Contrato de Trabajo

ⁱⁱ OIT: Organización Internacional del Trabajo

ⁱⁱⁱ Ian Arbuckle, Reporte de liP, 2013