



Ford Argentina S.C.A.

Año: 2011

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

Ford Motor Company fue nuevamente reconocida en 2011 como una de las compañías más éticas por el "Ethisphere Institute", al ser listada entre las 110 compañías globales (única automotriz) más éticas del mundo." Comprometida con la sociedad desde hace más de 108 años en el mundo y 98 años en la Argentina, Ford ha construido y mantiene una excelente imagen.

En Noviembre de 2011 y en el marco de la celebración del 50º aniversario de la planta de General Pacheco, Ford Argentina presentó formalmente su nueva Planta de Motores, cuya inversión alcanza los 21 millones de dólares y generará alrededor de 140 empleos directos y unos 100 indirectos entre los diversos proveedores asociados al proyecto. Será capaz de producir anualmente 44.000 motores por turno de producción y serán destinados a equipar la futura generación de la pick up Ranger, la primera plataforma global de la empresa en producirse en el país.

Se concretó la firma de un Convenio de Cooperación para el Desarrollo Industrial entre Ford y el Municipio de Tigre bajo cuyo marco se desarrollará el Agrupamiento Industrial de Proveedores que se instalará en los terrenos linderos a la planta. Ya se han confirmado seis proyectos y hay dos más en elaboración, para la instalación de nuevas plantas industriales de proveedores estratégicos que formarán parte de esta iniciativa.

Ford continúa impulsando así, tanto su crecimiento continuo como el de sus grupos de interés, ofreciendo a los consumidores productos de alta calidad y con la más moderna tecnología disponible. Esto le ha valido ser reconocida por la prestigiosa Revista Parabrisas (de Editorial Perfil), como la empresa automotriz del año 2011.

También sigue apostando a la educación como verdadero factor de desarrollo de la comunidad y lo hace implementando programas de apoyo a la educación en todo el país. Algunos de éstos son la Escuela Técnica Henry Ford, mixta y abierta a la comunidad que desde hace 46 años funciona dentro del predio de su planta de General Pacheco y la construcción junto a los concesionarios, de 41 escuelas rurales y de frontera en todo el país en la década de los setenta y que actualmente están siendo recicladas y adecuadas las actuales necesidades, con un enfoque de preservación ambiental. Estos son sólo algunos ejemplos del compromiso de Ford la nuestra comunidad.

Ford ha firmado en la Argentina el Pacto Global de Naciones Unidas ya que sus principios en la promoción de los valores correspondientes a las áreas de Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la Corrupción, coinciden con aquellos adoptados por la empresa y que están expresados en sus cartas políticas a nivel corporativo, las que proveen una estructura sistémica que armoniza las acciones para lograr los comportamientos esperados.

Ford Argentina se suma a la iniciativa corporativa de profundizar e ir siempre un poco más allá en misión de entregar excelentes productos, construir un negocio fuerte y contribuir a un mundo mejor.

**02/02/2012, Jorge Di Nucci, Director
de Relaciones Institucionales**

Contacto: Fernando González Selmi

Email: fgonza19@ford.com **Teléfono:** 54 0 3327 42 8604

Fax: 54 0 3327 42 9002

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

La empresa Ford viene trabajando en Argentina de manera ininterrumpida desde 1913. En 1922 instala su primera planta de armado en el barrio de la Boca (Ciudad de Buenos Aires), para dar respuesta a la creciente demanda, que no podía ser satisfecha con los locales que había utilizado hasta entonces, en diversos lugares de la ciudad de Buenos Aires. En ese entonces contaba ya con 400 empleados y una red de 285 concesionarios en el país. En 1960 Ford instala en la planta en su actual ubicación de Gral. Pacheco en la provincia de Buenos Aires, siendo el comienzo de un verdadero polo industrial que impulsó el crecimiento de las poblaciones cercanas. Actualmente ocupa más de 3000 personas, manufacturando en su planta vehículos Focus y Ranger con un fuerte sesgo exportador para toda la región, además de abastecer el mercado doméstico. Alineada permanentemente con la visión de sustentabilidad económica, ambiental y social emanada de la más alta dirección de la casa matriz -fundada hace más de 108 años- Ford Argentina procura hacer su aporte a la visión corporativa de "Proveer excelentes productos y servicios, construir un negocio fuerte y hacer de éste un mundo mejor".

PRODUCCIÓN (en cantidad de unidades)	2010	2011
Producción total	96.451	103.883

CLIENTES (en cantidad de unidades)	2010	2011
Patentamientos	85.518	106.691
Ventas a concesionarios	81.446	109.534
Exportaciones	69.776	66.977

PRINCIPIO

- 1.- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional
- 2.- No ser cómplice en abusos a los derechos humanos

Nuestro Compromiso o Política

La empresa tiene presente la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de los Derechos del Niño adoptadas por la Organización de las Naciones Unidas. Sobre la base de considerar que el principal recurso de la empresa es el personal que en ella trabaja, los esfuerzos se orientan a proveer empleo de calidad entendiendo por tal a aquél que se desarrolla en instalaciones seguras, limpias ventiladas e iluminadas adecuadamente, proveyendo capacitación, promoviendo el desarrollo personal y profesional, brindando oportunidad para medir y mejorar el clima de trabajo y gozando de beneficios adicionales a los establecidos en la normativa legal vigente. Los principios básicos que rigen el vínculo que la empresa mantiene con sus integrantes se encuentran enumerados en la Carta Política Corporativa N° 2 - Relaciones con el Personal y son los siguientes:

- Valoración por la diversidad
- Capacitación y entrenamiento
- Desarrollo del personal
- Compensación y beneficios y política de puertas abiertas

