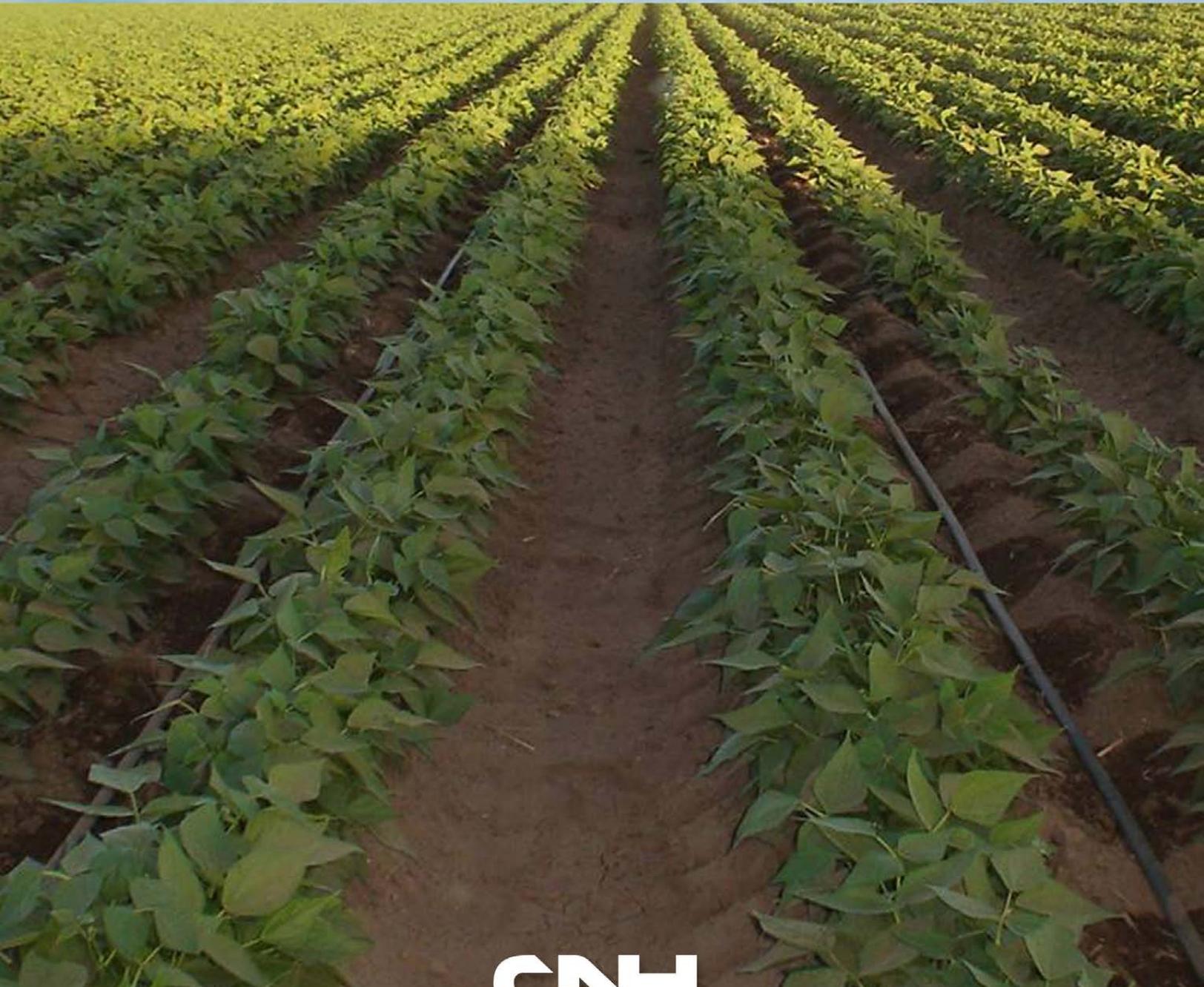


INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
CNH DE MÉXICO

2013

*Construyendo el presente
Cosechando el futuro*



CNH

INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CNH 2013

CONTENIDO

-  Carta del Director
-  ¿Quiénes somos?
-  Misión, Visión y Valores
-  Alcance del Informe
-  Modelo de Responsabilidad Social
-  Diálogo con los Grupos de Interés
-  Premio Estatal al Mérito Empresarial en la categoría de Responsabilidad Social
-  Premios y Distinciones
-  Nuestra Empresa
-  Nuestra Cadena de Valor
-  Nuestra Gente
-  Nuestro Planeta
-  Nuestra Comunidad



CARTA DEL DIRECTOR

- ✉ La responsabilidad social es para CNH de México un compromiso en el que buscamos la alineación entre nuestras palabras, estrategia y el actuar con nuestras partes interesadas. Creemos firmemente que ser conscientes del impacto de nuestras acciones puede orientarnos a trascender como personas y como empresa al dejar un legado de mayor respeto, civilidad y transparencia. Por ello, este tercer informe de Responsabilidad Social, es muestra de nuestro compromiso.
- ✉ Dentro de las prioridades estratégicas a mediano plazo en lo referente a la sostenibilidad se encuentran la inclusión de objetivos de responsabilidad social en las diferentes áreas con indicadores precisos y que permeen en toda la organización, la difusión de nuestro Código de Conducta actualizado y aprobado en 2013, comenzar las actividades de voluntariado con las instituciones sociales que decidimos apoyar, así como seguir fortaleciendo la mejora continua por medio de nuestro Sistema de Manufactura de clase Mundial (WCM), herramienta clave para una gestión eficaz y responsable.