	<div data-bbox="289 176 1472 216" data-label="Section-Header"> <h3>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</h3> </div> <div data-bbox="289 247 1472 352" data-label="Text"> <p>El área de Recursos Humanos de la empresa posee manuales de procedimientos que reglamentan y dan orientación a las actividades que están bajo su responsabilidad a saber:</p> </div> <div data-bbox="402 352 1143 737" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> Seguridad e Higiene laboral Seguridad patrimonial Sueldos y compensaciones Obra social para los empleados Programas de reconocimientos y beneficios al personal Relaciones laborales Entrenamiento y capacitación Administración de personal extranjero Representantes de RRHH en Operaciones del Negocio Comunicaciones internas Servicios de alimentación y de imprenta </div> <div data-bbox="289 768 1472 909" data-label="Text"> <p>En todas estas actividades se administran diariamente los asuntos relacionados con personal propio y contratado, con estándares propios siguiendo lineamientos corporativos que en todos los casos superan los mínimos establecidos por las regulaciones legales aplicables vigentes en el país.</p> </div> <div data-bbox="289 940 1472 982" data-label="Section-Header"> <h3>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</h3> </div> <div data-bbox="289 1014 586 1056" data-label="Section-Header"> <h4>SALUD Y SEGURIDAD</h4> </div> <div data-bbox="289 1087 1472 1161" data-label="Text"> <p>Relacionado con la salud se trabaja con criterio preventivo, poniendo a disposición de los empleados un plan de chequeo médico anual para ellos y sus familiares a cargo.</p> </div> <div data-bbox="289 1192 1472 1333" data-label="Text"> <p>En la planta, desde la Gerencia de Higiene y Salud Ocupacional se trabaja en forma conjunta con el Comité Mixto de Higiene y Seguridad (CoHiSe), compuesto por representantes del sindicato, directivos y especialistas en prevención en los siguientes ejes:</p> </div> <div data-bbox="337 1402 1472 1860" data-label="List-Group"> <ul style="list-style-type: none"> • Medicina del trabajo. No sólo se brinda atención a las consultas médicas y se respuesta primaria ante emergencias y accidentes laborales, sino que también se hace foco en políticas preventivas a través de programas como Prevención del Estrés y Enfermedades Cardiovasculares; lugar de trabajo libre de humo de tabaco, drogas y alcohol; control de alimentos e instalaciones de comedores en la empresa y campañas de vacunación antigripal. • Higiene industrial. Se trabaja en reconocimiento y medición de agentes físicos, químicos y biológicos potencialmente dañinos para la salud. Se capacita al personal y se informan las recomendaciones sobre los métodos de control más efectivos para reducir los niveles de exposición. Se coordinan un Comité de Ruidos y un Comité de Calidad de Agua para la prevención de las enfermedades relacionadas. </div>
--	--

- **Toxicología industrial.** Antes de su adquisición, los departamentos de Materiales Peligrosos, de Toxicología y de Ingeniería Ambiental evalúan la toxicidad y los riesgos potenciales asociados a los materiales y productos que se necesitan en la planta. Esta evaluación tiene por objeto determinar todos los riesgos a la salud, establecer prácticas seguras de utilización y almacenamiento para los empleados y asegurar el cumplimiento de todos los requisitos legales en materia de salud, seguridad, medio ambiente y transporte. Una vez que el producto ha sido aprobado, se emite la correspondiente hoja de seguridad SDS (safety data sheet). Este estricto control se lleva a partir del sistema corporativo GMAP (Global Material Approval Process) implementado en 1999. Hay actualmente 437 hojas de seguridad vigentes.
- **Comité de ergonomía.** Se compone de personal especializado, con representantes del sindicato a fin de analizar los procesos de producción que impliquen esfuerzos estresantes, para desarrollar soluciones que son monitoreadas hasta su implementación eficaz.
- **Donación de sangre.** Durante la semana mundial de Servicio a la Comunidad de Ford, se realizó una jornada de donación de sangre, a través del Instituto de Hemoterapia del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, para el eficaz funcionamiento de su banco de sangre.
- **Seguridad en el trabajo:** La concientización y capacitación en aspectos de seguridad son permanentes para todos los niveles de la empresa y promueve los siguientes valores: "La integridad física no se compromete y es RESPONSABILIDAD DE TODOS NOSOTROS; el TRABAJO SEGURO ES MI PRIORIDAD, fomento las actitudes proactivas y el cumplimiento de los estándares de salud y seguridad; asumo MI COMPROMISO a reforzar y mantener nuestra CULTURA DE SEGURIDAD por mí, por mi familia y por quienes trabajamos en Ford Argentina". Los accidentes son cuidadosamente analizados y a partir de las conclusiones se elaboran las acciones que tiendan a eliminar la causa raíz de los mismos, promoviendo la mentalidad CERO ACCIDENTE. Se investigan, analizan y corrigen actos y condiciones por debajo de los estándares con la finalidad de prevenir lesiones entre los trabajadores, daños a la propiedad, al proceso y al medio ambiente.

HORARIOS, SALARIOS Y LICENCIAS

El objetivo de Ford es ofrecer salarios y beneficios competitivos y equitativos. Por eso, los incrementos salariales están relacionados con el desempeño de cada persona en su puesto. Periódicamente se realizan estudios comparativos (benchmarking) con empresas de similar tamaño, no sólo del sector sino de diversos rubros, para determinar niveles salariales competitivos en el mercado laboral, para los perfiles profesionales necesarios en la organización.

Es política de la empresa que su gente logre balancear adecuadamente trabajo-familia. Ocasionalmente, cuando por razones de servicio el personal operativo de la planta fuera invitado a trabajar tiempo adicional, se lo remunera con un premio que dependerá del día y hora en que dicho servicio se realice, respetando el período de descanso semanal.

Durante el horario de producción, el personal afectado a éste, cuenta con relevos que

permiten ausentarse temporalmente de su lugar de trabajo para atender sus necesidades fisiológicas. También se cuenta con un intervalo programado de interrupción para dedicarle tiempo al almuerzo o la cena, dependiendo del horario de trabajo. En los casos en que la función lo permite o lo requiera, se trabaja también dentro del esquema de horario flexible, lo que en muchos casos logra mejorar el desempeño del trabajador.

Las licencias por enfermedad son otorgadas con intervención del profesional médico ofreciéndose control médico de ausentismo a un promedio de 15 personas por día. En el caso de enfermedad durante vacaciones, éstas se interrumpen hasta que las condiciones de salud sean las que permitan trabajar normalmente.

El régimen de licencias por matrimonio está vigente, para personal de ambos sexos. En el caso de licencias por maternidad, la legislación otorga a la madre, la posibilidad de solicitar un período de excedencia, para acompañar al recién nacido durante las primeras semanas. También se otorga tiempo en horario laboral para lactancia.