2013 fue un año en el que cosechamos grandes logros, conseguidos gracias al seguimiento de la estrategia que lanzamos hace unos años; fuimos ganadores del Premio Estatal al Mérito Empresarial en la categoría de Responsabilidad Social, que nos reconoce y posiciona entre las mejores empresas en el Estado que promueven y viven la Responsabilidad Social. Este año también nos adherimos al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aumentando nuestro compromiso con la rendición de cuentas en la RS. Por ello, este informe nos permite publicar nuestro desempeño y reiterar el compromiso con los 10 principios del pacto global. Además, gracias al esfuerzo enfocado y consistente de todos, obtuvimos la certificación como "Un Gran Lugar para Trabajar" del Instituto Great Place to Work México y logramos que se reconozca nuestro compromiso con la prevención de la contaminación que llevamos desde varios años al certificarnos en la norma ISO 14001 de Gestión Medioambiental.

Finalmente, es preciso destacar que echamos a andar varios proyectos de innovación en nuestros productos y procesos, entre muchas otras actividades de mejora continua en diversas áreas. Muestra de ello, en este periodo se desarrollaron las primeras etapas del proyecto TIER 4b, que consiste en el diseño de un tractor no contaminante, que reduce en más de un 90% las emisiones al medio ambiente, en comparación a los equipos con ingeniería del TIER 1. A finales de 2014 se hará el lanzamiento y se comenzará la producción en serie en nuestra planta.

Durante 2013 consolidamos una alianza con Netafim, empresa pionera en el diseño de Sistemas de riego eficientes. Sin embargo, también fue un año complicado, ya que la facturación del mercado nacional cayó aproximadamente en un 18% por diversos factores políticos, económicos y sociales. Uno de ellos fue los fenómenos climáticos que azotaron a nuestro país con intensas lluvias e inundaciones y redujeron la compra de nuestros equipos; para apoyar esta causa, participamos en los esfuerzos de reconstrucción de Guerrero, Michoacán y Jalisco. Sobrellevamos esta situación también, con un crecimiento consistente de las exportaciones, reforzando nuestro posicionamiento como una plataforma de producción global.

Estoy convencido que es gracias al personal que labora en CNH de México que podemos salir adelante en cualquier situación que suceda ya que siempre encontrarán soluciones novedosas y mejores prácticas que harán más eficientes nuestras actividades en todos los aspectos. Confío en que 2014 nos brinde nuevos logros e impactos cada vez más tangibles de la implementación de nuestra estrategia de Responsabilidad Social, colaborando siempre con entusiasmo y creatividad tanto con nuestra Gente, nuestra Cadena de Valor y nuestra Comunidad.

Cordialmente,
Thierry Mahé
Director General de CNH de México

¿QUIÉNES SOMOS?

CNH de México es una coinversión 50-50% de Grupo Quimmco y CNH Industrial, N.V. (subsidiaria del Grupo FIAT). Con más de 40 años en Querétaro, nuestra empresa se ha convertido en uno de los principales proveedores de tractores agrícolas en México.

Cada día fabricamos, ensamblamos, comercializamos y distribuimos tractores e implementos para el sector agrícola. Así mismo, somos importadores exclusivos de todos los equipos, maquinaria agrícola y de construcción de CNH Industrial incluyendo las marcas New Holland y Case IH.

La distribución de nuestros productos se realiza a través de 220 puntos de venta a lo largo del país y una amplia red de distribuidores en todos los estados de la República Mexicana.

Además nos hemos vuelto una plataforma global de producción ya que exportamos a más de 25 países desde el año 2011.

Los productos fabricados por la compañía incluyen tractores de tracción sencilla y doble tracción con rangos de potencia de 50 a 120 caballos principalmente, equipo forrajero, empacadoras, equipo de arado, segadoras y otros productos.

Misión

CNH de México es una empresa socialmente responsable, líder en proporcionar soluciones integrales para el mercado mexicano de maquinaria agrícola y para la construcción con participación en el mercado mundial mediante la fabricación y comercialización de productos y servicios que generen valor y satisfacción para nuestros clientes, proveedores, empleados y accionistas.

Visión

Construyendo el presente, cosechando el futuro.



VALORES



Ética: Actuamos en todo momento con integridad, lealtad, honestidad, respeto y transparencia, siendo congruentes con las líneas estratégicas y las políticas de la organización.



Compromiso responsable: Respondemos con responsabilidad por nuestro desempeño particular y nuestros resultados.



Comunicación: Escuchamos y expresamos conceptos e ideas en forma efectiva, clara y oportuna favoreciendo la integración de los miembros de la organización.



Actitud de Servicio: Entendemos y atendemos con entusiasmo y empatía las necesidades de nuestros clientes internos y/o externos.



Sinergia: Alineamos esfuerzos, teniendo un objetivo compartido con responsabilidad individual.



Pasión: Alcanzamos metas con energía y persistencia, disfrutando de las actividades que desarrollamos.

¿QUÉ ES EL PACTO MUNDIAL?



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una plataforma de diálogo y un marco práctico para las organizaciones comprometidas con la sustentabilidad y las prácticas empresariales responsables.

Esta iniciativa de liderazgo pretende armonizar en todo el mundo las operaciones y estrategias comerciales con diez principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Resumen de indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) y que aplican para el Pacto Global incluidos en este informe

Categoría de indicadores GRI	Número de indicadores GRI reportados
Desempeño Económico	2
Medio Ambiente	8
Prácticas Laborales	7
Derechos Humanos	1
Sociedad	1
Responsabilidad sobre el Producto	1

ALCANCE DEL INFORME



En este, nuestro tercer Informe de Responsabilidad Social, queremos reiterar nuestro compromiso con el desarrollo sustentable y consideramos importante comunicar nuestras actividades en esta materia.

Este documento se ajusta a ciertos requerimientos del Global Reporting Initiative (GRI), metodología internacionalmente reconocida para la publicación de reportes de sustentabilidad y su guía G3.1, reportando indicadores en el ámbito económico, social y ambiental. Además, se reporta la información para cumplir con el Pacto Global, decalogodecálogo al cual nos adherimos recientemente y que exige nuestro compromiso en entregar información sobre los 10 principios que lo integran. Los contenidos de este

documento abarcan las operaciones de la planta Querétaro, tanto la unidad de negocio de Componentes, como Industrial y Servicios. El periodo comprendido es desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2013. De los 84 indicadores de desempeño sugeridos por la metodología GRI, se definieron que 42 indicadores son materiales e importantes de reportar para cumplir con el Pacto Global este año, de los cuales 20 indicadores se reportan en este informe.

Para garantizar el acceso a la información, el informe será enviado electrónicamente a diversos grupos de interés y podrá ser consultado en el sitio web de la empresa (www.cnhmexico.com.mx) así como en el intranet de nuestra empresa, disponible para todos nuestros empleados.

Bienvenido al sitio de CNH de México.

Responsabilidad Social

Todas las políticas y acciones que tenemos como empresa tienen la finalidad de generar valor compartido con nuestros grupos de interés. Nuestra estrategia de responsabilidad social está alineada con las estrategias de acción, cada una de ellas se enuncia vinculada con nuestros principales grupos de interés:

NUESTRA EMPRESA
Desarrollar procesos de clase mundial con tecnología accesible y excelente servicio a nuestros clientes, bajo los más altos estándares éticos en todas nuestras transacciones.

NUESTRA CADENA DE VALOR
Desarrollar procesos de fortalecimiento de nuestra cadena de valor externa que permita un enfoque de relaciones de largo plazo, confianza y crecimiento conjunto.

NUESTRA GENTE
Mejorar las condiciones de vida de las personas que laboran, por lo en honor de CNH, a través de prácticas laborales justas, dentro de una cultura socialmente responsable y el respeto a los derechos humanos.

NUESTRO PLANETA
Minimizar el impacto ambiental mediante un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de las decisiones y actividades de la empresa.

NUESTRA COMUNIDAD
Contribuir al desarrollo social mediante una participación activa y diálogo constante, fundamentado en un ganar-ganar.

Estos ámbitos estratégicos de acción se relacionan directamente con las cinco Líneas Estratégicas de la compañía (Cliente Final, Producto, Proveedores, Ingresos y Organización) esta visión transversal nos llevará a integrar la RSE a la gestión de la empresa y nos permitirá en los próximos años minimizar los impactos negativos y potenciar los impactos positivos asociados a nuestros objetivos estratégicos.

- Informe de Responsabilidad Social 2013
- Informe de Responsabilidad Social 2012
- Requesar

CNH de México, S.A. de C.V.
Av. 5 de Febrero 2117
Zona Industrial Benito Juárez C.P. 76130
Querétaro, Qro. México
Tel: +52 (442) 2119100
Fax: +52 (442) 2119170
comenta@cnhmexico.com.mx

DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS

Este año seguimos con un especial énfasis en la comunicación interna con nuestros **empleados**, para fortalecer el reconocimiento de las actividades que impactan en una mayor Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y asegurar que se pudieran vincular las acciones llevadas a cabo con cada uno de los ámbitos de nuestra estrategia de RSE.

Al realizar la encuesta con Great Place to Work y la certificación que obtuvimos por primera vez, pudimos obtener la percepción de nuestros empleados acerca del liderazgo, buenas prácticas en el ambiente de trabajo, etc. para detectar mejoras necesarias que se pondrán en marcha en 2014. Aprovechamos los cursos y pláticas impartidos sobre el tema de corrupción en noviembre de 2013 para escuchar a nuestros empleados.

En las convenciones con los **distribuidores** de las marcas CASE y New Holland, el área comercial mantuvo un intercambio de experiencias y una comunicación más estrecha para así conocer sus necesidades y puntos de vista con respecto a nuestra empresa. Esta retroalimentación es importante ya que la opinión de nuestros **clientes** nos ayuda a crecer y mejorar cada uno de nuestros departamentos.

En cuanto a la comunicación que se tiene con **proveedores**, el área de Compras realiza una evaluación bimestral de calidad, entregas y costos en la que si algún proveedor tiene menos del 60% de cumplimiento, éste debe de generar un plan de acción para así cumplir con los compromisos de la cadena productiva evitando desperdicios.

Además de esta evaluación, se tienen reuniones permanentes tanto de visita a los proveedores a nuestra planta como viceversa.

En cuanto a la consulta respecto a nuestra **comunidad**, mantuvimos reuniones con Fundación Merced Querétaro, Asociación Civil de segundo piso para orientar nuestra estrategia de inversión social y realizamos una consulta interna para conocer las preocupaciones e intereses relevantes de nuestro personal operativo. Además, impulsamos un foro de RSE con empresas del Parque Industrial Benito Juárez que se llevó a cabo en febrero de 2013, buscando sinergias e intercambios así como un aprendizaje colectivo para desarrollar proyectos de RSE de mayor impacto en nuestra comunidad.



MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nuestro modelo de Responsabilidad Social incluye 5 pilares que abarcan todas las actividades que desarrollamos:

ÁMBITO DE RSE	DESCRIPCIÓN	PROYECTOS CLAVE DEL AÑO
	En nuestra empresa , desarrollamos procesos de clase mundial con tecnología accesible y excelente servicio a sus clientes, bajo los más altos estándares éticos en todas sus transacciones.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Obtención del Premio Estatal al Mérito Empresarial en la categoría de RSE ▶ Lanzamiento del Código de Conducta actualizado ▶ Desarrollo de un nuevo producto con tecnología Tier 4B ▶ Pruebas para generación de biodiesel ▶ Alianza con Netafim
	En nuestra cadena de valor , desarrollamos procesos de fortalecimiento de la cadena de valor externa, que permita un enfoque de relaciones de largo plazo, confianza y crecimiento conjunto.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Avance del Dealer Standard ▶ Relocalización de proveedores
	Con nuestra gente , mejoramos las condiciones de vida de las personas que laboran, por o en nombre de CNH, a través de prácticas laborales justas, dentro de una cultura socialmente responsable y el respeto a los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Certificación de CNH como un Gran Lugar para Trabajar
	Con el planeta , trabajamos minimizando el impacto ambiental, mediante un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de las decisiones y actividades de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Certificación en ISO 14001 ▶ Adquisición de una cámara de pintura con tecnología más limpia ▶ Avance en el monitoreo del consumo de energía eléctrica
	Y en la comunidad , queremos contribuir al desarrollo social mediante una participación activa y diálogo constante, fundamentado en un ganar-ganar.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Definición de una estrategia y convenio de apoyo a la Comunidad ▶ Apoyo a la IAP Lazos