TRATAMIENTO JUSTO DEL EMPLEADO

El empleado tiene la protección de la empresa ante cualquier manifestación de abuso, amenaza o acoso físico, verbal, sexual o psicológico.

- **Tolerancia 0 a la discriminación:** La política de diversidad, asegura el trato igualitario y promueve la tolerancia, valorando las diferencias ya sean de raza, color religión, edad, género, orientación sexual, nacionalidad y capacidades diferentes.
- **Privacidad del empleado:** Los datos relacionados con la identidad del empleado o su vida privada son considerados confidenciales y reciben dentro de la organización el tratamiento necesario para asegurar que los mismos puedan ser accedidos por personas ajenas a la empresa o a las áreas que por razones de negocio deben manejar esta información. Los empleados son informados que los elementos de comunicación que la empresa provee para la ejecución de las tareas propias del negocio, son exclusivamente para ello, notificándolos de su derecho a intervenir dichas comunicaciones si lo considera necesario para la salvaguarda de la integridad del negocio.
- **Mecanismos de denuncia:** Todos los empleados son informados de los canales de comunicación que la empresa pone a disposición para denunciar cualquier situación dudosa o probada de violación a las políticas de la empresa, ya sean estas relacionadas con la integridad en el negocio, sospecha de corrupción o acoso de cualquier tipo.
- **Comunicaciones internas:** Un robusto proceso de comunicaciones internas mantiene informado a todo el personal de las novedades, a la vez que refuerza aspectos de capacitación de diversa índole. Se trabaja principalmente con circuito cerrado de televisión dispuesto en los comedores, piezas breves de comunicación a través del correo electrónico y la revista interna "Noticias Ford". Dos veces al año, en un proceso llamado *cascada*, la dirección de la empresa informa al personal de la situación del negocio, logros y desafíos futuros, abriendo también la posibilidad al diálogo directo en una sesión de preguntas y repuestas a cargo el más alto nivel de la organización.

IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL SOBRE LOS DDHH DE LA COMUNIDAD

El procedimiento de respuesta a las crisis establece la cadena de comunicación con los miembros de la empresa que deban intervenir (Comité de Crisis) para asegurar un adecuado diálogo con los grupos de interés externos.

- **Evaluación de impacto ambiental:** El sistema de gestión ambiental cuenta con un procedimiento que requiere estar atentos a cualquier tipo de denuncia o queja de parte de los vecinos o miembros de la comunidad que puedan sentirse afectados por la operación de la planta, indicando ponerse en contacto con ellos de manera inmediata para interiorizarse de los motivos del reclamo y poder actuar en consecuencia.
- **Respuesta de seguridad:** El personal afectado a la seguridad patrimonial y controles de acceso al predio de la empresa, posee el entrenamiento para actuar evitando situaciones de utilización de la fuerza que puedan interpretarse como violación a los derechos humanos.

RESPONSABILIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS

La permanente innovación tecnológica y la visión de sustentabilidad de la empresa, se traducen en la fabricación de productos que se poseen las siguientes cuatro características de diseño que consideramos diferenciadoras, ya que resumen el derecho del cliente a trasladarse de manera confortable, segura y con el menor impacto ambiental posible de acuerdo a las tecnologías disponibles.

Se enumeran estos términos en inglés con la correspondiente explicación.

- **QUALITY: Calidad.** Ésta está definida por el cliente y el objetivo de Ford es superar las expectativas de cliente, haciendo de sus productos una atractiva experiencia de manejo, con características de seguridad, prestación, tecnología, confort, eficiencia de combustible, aspecto y confiabilidad.
- **SMART: Inteligencia.** Característica propia de los vehículos de última generación que integran a su equipamiento las soluciones tecnológicas de conectividad, comunicación e información digital de uso extendido en la sociedad y que irá incorporando las que se vayan desarrollando en el futuro.
- **GREEN: Verde.** Calidad que refiere al desempeño ambiental del producto desde su proceso de manufactura y durante todo su ciclo de vida. La empresa está permanentemente desarrollando nuevas tecnologías e innovando para poder poner al alcance de sus clientes de mercados globales, productos sustentables esto es, que respeten el derecho de las generaciones futuras a disfrutar de un planeta limpio. El riesgo de cambio climático está siendo interpretado como un verdadero desafío para impulsar tecnologías más limpias y sustentables en lo que respecta a niveles de emisión y eficiencia en la utilización de combustible, como el desarrollo del motor EcoBoost® que se irá incorporando a los vehículos de la marca.

- **SAFE: Seguridad.** La integridad física de los ocupantes de nuestros vehículos y de las personas próximas a ellos es también un derecho. Muchos de los esfuerzos de innovación tecnológica de los productos, se relacionan directa o indirectamente con la seguridad. Los centros de diseño de la empresa están dedicados a proveer seguridad adecuada a toda la gama de productos de modo de hacerlos accesibles aún en modelos de segmentos menores. El último lanzamiento de 2011 fue el Fiesta Kinetic Design, que recibió en Argentina el premio al vehículo más seguro de todos los comercializados en el país.

RESPONSABILIDAD SOBRE LOS SERVICIOS

El servicio de posventa es relevante en lo relacionado con la seguridad del vehículo. Los manuales de servicio remarcan la importancia de respetar las recomendaciones de mantenimiento y la utilización de piezas originales, como una manera de asegurar que el funcionamiento del vehículo se mantenga dentro de los parámetros de diseño, tanto en el aspecto medioambiental como en el de seguridad, para proteger la salud y la integridad física de la población. Para garantizar una atención técnica de excelencia, el personal de los concesionarios recibe capacitación permanente sobre las nuevas tecnologías incorporadas a los productos. Se han realizado controles de seguridad gratuitos a vehículos Ford de los particulares, en los sistemas de suspensión, dirección y frenado.