Se reformuló el Comité RSE para enfatizar su apoyo en el desarrollo de proyectos estratégicos. En el 2014, esperamos todavía mejorar su funcionamiento al incluir objetivos y metas en todas las áreas que apoyen la implementación de los proyectos estratégicos de RSE definidos.

Además, se creó un puesto para la coordinación de las RS en la empresa, facilitando una gestión continua y la coordinación de acciones. Trabaja continuamente con las diferentes áreas, la dirección de RH y la dirección general.

PREMIOS, RECONOCIMIENTOS Y CERTIFICACIONES

Tenemos grandes y diversos motivos para alegrarnos de ser parte de un gran lugar socialmente responsable para trabajar que contribuye al bienestar de sus empleados y familiares así como de la sociedad.

Este año, CNH de México recibió el Premio Estatal al Mérito Empresarial en la categoría de Responsabilidad Social donde participan empresas de distintos ramos en el estado. La evaluación se realizó en las siguientes temáticas: valores, ética y transparencia, calidad de vida, medio ambiente, relación con la comunidad y mercadotecnia responsable.

Para participar en este premio, personal de diferentes áreas colaboraron en entregar reportes, indicadores, políticas, ejemplos, fotografías y todas las evidencias necesarias para que nuestra participación fuera lo más completa posible.

Otros logros destacables que impactan en fortalecer nuestro compromiso con la responsabilidad social en el 2013 son:

- › Un Gran Lugar para Trabajar por el Instituto GPTW
- › Certificación ISO 14001
- › Recertificación ISO 9001:2008
- › Seguimiento para mantener la certificación en OHSAS 18001
- › Adhesión al Pacto Mundial
- › Re-Certificación Modelos JX 80 [2WD/4WD] ROPS y JX 95 [2WD/4WD] ROPS y CAB por OCIMA

Sin lugar a duda, tenemos áreas de oportunidad y proyectos que trabajar el próximo año que ayudarán a consolidar aún más la estrategia de Responsabilidad Social.

PREMIO AL MÉRITO EMPRESARIAL



Este premio solo pudo ser ganado gracias al trabajo de todas las personas que trabajan en esta empresa de clase mundial.



OCIMA es un organismo del gobierno federal que certifica la calidad de los productos agrícolas y garantiza al cliente su productividad y durabilidad.



NUESTRA EMPRESA

Este año, se dieron pasos firmes hacia mayor sustentabilidad de nuestros productos y procesos, y mayor transparencia en nuestras transacciones.

Lanzamiento del Código de Conducta

En 2013 se realizó el lanzamiento interno de un nuevo Código de Conducta, en el que se aplican los principios y asuntos importantes de la norma ISO 26000. Dentro de los principales cambios se encuentran:

- Facilita la toma de decisiones y proporciona un modelo de actuación común alineado a los valores organizacionales.
- Toma en cuenta la realidad de la empresa y establece compromisos con los grupos de interés.
- Inclusión de todas las temáticas de la norma ISO26000, incluye temas de trabajo infantil, salud y seguridad, participación política responsable, etc. Se tienen lineamientos ordenados por "Relación" con cada Grupo de Interés.
- Junto con el Código de Conducta, también se lanzó la Política de Atención de Faltas al Código de Conducta en la que se encuentran las acciones a tomar para realizar una denuncia al Código.

Prevención de la corrupción

INDICADOR SO3

Este año se tomaron algunas acciones para prevenir la corrupción, junto con las oficinas centrales de CNH a nivel mundial; se llevaron a cabo dos capacitaciones sobre el tema, gracias a la participación de Gwendolyn Hassan del Departamento de Regulación y Cumplimiento de CNH America LLC. Los asistentes fueron personal clave de las áreas que realizan transacciones legales, financieras o logísticas internamente o con grupos de interés externos a la empresa: finanzas, logística, planeación del producto, área comercial y los directores.

WCM

Respecto a nuestro sistema de Manufactura WCM, este año se lograron obtener 4 puntos más en la auditoría realizada por personal del corporativo de Fiat. Específicamente se tuvieron mejoras en los rubros de Mantenimiento profesional, Administración Temprana del Equipo y Medio Ambiente, todos ellos pilares de nuestro sistema.

Estadísticas de participación al curso de prevención a la corrupción



Servicio al cliente
INDICADOR PR5

Mantenemos estándares de calidad en el servicio mediante dos importantes acciones:

- Nuestro call-center, que permite canalizar las quejas y/o reclamos para su solución y estableciendo tiempos máximos de respuesta de 8 a 10 días, y ha realizado 540 encuestas de satisfacción a clientes finales al igual que el año pasado.

- La capacitación que impartimos a clientes y distribuidores, y aunque en 2013 hubo un decremento promedio

del 6% en el número de cursos y horas de capacitación contra 2012, el impacto fue mayor a 2011.

Se procuró mantener el compromiso de capacitación para fomentar siempre mayor entendimiento y conocimiento de nuestros productos, su funcionamiento y mantenimiento, en particular de nuestros nuevos productos como el TS6 y demás implementos entre otros. Estos últimos permiten que nuestros clientes experimenten mayor productividad en el campo y consumo responsable de recursos, insumos, etc.