FORTALECIMIENTO DE LA COMUNIDAD

La empresa lleva 98 años en el país y siempre se ha mantenido interesada en las iniciativas de los organismos gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con los derechos humanos, por lo que busca participar en aquellas en las que puede contribuir positivamente desde su posición en el sector privado. Con especial énfasis en la educación, la empresa busca apoyar de diversas maneras, actividades que tengan que ver con la salud, la alimentación, la vivienda, la cultura y el deporte. Es con ese objetivo que a nivel local, se desarrolló una política de responsabilidad social empresaria que promueve las acciones solidarias y de voluntariado que aporten al desarrollo sustentable de la comunidad.

Educación

Escuelas rurales. Mediante el programa "Ford y sus Concesionarios generando educación para un nuevo mañana" se reciclan y actualizan las instalaciones de los 41 edificios escolares de nivel inicial y primario (construidos por Ford y sus Concesionarios entre 1968 y 1982 en zonas rurales y de frontera de todo el país) incorporando modernos conceptos de seguridad, confort y respeto ambiental. Se los adaptan también a los requerimientos sociales de cada comunidad para que además de operar como centros de educación puedan funcionar como centros comunitarios. Se reinauguró en agosto de 2011 la 17° escuela de la localidad de La Posta (provincia de Tucumán) y se está trabajando actualmente en la 18° escuela ubicada en la localidad de Los Chañaritos (provincia de Catamarca) que será reinaugurada el segundo trimestre de 2012.

Escuela Técnica Henry Ford. Una nueva promoción de Técnicos Electromecánicos se graduó en esta escuela oficial, mixta y abierta a la comunidad, que funciona en el predio de la planta desde 1965, formando en

	<p>valores ciudadanos y capacitando jóvenes para el trabajo y estudios superiores. Cantidad de egresados: 31, entre ellos, dos mujeres.</p> <p>Escuela para adultos. Una nueva promoción de Bachilleres en Producción de Bienes y Servicios egresó del Centro de Enseñanza de Nivel Secundario (CENS 451 de Tigre) que funciona en el edificio de la Escuela Técnica Henry Ford en turno vespertino, permitiendo concluir gratuitamente sus estudios secundarios a personas de la comunidad, en muchos casos, empleados de Ford y de empresas de los parques industriales vecinos. Cantidad de egresados: 19</p> <p>Sistema Dual. Formando parte del espectro de posibilidades educativas que regula el estado provincial, este sistema permite a alumnos de escuelas de educación técnica de las localidades vecinas de Garin y Escobar, complementar su formación profesional con actividades prácticas en Ford. Este programa, que cuenta con la importante colaboración de personal de planta que oficia voluntariamente como tutor, se realiza por la mañana mientras los alumnos completan su educación secundaria por la tarde-noche. Cantidad de alumnos que completaron sus dos años de práctica: 12.</p> <p>Pasantías de estudiantes secundarios y universitarios. Se continuó durante 2011 con importante actividad de articulación de la educación tanto de nivel secundario como universitario, con el mundo laboral.</p> <p>Fundación Junior Achievement. Esta fundación, que tiene como misión inculcar el espíritu emprendedor en los jóvenes, encontró nuevamente en Ford el apoyo para llevar a cabo sus programas educativos de excelencia y la colaboración desinteresada de personal del rol gerencial para compartir un día de trabajo con alumnos de nivel secundario del último año, en la actividad denominada "Socios por un Día". Cantidad de alumnos participantes: 12, lo que representa un número record desde que se comenzó con este programa.</p> <p>Visitas educativas a planta. Este programa, tendiente a que estudiantes de escuelas secundarias y universidades puedan conocer y ponerse en contacto con la moderna tecnología y los principales sistemas productivos. Se realiza una recorrida por todo el proceso, adecuando las explicaciones al interés de los visitantes, en función de la especialidad de sus carreras. Cantidad de visitantes: 3858 de 147 instituciones.</p> <p>Equipamiento educativo: Utilizando la modalidad de Crédito Fiscal con COPRET (organismo oficial dependiente de la Dirección de Educación de la provincia de Buenos Aires, que prevé la adquisición de equipamiento didáctico que promueva la articulación educación- trabajo) se realizó la compra de equipamiento de informática para la Escuela de Educación Secundaria Técnica Henry Ford y está en proceso de compra equipamiento de panificación para un emprendimiento productivo de un centro de formación laboral de la localidad de Saladillo (provincia de Buenos Aires). Se realizó durante 2011 la presentación del proyecto 2012 que prevé equipamiento para 7 instituciones de educación laboral y técnica. Cantidad total de instituciones educativas beneficiadas por ambos proyectos: 8</p>
--	--

Arte y entretenimiento: Llevando acompañamiento a personal docentes y alumnos, voluntarios del grupo de teatro de Ford, realizaron la puesta en escena y representación de una obras infantil en dos escuelas de bajos recursos (una de ellas de educación especial) y en un instituto geriátrico. También se entregaron obsequios y golosinas. Total de espectadores (principalmente niños): 400.

Promoción de la cultura: Ford promueve el desarrollo de la cultura auspiciando actividades de las más variadas expresiones artísticas. En 2011 apoyó al Teatro Colón, Teatro Maipo, Collegium Musicum y Juventus Lírica.

Alimentación

Donación de alimentos. En la edición 2011 de la Prueba Aeróbica Solidaria que se lleva a cabo dentro del predio de la planta de Ford y para cuya inscripción se solicita la entrega de un alimento no perecedero, se contó con la participación de 971 empleados y se recolectaron alrededor de 900 kg de alimentos. Los mismos fueron entregados a la Fundación Banco de Alimentos, quienes se hacen cargo de la distribución en instituciones de bien público con comedores comunitarios.

Deporte para la salud

El deporte para la salud es algo que influye positivamente en el ser humano. La actividad física asociada a la práctica del deporte se valora como un aspecto esencial de la calidad de vida de las personas. La promoción de la actividad deportiva a través del apoyo a los referentes más conspicuos de cada disciplina o de torneos o competencias de interés popular, es también un objetivo orientado al desarrollo comunitario. Con este espíritu es que se realizó también en 2011 la ya tradicional prueba aeróbica solidaria dentro mismo del centro industrial, con la participación de alrededor de 971 inscriptos.

Contención y desarrollo social

Donación de Vestimenta, juguetes y libros. Mediante contenedores colocados en todas las puertas de acceso peatonal de la plante, se reciben donaciones de parte del personal. Se trata de elementos usados que siguen teniendo utilidad y son destinados a diversas instituciones que atienden las necesidades de personas de la comunidad cercana. Se mantiene un nivel de donaciones similar al de años anteriores.

Grupos solidarios. Diversos grupos integrados por personal de las áreas de producción, apadrinan escuelas y otras instituciones de bien común del interior del país. Este padrinazgo no se limita a la entrega de donaciones, sino que incluye tareas de reparación y mantenimiento de los edificios, además de compartir con las comunidades en fechas como Día del Niño y Festejos de Navidad y Fin de Año. La empresa alienta y facilita esta actividad, dedicando tiempo del personal y brindando movilidad. Se mencionan como ejemplo los grupos "Pintura Solidaria" de Planta de Pintura y grupos de Planta de Montaje y Calidad de Planta. Las instituciones y comunidades apoyadas por estos grupos

durante 2011 fueron:

- Escuela N° 31 "Gabriela Mistral", de la provincia de Entre Ríos
- Centro de Día Don Orión, Victoria, provincia de Buenos Aires
- Comedor "Un Sueño para los Niños" de Benavídez, Buenos Aires
- Comunidad nativa de Santa Victoria Este, provincia de Salta
- Escuela primaria N° 900 y Jardín N° 530 de Santiago del Estero
- Comunidad originaria vecina a Villa Ángela, provincia de Chaco

Donación de papel y tapitas plásticas. La Fundación Garrahan del Hospital de Niños del mismo nombre, tiene implementada la recepción de papel y tapitas de gaseosas para su reciclado para la obtención de fondos mediante su reciclado. El personal de Ford participa activamente en la separación de estos elementos de la corriente de residuos, trayéndolos incluso de sus domicilios.

Venta de regalos solidarios. Para la época de Pascua, se permite la instalación de diversos puestos de venta dentro del centro industrial, para que la Fundación San José Providente pueda comercializar sus productos de chocolate solidarios a través de los cuales proporciona trabajo y obtiene fondos destinados a mantener su proyecto comunitario de talleres productivos para educar en el trabajo y 2 hogares que dan albergue a 550 niños y jóvenes del distrito de José C. Paz y alrededores, provincia de Buenos Aires. En 2011 la campaña duró 4 días y la venta fue de 3.178 productos de chocolate, superando lo recaudado el año anterior y transformándose en un nuevo record.

Compras inclusivas. Se realizó la compra de productos solidarios a la *Fundación San José Providente* (mencionada en el párrafo anterior), destinados a agasajar a miembros de la prensa y el periodismo en la reunión de fin de año.

También dentro de este marco, se realizó una presentación de concientización ambiental en la Escuela Técnica Henry Ford, contratando para ello a educadores ambientales de la organización *Cascos Verdes* (asociación civil sin fines de lucro que trabaja a favor de la inclusión social y la conservación ambiental, mediante la formación universitaria de jóvenes con discapacidad intelectual en temáticas de medio ambiente)

Reciclado de materiales: En 2011 se realizó entrega en calidad de donación de madera de embalajes al a la fundación Oxenford de la localidad de Benavídez y Acción Vecinal de Escobar destinada al mejoramiento de viviendas humildes.

Banco de Alimentos: A través de la Fundación Banco de Alimentos de Buenos Aires, 11 grupos que totalizaron 73 voluntarios, colaboraron durante media jornada con tareas de clasificación de alimentos. Esta fundación atiende parcialmente las necesidades alimenticias de más de 79.000 personas (principalmente niños) de 508 organizaciones, entre comedores sociales y escolares. Adicionalmente, 13 voluntarios (entre empleados de la empresa y familiares de ellos) participaron durante dos sábados en el mes de Julio de la segunda cosecha de kiwis, destinada íntegramente a las organizaciones inscriptas como beneficiarios de esa fundación.

Brigadas de construcción. A través de la organización Hábitat para la Humanidad Argentina, durante 2011, 31 voluntarios en 4 brigadas, participaron en la construcción de 3 viviendas de familias de carenciados en el partido de La Matanza. Se totalizaron así más de 240 hs de trabajo social voluntario.

Apoyo a instituciones de bien común: El apoyo a la comunidad a través de las organizaciones que se dedican específicamente a tareas solidarias, es otra manera de dar un servicio a la comunidad. Durante el año 2011 se han auspiciado eventos de Fundamind (Fundación Materno Infantil de Ayuda al Niño afectado por HIV), Asociación Civil Gota en el Mar (Fomento del Periodismo Solidario y lucha contra la desnutrición junto a CONIN), Fundaleu, Fundación de lucha contra la leucemia y la Fundación Banco de Alimentos de Buenos Aires.

Apoyo a la educación técnica: Por iniciativa del área de Posventa de Ford, se realizaron dos actividades orientadas a promover e incentivar la educación técnica:

- Por acuerdo entre el área de Posventa y la facultad regional Pacheco de la Universidad Tecnológica Nacional, se realizó una capacitación específica sobre últimas tecnologías aplicadas a los motores. Participaron docentes y alumnos del último año de la carrera mecánica de la mencionada facultad.
- Aprovechando la circunstancia de que varios de los empleados del área de Posventa son egresados de la Escuela Técnica Henry Ford, surgió la iniciativa de realizar una acción solidaria en la que pudieran participar todos ellos. Se decidió dedicar un día para que estos Técnicos de la Escuela Técnica Ford, pudieran compartir sus experiencias en su propio lugar de trabajo y con las actividades habituales, junto a estudiantes del último año de escuelas técnicas vecinas. En un acuerdo con sus autoridades educativas, se decidió articular esta actividad con la Escuela de Educación Técnica N°2 de la vecina localidad de Garín. El programa concretó en el mes de Octubre y contó con la participación de 11 alumnos, acompañados por igual cantidad de empleados egresados de la Escuela de Ford.

Diversidad

Diversidad cultural: La empresa posee una política muy fuerte de aceptación de las diferencias y respeto por las minorías. Por su alcance global, es frecuente el intercambio temporario de empleados entre países. Celebrando la semana corporativa de la Diversidad, se llevan a cabo actividades y talleres orientados a la concientización del personal sobre la importancia de las diferencias en el ambiente de trabajo resaltando como valores al respeto, la apreciación, la integridad y la inclusión. Como aporte a la celebración, el servicio de comedor preparó menús típicos de los países de los cuales son originarios los empleados extranjeros prestando servicio en Argentina.