2011

Cursos **23**
Horas de capacitación **12,776**
Asistentes a los cursos **415**

2012

Cursos **32**
Horas de capacitación **15,200**
Asistentes a los cursos **502**

2013

Cursos **30**
Horas de capacitación **14,488**
Asistentes a los cursos **470**

Liderazgo internacional de CNH Qro al diseñar un tractor Tier 4B
INDICADOR EN26

CNH de México es una empresa de innovación tecnológica comprometida con el medio ambiente, prueba de ello es el proyecto Tier 4B que inició en 2013, con el que se busca revolucionar el nivel de emisión de gases contaminantes producido por los tractores a nivel mundial, es decir reducirlos en un 90% en comparación a los modelos de la tecnología Tier 1. Estos últimos se siguen produciendo y vendiendo en México por otras empresas; sin embargo son tecnologías obsoletas en Europa y Norteamérica por su alto nivel de contaminación.

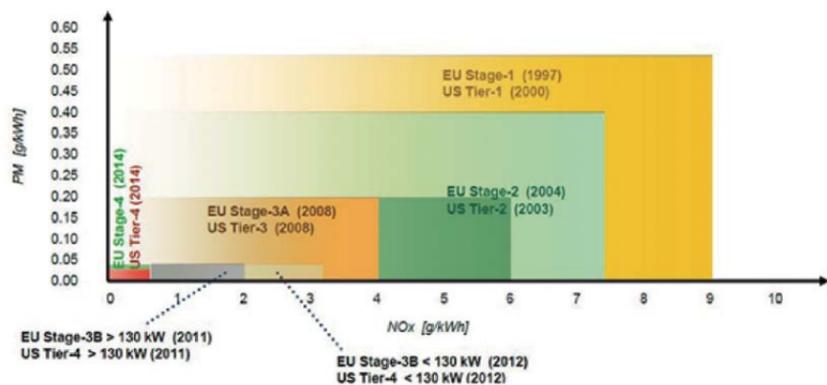
Producir tractores con tecnología de punta y amigables con el medio ambiente, accesible siempre a más agricultores en México y a nivel global es nuestra meta. Aún falta mucho por hacer, pero estamos listos para enfrentar los nuevos retos del 2014 al comenzar la producción en nuestra planta. Además, este nuevo modelo se diseñó con una nueva cabina, la cual cuenta con mejoras en la ergonomía para el operador del tractor. Anteriormente se importaba la cabina completa, pero para este proyecto además de los proveedores extranjeros con los que contamos, se buscó desarrollar proveedores mexicanos.

¿Qué es el Tier4B?

Durante la operación normal de un motor de combustión interna, se quema combustible fósil, como diésel o gasolina y al final, en el sistema de escape, salen gases que contaminan el medio ambiente.

Por ello, el Tier 4B es un tractor que busca:

- Reducir en un 90% la emisión de contaminantes en comparación con los modelos TIER 1.
- Cambiar los gases contaminados peligrosos por los componentes nitrógeno (N2) y agua (H2O).
- Contar con un control electrónico del motor y un sistema de tratamiento de gases de escape.
- Contar con una cabina más ergonómica para el operador.



Biodiesel, una alternativa energética para el futuro
INDICADOR EC8

El Instituto Nacional de Investigaciones Forestales Agrícolas y Pecuarias y CNH de México se unieron para perfeccionar la estrategia de la cosecha de la planta higuera (Ricinus communis) que posee propiedades para la producción de Biodiesel, generando así, una estrategia energética para el futuro.

El aceite de la higuera es un líquido altamente viscoso, miscible en alcohol y ácido acético que puede ser utilizado en la producción del combustible Biodiesel. Este descubrimiento es el inicio de una alternativa energética de suma importancia que, podría ser

una solución sustentable a problemas económicos y sociales de muchas comunidades de nuestro país.

La participación de nuestra empresa en este proyecto es un orgullo, ya que nuestros equipos fueron seleccionados para utilizarse en la investigación y fueron recomendados a los pequeños, medianos y grandes productores de la higuera. Esto gracias a que nuestros tractores cuentan con motores bajos en emisiones contaminantes y las cosechadoras son las que mejor se adaptaron al manejo de dicha hierba.



Innovación para fomentar la sustentabilidad del campo

- NETAFIM es la empresa que inventó el riego por goteo en el año de 1965.
- Actualmente y gracias a ese desarrollo que revolucionó al mundo, NETAFIM es la empresa No. 1 en el mundo en el mercado del riego de bajo volumen.
- NETAFIM México es la tercera subsidiaria más importante, entre más de 110 subsidiarias que tiene NETAFIM en el mundo.

Hace algunos años, CNH de México inició la búsqueda de un producto que complementara los beneficios de sus productos en el sector agropecuario para la optimización del uso del agua; el sector agrícola es el primer sector de mayor consumo de agua en el país, con una muy baja tasa de eficiencia en su consumo, con sistemas de riego generalmente obsoletos y que desperdician el agua.

Por ello, en Junio de 2013 se consolida la alianza con Netafim, empresa pionera en el diseño de sistemas de riego eficientes para diferentes usos:

- Sistemas de riego de bajo volumen: riego por goteo y micro aspersión.
- Proyectos de invernaderos de plástico y malla sombra.
- Jardinería.
- Monitoreo, control y fertirrigación. El sistema de riego por goteo (Fertirrigación) es un método que permite optimizar el uso y aplicación del agua y fertilizantes, localizándolos en el lugar exacto para que puedan ser absorbidos

de forma eficiente por las raíces de las plantas.

¿Que ofrece la alianza?

- Calidad y garantía de productos.
- Asesoría técnica y agronómica.
- Atención profesional y personalizada.
- Ampliar la gama de productos a través de la Red de distribuidores CNH.
- Generar proyectos de apoyo a pequeños productores con un producto económico y que permite el ahorro de recursos.