Resultados

DDHH EN LA CADENA DE SUMINISTROS

En su momento, el liderazgo en la gestión ambiental de la empresa fue luego extendido a los proveedores, guiándolos en la implementación de sus propios sistemas de gestión y facilitándoles material de entrenamiento que los preparaba para certificar de acuerdo al estándar ambiental ISO14001. Con el mismo espíritu de liderazgo, el compromiso con el respeto por los derechos humanos, también se extiende a los proveedores de bienes y servicios a través de información y requerimientos específicos, relacionados con la salud, la seguridad y la situación laboral de las personas que trabajan para ellos.

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

Es a través de nuestros empleados que logramos un estrecho contacto y propiciamos el diálogo con la comunidad. Los valores que cultivamos internamente en la compañía, trascienden su límite y se extienden hacia la sociedad. Más allá de los números indicados la medición inmediata de los resultados de las acciones descriptas, parte de la observación del orgullo de pertenencia y la identificación del personal con los valores de la empresa. Ésta respeta sus derechos y trabaja para que los integrantes de la comunidad sobre la cual tiene influencia, pueda ejercer y disfrutar también de sus derechos a la educación, vivienda, salud, igualdad de oportunidades adecuado a sus capacidades sin diferencias por condición social, género, raza, religión, ideología, posibilidad de acceso a actividades artísticas, deportivas, culturales, etc.

Sin duda, esta manera de entender el negocio y de actuar empáticamente con la sociedad consustanciándose con ella es, junto a la excelencia de sus productos y servicios, uno de los principales aportes al prestigio de la marca.

Nuevamente, Ford Argentina fue elegida como una de las cinco mejores compañías para trabajar en Argentina de acuerdo a Revista Apertura, una de las más prestigiosas revistas de negocios. El Ranking 2011 muestra a Ford como una de los cinco mejores lugares para trabajar entre las compañías con más de 1000 empleados. Ford también lidera dicho ranking en la industria automotriz.

EMPLEADOS	2010	2011
Empleados (incluye Ford Credit y Plan Ovalo)	3.272	3.487

SERVICIOS A LA COMUNIDAD	2010	2011
Proyectos y acciones cumplidas	186	219
Instituciones beneficiadas	332	405
Personas beneficiadas (estimado)	35.000	44.000

Programa "Educación para un nuevo mañana" (*)	2010	2011
Cantidad de escuelas remodeladas (acumulado)	16	17

(*) reacondicionamiento y modernización de 41 escuelas rurales

PRINCIPIO		3.- Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>Como empleador global, Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la OIT y sus convenios aplicables vigentes, consagrados a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana con los objetivos de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.</p>	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<p>La Carta Política N° 24: "Código de Condiciones Básicas de Trabajo y Responsabilidad Corporativa" se refiere detalladamente, entre otros temas a la libertad de asociación y de negociación colectiva.</p> <p>El personal jornalizado de la planta está representado desde 1985 por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), organización afiliada a la CGT (Confederación General del Trabajo) y a la FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas).</p> <p>Su relación con dicha representación está regida por el Convenio Colectivo de Trabajo N°8 / 89E (del año 1989, vigente a la fecha) que define aspectos fundamentales de la actividad del personal como condiciones de trabajo, salarios, cargas sociales, beneficios, representación gremial y sistema de reclamos.</p> <p>El personal jornalizado está afiliado en un 95% a dicho gremio y los delegados son elegidos por ellos de acuerdo a la legislación vigente, quines gozan de los derechos y la estabilidad establecidos en la Ley y el Convenio Colectivo de trabajo.</p> <p>Ford reconoce al cuerpo de Delegados de los diferentes sectores de la planta y a la Comisión Interna de Reclamos integrada por Delegados elegidos entre el cuerpo anteriormente mencionado.</p> <p>El Delegado tiene como función representar al personal de su sector ante las autoridades de la empresa, cada vez que las circunstancias lo requieran; asimismo debe elevar a la Comisión Interna de Reclamos las cuestiones que no hayan podido ser resueltas con su gestión.</p> <p>El Artículo 17 de dicho convenio, tiende a preservar la integridad del personal, define la integración de un Comité de Higiene, Seguridad, Salubridad, Ecología Industrial y Tecnología compuesto por delegados y representantes especializados de la empresa. Dicho comité tiene el fin de obtener el mayor grado de protección a la vida e integridad psicofísica del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre (las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicio, evitando o anulando el efecto de factores agresivos y riesgosos).</p>	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<p>Continúa con su actividad el Comité Mixto de Higiene y seguridad (CoHiSe), compuesto por representantes del sindicato, directivos y especialistas.</p> <p>La capacitación permanente de los grupos de trabajo en los temas que aborda el</p>	

	<p>comité, asegura el involucramiento y el tratamiento adecuado durante las reuniones. Se han operado diversas mejoras relacionadas con ergonomía y seguridad en puestos de trabajo. Tanto el Comité de Ruido y como el Comité de Calidad de Agua, son ámbitos en los cuales los representantes del sindicato también participan proactivamente.</p> <p>En el tratamiento de los reclamos de empleados y de casos que puedan involucrar sanciones disciplinarias, participan los representantes de los empleados que han sido elegidos por sus compañeros dentro del marco estatutario de la organización gremial. Ante una solicitud de los representantes de los empleados, la empresa respeta el derecho a realizar las reuniones y permite que éstas se lleven a cabo dentro de su ámbito, en condiciones pactadas de antemano.</p>
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>El diálogo permanente de la empresa con su personal a través de sus delegados y representantes ha permitido manejar exitosamente, para ambas partes, conflictos suscitados a partir de situaciones de crisis internas y externas. Sin embargo, esta alianza no sólo actúa en situaciones de crisis sino que participa de manera virtuosa y proactiva con la búsqueda de las soluciones técnicas que respondan al nivel actual de competitividad que exige el mercado como así también con aquellas otras iniciativas ligadas a la responsabilidad social y el servicio a la comunidad.</p>