Beneficios

Mejor uso de los recursos del agricultor, ahorrando agua, nutrientes, fertilizantes y materiales de protección a cultivos.

Mejor preservación de recursos globales vitales, reduciendo el agotamiento y contaminación del agua así como la erosión del suelo y el uso de fertilizantes.

NUESTRA CADENA DE VALOR

Seguimos fortaleciendo nuestros distribuidores y buscando la mayor compra de piezas para tractores en México

INDICADOR EC6

Programa Dealer Standard

Dealer Standard (DS) es un proyecto para la mejora a largo plazo para los distribuidores mediante revisiones periódicas de los procesos comerciales del distribuidor. Elabora y genera programas de mejora continua identificando las áreas de oportunidad que permitan desarrollar planes de trabajo, con un eventual

incremento en la competitividad del distribuidor y de esta forma superar las expectativas de nuestro cliente final respecto a los productos y servicio que ofrecemos.

Los resultados de las actividades realizadas durante 2013 se pueden representar bajo los siguientes términos:

- Se logró cumplir exitosamente con un ciclo completo del Programa DS (septiembre 2012-septiembre 2013), lo que representa una continuidad con las bases establecidas en nuestra normativa.
- Este año hubieron avances significativos de nuestros distribuidores en todas las áreas evaluadas. El promedio alcanzado por cada área del distribuidor indica que se logró cerrar una importante brecha (en un 57%) de las áreas evaluadas, mediante procesos comerciales más completos y robustos.
- La brecha entre el área con mayor oportunidad de mejora y la de mejor desempeño se redujo 100 puntos. (10% en promedio)

El modelo comercial que el DS impulsa, esquematiza de manera general a todos los procesos efectuados por la empresa ligados entre sí y dirigidos a satisfacer, como resultado, al cliente final, considerando conceptos clave (KPI's) para elevar la competitividad de cada área del distribuidor y de la parte comercial de CNH de México que participa en cada etapa, visualizando las relaciones CNH-distribuidor-cliente a largo plazo.

Los 5 parámetros de evaluación son:



Áreas con mayor oportunidad de mejora

Áreas con puntaje bajo



Áreas con puntaje alto



- El promedio por área de análisis (Identidad visual, administración de la empresa y Recursos Humanos, Ventas, Refacciones y Servicio) en el 2013 fue de 717 contra los 635 puntos por área logrados en el 2012 (un incremento del 13%).

Red power training case IH 2013

Del 4 al 6 de septiembre se llevó a cabo el primer curso de capacitación y certificación de la red de distribuidores de Tractores CASE IH de todo el País, en el que participaron vendedores de Veracruz, Tamaulipas, Yucatán, Chiapas, Puebla, Jalisco, Sonora, Sinaloa, Zacatecas, Guanajuato y Querétaro.

Esfuerzo de localización de proveedores

Durante 2013 se trabajó en las 2 primeras etapas del proyecto de relocalización de proveedores que consistieron en análisis y planeación.

Se hizo una revisión de proveedores y commodities por medio de un estudio de mercado para la identificación de proveedores locales, posteriormente la evaluación de proveedores locales y globales para así evaluar los aspectos a desarrollar en los proveedores mexicanos.

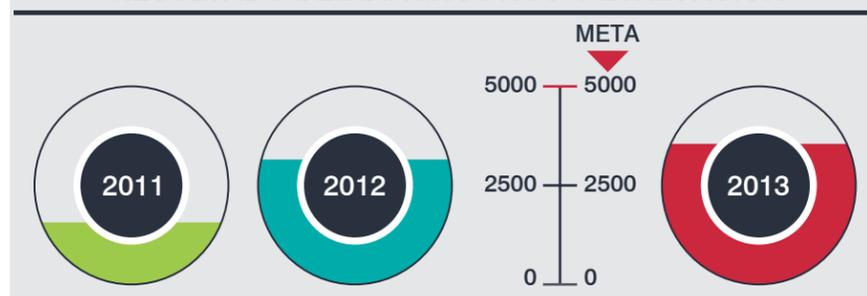
Con este proyecto se busca un impacto positivo en costos, localización y flexibilidad.

Hasta la fecha, el 35% de proveedores son locales y lo que busca este proyecto es un aumento al 65% en los próximos años. Para 2014 se lanzarán con proveedores nacionales los commodities de mayor impacto que se encontraron en el análisis y con los que existe disposición en México para negociar, realizar pruebas y aprobar su compra.

Los objetivos del proyecto de localización de proveedores son:

- Optimización de la base de proveedores.
- Involucramiento operativo.
- Integración al desarrollo de nuevos productos.
- Mejora continua.
- Optimización de los canales de entrega.

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN



El resultado promedio del Dealer Standard en 2013 fue de 3,584 puntos contra los 3,153 logrados el año pasado, incrementando el promedio en 431 puntos (14 %).



NUESTRA GENTE

¡El compromiso y esfuerzo de toda nuestra gente premia!

Nuestros empleados son muy importantes y nos hemos comprometido con su desarrollo, por ello se han implementado sistemas que aseguren la seguridad e integridad del personal en sus operaciones, así como diversos programas que propician el deporte, la convivencia y la salud. También, por medio de un

programa de desvinculación asistida damos un especial acompañamiento al personal en edad de jubilación. Todos estos programas nos han permitido en 2013 alcanzar la Certificación de Great Place To Work y ganar el Premio al Mérito Empresarial en la categoría de responsabilidad social.

¡Somos un GRAN LUGAR PARA TRABAJAR!

Después de la encuesta de ambiente laboral realizada en el mes de Mayo al 30% de la población total de CNH de México, el Instituto Great Place To Work México (GPTW) nos certificó como UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR.

En CNH de México buscamos trabajar en la vivencia de nuestros valores organizacionales, reforzando la cooperación y trabajo en equipo en 2014; esto sólo es posible gracias al esfuerzo, compromiso, lealtad y pasión de todos los que forman parte de nuestra empresa.

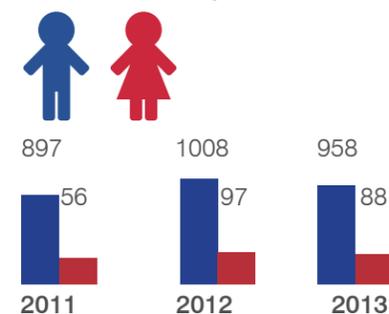
Empleo

INDICADOR LA1, LA2, LA4 y HR5

De acuerdo al crecimiento de su producción durante los últimos 2 años, CNH de México ha reclutado y acogido un mayor número de empleados, proveyendo empleo a más queretanos. Hoy en día, contamos con una plantilla de 1,046 empleados y operadores a Diciembre 2013. Estamos comprometidos en la equidad de género y aunque en nuestra empresa la mayoría del personal es masculino, en los últimos tres años hemos incrementado nuestra plantilla de mujeres.

El promedio de rotación del personal en 2013 fue de 1.98%; nuestra empresa busca permanentemente atraer, retener y desarrollar al mejor talento disponible que comparta los valores de la empresa. Para ello contamos con distintos programas que apoyan e incentivan esta estrategia.

Número de empleados



Para la retención del talento, buscando fomentar la motivación y estabilidad de nuestros empleados y por ende su permanencia prolongada en la empresa, contamos con:

- Un sistema de compensación y beneficios competitivos y equitativos que privilegia el desempeño individual en la contribución para el logro de los resultados de la empresa.
- La oferta de programas de capacitación.
- La participación en proyectos y certificaciones.
- El buen ambiente de trabajo.
- Un sistema activo de reconocimientos y colaboración.
- La identificación, medición y desarrollo de competencias individuales por puesto.



En los resultados de la encuesta, destaca el alto nivel de compromiso que tienen todos los que forman parte de nuestra empresa.



% de empleados cubiertos por un contrato sindical



Existen reuniones periódicas con los integrantes del comité sindical así como con las gerencias de producción para tratar todo asunto relacionado con el personal, así como la atención personalizada para asuntos de particulares.

Gran parte de nuestro desarrollo proviene de nosotros mismos.

Número de horas anuales de capacitación por tipo de puesto



Nuestro proceso de identificación interna y externa de talento lo realizamos con base en un modelo de competencias que nos permite seleccionar a los mejores candidatos, logrando en 2013 más del 90% de efectividad en las contrataciones, es decir, 9 de cada 10 contratados o promovidos fueron ratificados en la posición para cual fueron seleccionados.

La diversificación de nuestras fuentes de reclutamiento, el uso de redes sociales, nuestra participación en ferias de empleo, el tener una mayor vinculación con las mejores universidades y el fortalecimiento del programa de practicantes así como las visitas de estudiantes a nuestra planta, nos permiten incrementar las

posibilidades de cubrir las vacantes en el menor tiempo posible. En 2013 redujimos a 25 días el promedio en que una vacante es cubierta satisfactoriamente.

Más del 50% de nuestros empleados son sindicalizados, con un contrato colectivo revisado y un seguimiento constante del respeto de sus derechos laborales y oportunidades de desarrollo.

Reconocemos y monitoreamos para que no se ponga en riesgo la asistencia de un trabajador a alguna reunión o asamblea sindical por el motivo de tener que atender necesidades de trabajo, y se observa que no se tiene ninguna actividad detectada que pueda poner en riesgo la libertad de asociación.

Capacitación INDICADOR LA10

En el 2013, debido a un programa de generación de ahorros, hubo una disminución de la inversión en capacitación externa de un 48% en comparación con el 2012,

sin embargo; se procuró que la capacitación y la formación del personal no se afectaran, por ello; se usaron otras fuentes como:

- El Centro de Desarrollo Virtual que tiene ahora disponibles diecinueve cursos en línea.
- El apoyo destacable de los Instructores Internos. Contamos con el compromiso y la dedicación de cincuenta y dos instructores y guías para los recorridos en planta. Con su apoyo, se lograron impartir cerca de 500 cursos internos.

La capacitación que se imparte internamente representa aproximadamente el 80% de la capacitación total impartida en este año. Es decir, gran parte de nuestro desarrollo proviene de nosotros mismos.

El número de horas promedio por año de formación impartidas, bajó de veintiséis horas por colaborador en 2011 a veintidós horas en este periodo. Sin embargo, el número total de horas de capacitación por año, es similar al actual.

La capacitación, tanto interna como externa en 2013, abarcó temas de nuestro sistema de manufactura WCM, seguridad, salud ocupacional, medio ambiente, calidad, conocimiento del producto, nuevos procesos, inducción al personal de nuevo ingreso, desarrollo de habilidades y competencias técnicas.

Otra medida tomada, fue la generación de convenios con universidades e instituciones educativas para otorgar precios especiales al personal de CNH

de México. Con el fin de promover y dar a conocer estos beneficios a todo el personal, se realizó el evento "Impulsando tu desarrollo" en el que las universidades promovieron sus programas educativos en septiembre de 2013.

Adicionalmente, se concluyó la séptima generación del PROGRAMA ENFOQUE (que cuenta con temas de desarrollo y liderazgo), con una duración de ochenta y seis horas para personal con potencial de desarrollo o recientemente promovidos.

En 2013, se afianzó el convenio con 10 instituciones como son CEDVA, EBC, Universidad Marista, Tecnológico de Monterrey, UVM, UCO, UNIVA, Universidad Anáhuac, entre otras.



Expo Agroalimentaria 2013

Cuarenta operadores y 5 empleados de nuestra empresa, pasaron un día muy interesante, lleno de aprendizaje y convivencia cuando asistieron a la Expo agroalimentaria de Irapuato el 15 de Noviembre.