PRINCIPIO		4.- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción 5.- Apoyar la erradicación del trabajo infantil
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la OIT y sus convenios aplicables vigentes. En todo lo referido a los Recursos Humanos, Ford Argentina se alinea con la carta política N°2 - "Relaciones con el Personal", que expresa: "Uno de los valores básicos de la Compañía es la relación con nuestro personal. Nuestra gente es la fuente de nuestra fortaleza. Ellos proveen nuestra inteligencia organizacional y determinan nuestra reputación y vitalidad. Compromiso y trabajo en equipo son el centro de nuestros valores en relación a los recursos humanos. Nuestras creencias sobre las relaciones con el personal reflejan los principales valores y son la base de nuestras prácticas de Recursos Humanos".	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	No existe en Ford trabajo forzoso ni infantil. Buscando asegurar esta condición también en su cadena de valor, los proveedores de Ford están sujetos a las condiciones globales que firman para trabajar con la empresa. En la sección 37 de las "Condiciones Básicas de Condición Laboral", punto 37.01 se especifica: Cuando el proveedor realice trabajos en los bienes de Ford o en sus componentes: A- No deberá utilizar trabajos forzados, independientemente de su forma. B- No deberá emplear a ninguna persona menor de 15 años de edad, a menos que forme parte de un programa de capacitación laboral, aprendizaje u otro aprobado por las autoridades, que sea claramente beneficioso para sus participantes. C- No deberá aplicar prácticas disciplinarias que impliquen abusos físicos.	

	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Durante 2011 se continuó con las encuestas de pulso anual, clima laboral y grado de satisfacción en el trabajo. El curso a través de e-learning sobre Respeto Mutuo Global insiste en la obligación de informar (preservándose la confidencialidad del denunciante) de cualquier situación que atente contra las condiciones dignas de trabajo o cualquier otro tipo de atropello al respeto mutuo. Se cuenta incluso con una hot-line como canal adicional de comunicación.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Los esfuerzos para abrir los canales de comunicación con los empleados como uno de los elementos para materializar la política de proveer empleo de calidad, son percibidos como muy importantes por parte del personal.

PRINCIPIO		6.- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la OIT y sus convenios aplicables vigentes.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	Bajo el rótulo de Diversidad, la compañía enuncia a través de su Código de Conducta su decisión de tolerancia cero con todo acto de discriminación dentro de la empresa.	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	Reforzado anualmente a través de entrenamiento por la intranet de Ford (e-learning) denominado "Respeto Mutuo Global", los empleados son concientizados e instruidos en los riesgos de las prácticas discriminatorias de cualquier índole. Asimismo se mantiene habilitado el canal de comunicación con las áreas de Asuntos Legales, Recursos Humanos o Control Interno, para denunciar prácticas contrarias a la política de Diversidad, además de una hot-line telefónica permanente. En capacitación brindada al personal sobre temas de Seguridad y Salud, se aborda el tema del HIV y la política de la empresa de no discriminar por esa causa a empleados actuales o futuros.	
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía	
	Se vive cotidianamente una atmósfera de respeto, medida anualmente por la dimensión "Diversidad" de la encuesta de clima (Pulse Survey).	

PRINCIPIO	7.- Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales 8.- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9.- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Dentro del compromiso mundial de Ford en temas ambientales, la línea de base es la de cumplir y si es posible superar, los requerimientos ambientales legales de cada país donde actúa.</p> <p>En el Art.41 de la Constitución Nacional Argentina y en el Art.28 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, se explicita el derecho de los ciudadanos a un ambiente sano y apto para el desarrollo humano, con el deber de conservarlo y protegerlo, donde las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer a las generaciones futuras.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>La Carta Política Corporativa N°17 de Protección de la Salud y el Medio Ambiente, sienta sus principios sobre la base del desarrollo sustentable, comprometiéndose a cumplir los requerimientos legales, representando éstos un mínimo, estableciendo y cumpliendo sus propios estándares, que pueden ser más estrictos que los de la propia legislación. La protección de la salud y el medio ambiente es una responsabilidad de todos. Se espera que la Gerencia de cada área acepte esta responsabilidad en forma prioritaria y comprometa los recursos necesarios. Los empleados de todos los niveles deben asumir esta responsabilidad en el ámbito de su responsabilidad y cooperar con los esfuerzos de la Empresa.</p>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<p>Certificación ISO14001:2004: Si bien la política ambiental de Ford fue siempre exigente, su sistema de gestión logró grandes mejoras y avances a partir de su certificación por ISO14001, la que continúa siendo revalidada mediante auditorías de tercera parte.</p> <p>Inventario de Gases de Efecto Invernadero: Se presentó públicamente ante las autoridades de la Dirección de Cambio Climático de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación, el primer inventario de gases de efecto invernadero. El mismo fue realizado siguiendo los lineamientos de GHG Protocol desarrollado por el WBCSD y WRI. De esta manera Ford Argentina se suma a la iniciativa global de Ford Motor Company de liderar en la presentación voluntaria de esta información, en adhesión al Carbon Disclosure Program.</p> <p>Reciclado de botellas plásticas: Se comenzó en 2011 la recolección segregada para su posterior reciclado, de las botellas de PET de agua y gaseosas que se consumen en el centro industrial reduciéndose así la cantidad de residuo a relleno.</p>	

	<p>Reciclado de aceite de cocina: Durante todo 2011 se continuó con el programa BIO, para la generación de biodiesel a partir del aceite vegetal usado de los comedores de la planta. Este es un programa promovido por el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible del estado provincial y el beneficio económico obtenido se destina al Comedor Maná, del vecino barrio de Las Tunas. Durante el año se enviaron para su tratamiento, 5.841 Kg. De aceite.</p> <p>Reciclado de vasitos plásticos: Se continúa con el programa de segregación selectiva de vasitos plásticos para su reciclado. Esto se lleva adelante en los comedores de planta.</p> <p>Reciclado de cartón: El cartón proveniente de embalajes es reciclado en su totalidad. Se lleva a un galpón construido ad hoc, donde se compacta y enfarda para una mayor eficiencia en su transporte.</p> <p>Tecnologías respetuosas por el ambiente: El programa de escuelas rurales y de frontera mencionado arriba mediante el cual se reciclan y amplían los edificios de las 41 escuelas construidas por Ford y sus Concesionarios entre 30 y 40 años atrás, incorpora soluciones ambientalmente amigables, como manera de inculcar en los jóvenes de las comunidades en las que están instaladas, el concepto de sustentabilidad ambiental. Las escuelas son provistas de un sistema de calentamiento de agua mediante colector solar instalado en el techo; sistema de captación de agua de lluvia que es elevada a un tanque mediante una bomba que funciona con energía solar para su utilización en sanitarios; eliminación de pozos ciegos, reemplazándolos por sistema Infiltrator ® que evita la contaminación de los acuíferos subyacentes; artefactos de iluminación de bajo consumo; ventanas con paneles de policarbonato para seguridad y mejor aprovechamiento de la luz; utilización de materiales reciclables y reciclados. En 2011 se reinauguró la escuela de la localidad de La Posta en la provincia de Tucumán. Se trata de la decimoséptima escuela reciclada en esta etapa. Dieron comienzo los trabajos de la próxima escuela a ser modernizada, sita en la localidad de Los Chañaritos en la provincia de Catamarca.</p> <p>Plantado de árboles: Durante la celebración de los 50 años de la planta de General Pacheco, se realizó una ceremonia que concluyó con el plantado de árboles dentro del predio de la empresa, como símbolo de legado a las nuevas generaciones.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Además del cumplimiento de los objetivos y las metas de los programas e iniciativas ambientales, se monitorean indicadores duros que dan cuenta del consumo de energía, consumo de agua y generación de residuos por cada unidad producida. Actualmente, la planta de Pacheco recicla más del 90% de todos los residuos que genera, dentro del programa de cero residuos a relleno que se está llevando a cabo. La presentación voluntaria del inventario de gases de efecto invernadero ante las autoridades nacionales, representa un caso líder en la industria automotriz del país y promueve la responsabilidad ambiental en el ámbito empresario local.</p>

MONITOREO DE VARIABLES DE IMPACTO AMBIENTAL

Se lleva un minucioso registro de la evolución de aquellas variables relacionadas con la actividad de la empresa, consideradas como aspectos ambientales significativos, de modo de evidenciar el impacto de las acciones de mejora continua que se propone la empresa.

CONSUMO ENERGÉTICO	2010	2011
ENERGÍA PRIMARIA NO RENOVABLE		
Gas natural (GJ) (@ 0,0330 GJ/m3)	306.974	397.789
Propano líquido (m3)	2.594	2.341
ENERGÍA INTERMEDIA NO RENOVABLE		
Electricidad (kwh)	72.092.510	77.485.220

EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (en Ton de CO2)	2010	2011
Emisiones directas (Scope 1 GHG Protocol)	23.261	27.763
Emisiones indirectas (Scope 2 GHG Protocol)	34.460	38.369
Emisiones absolutas	57.721	66.133

TRATAMIENTO/DISPOSICIÓN DE RESIDUOS (% en peso)	2010	2011
Especiales (s/Ley 11.723 prov. Buenos Aires)	4,00	4,00
Industriales asimilables a urbanos -landfill-	17,30	4,40
Reciclables	78,70	91,60
Total	100%	100%

CONSUMO DE AGUA	2010	2011
Consumo de agua (m3) (*)	749.996	625.931

PRINCIPIO	10.- trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno
------------------	---

Acciones	Nuestro Compromiso o Política
-----------------	--------------------------------------

El Acta sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) con alcance a empresas de E.U.A. en el resto de los países, junto a otras normas tales como la ley Sarbanes - Oxley con alcance también fuera de E.U.A. conforman un marco global para Ford, en cualquier punto del planeta donde sitúe su negocio.

Durante estos últimos años, Ford ha sido reconocida como una empresa líder en responsabilidad de negocios. La compañía ha realizado cambios importantes en la manera de trabajar con el objeto de integrar una variedad de códigos de ética, iniciativas de sustentabilidad y políticas de transparencia y anticorrupción a su manera de llevar adelante el negocio.

	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>La política C-3 establece claramente la calidad de las relaciones del personal con proveedores, concesionarios y otros conflictos de interés.</p> <p>La política C-4 complementa a la anterior y rige las relaciones en cumplimiento de las Leyes de Defensa de la Competencia y protege la actividad comercial de condicionamientos ilegales, incluyendo la concertación de precios y los monopolios.</p> <p>La carta directiva C-110 de confidencialidad de la información de la empresa y la carta B-109 para el uso apropiado de los recursos informáticos completan el diseño de la estructura de Ford para prevenir actos reñidos con su código de ética.</p> <p>Está expresamente vedado el aporte de dinero a partidos políticos o a instituciones relacionadas. También está prohibido extender el beneficio de ventas con descuentos (ventas VIP) a funcionarios de gobierno de cualquier nivel.</p>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<p>El personal es instruido e invitado a firmar las cartas políticas relacionadas con la integridad y la transparencia en la conducta diaria.</p> <p>Durante el año, la comunicación hacia todo el personal se continuó llevando a la práctica a través de talleres de capacitación y entrenamiento on-line sobre las Cartas Políticas y directivas tendientes a definir las conductas esperadas del personal para lograr el cumplimiento de los valores de la compañía y de la legislación vigente en el país. Los talleres son conducidos por las gerencias de Ford como muestra de su compromiso y definen con certeza la integridad como una manera de pensar, formular juicios, actuar y comportarse con transparencia, honestidad, ética y sinceridad. Así se elimina la incertidumbre y se garantiza el conocimiento y cumplimiento de las normas corporativas y de las leyes vinculadas a los puestos de trabajo.</p>
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>Los resultados se miden a través del registro de eventos inusuales, que son aquellos que incluyen cualquier acto impropio por parte de un integrante de la empresa con un cliente, proveedor o concesionario que origine que la compañía o su personal entre en riesgo de cualquier deficiencia mayor que pudiera resultar en un daño al negocio, en una pérdida o en una mala imagen pública.</p>

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

Se podrán consultar el contenido del último reporte de sustentabilidad publicado en www.ford.com.ar