Esta experiencia permitió a los trabajadores conocer más de cerca los productos de la competencia, juzgar la calidad de los mismos y reconocer la importante aportación de CNH en el campo mexicano con productos de vanguardia.



Cuarenta y cinco empleados asistieron a la Feria de Irapuato donde pudieron comparar a nuestros equipos con la competencia.

Salud y Seguridad

INDICADOR LA6, LA7 y LA8

Durante 2013 se recibió la auditoria de seguimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007, donde se evidenciaron los controles implementados desde la evaluación anterior de forma efectiva y contundente. Como parte de la mejora continua, se generaron diferentes observaciones cuyo seguimiento e implementación llevará a la compañía a mantener la certificación y garantizar las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

En este año aumentó el indicador de accidentes debido a la inclusión de nuestro nuevo tractor TS6 a finales de 2012 en la producción, lo que implicó un cambio dentro de la operación. Por ello se tomaron medidas como el reforzamiento en temas de seguridad de formas novedosas, la presencia en las áreas fue mayor y fue enfocada a los riesgos específicos de cada proceso y nueva área. Gracias a estas actividades, el personal ha ido incrementando sus niveles de conciencia y entendimiento a los diferentes temas de seguridad; lo que se traduce en un mayor cumplimiento a requerimientos legales y estándares internos, generación e implementación de mejoras enfocadas a la reducción de riesgos y análisis de accidentes e incidentes para evitar su repetición.

Además, se observa que fueron incidentes de menor importancia ya que se redujo significativamente el número de días perdidos por incapacidad, a pesar de que hubo un mayor número de accidentes en comparación a años anteriores.

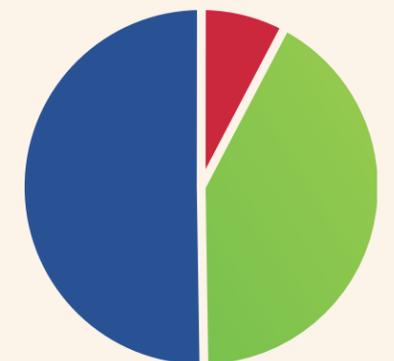
Es importante mencionar que adicionalmente a la capacitación interna y la mejora continua aplicada a la prevención de riesgos en nuestros procesos productivos, desarrollamos iniciativas con las familias de nuestros empleados como cada año. Se realizaron diversas campañas de vacunación y prevención de enfermedades, semana del testamento (con el beneficio también de familiares para realizar su testamento) todo ello junto con la difusión de diversos temas a la brigada de rescate.

Finalmente, se llevaron a cabo actividades para promover el deporte como el Torneo de Voleibol mixto, donde participaron cien miembros de varias áreas de nuestra empresa y motivamos a los corredores del Maratón Querétaro 2013 obsequiando playeras, gorras, muñequeras y chamarras a los participantes.



Se mantiene la certificación OHSAS 18001 gracias al esfuerzo de cada uno de nuestros operadores y empleados, redoblamos esfuerzos porque la seguridad es responsabilidad de todos.

Volumen de vacunas de influenza aplicadas



Aprox. 10% del personal

En el Maratón Querétaro 2013 participaron:

31 empleados quienes recibieron playeras, gorras y muñequeras.

5 de ellos recorrieron 42km y adicionalmente se les dio una chamarra.



NUESTRO PLANETA



Formalizamos nuestro compromiso con el medio ambiente con la obtención de la certificación ISO 14001

La prevención de la contaminación y la optimización del consumo de recursos naturales son ejes importantes para el pilar de Medio Ambiente, parte fundamental de nuestro sistema de manufactura WCM. Trabajamos día a día en el fortalecimiento de una cultura sustentada en la optimización

y uso responsable de los recursos, la que actualmente se formalizó a través del proceso de implementación de la norma ISO 14001, cumpliendo con el objetivo planteado. Así se fortalece el sistema de gestión interno, integrando calidad, salud, seguridad y finalmente medio ambiente.

El proceso constó de dos fases:

- 1.- Se realizó una revisión de los documentos del Sistema de Gestión.
- 2.- Se revisó el cumplimiento de nuestros procedimientos en los procesos productivos mediante una auditoría externa, realizada por SGS México. Aunado a esto, se han realizado sesiones y actividades de capacitación, difusión de la política de Medio Ambiente y la identificación de aspectos ambientales en las áreas definidas dentro del alcance del Sistema de Gestión, entre otras.

Además, este año se llevó a cabo un curso piloto para el fortalecimiento del enfoque preventivo de mejora continua en este Pilar, del cual (gracias a la participación de 12 personas en 3 equipos de trabajo multidisciplinarios que incluyeron personal de compras, producción, mantenimiento, medio ambiente y costos) se derivaron 3 proyectos en las áreas de Componentes, Maquinados Mayores y Generales. En 2014 se terminará su documentación y esperamos que se pueda completar la implementación.

Estos proyectos impactarán principalmente en el reuso de acero, en la reducción de tiempo ciclo, optimización de tiempos y movimientos en maquinados que derivan en ahorros de energía eléctrica y consumibles así como sus respectivos residuos. Estos proyectos se observan con alta factibilidad de implementación, replicables y con un potencial de ahorro y eficiencia interesantes.

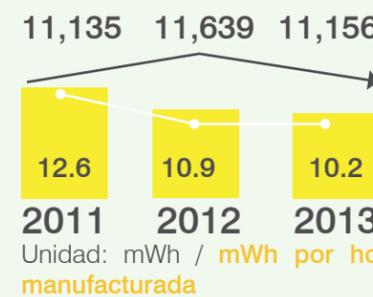
¡Sin el apoyo de todos no hubiera podido ser posible, esta buena noticia se dio justo a finales del 2013!

El logro de la certificación representó el esfuerzo del comité, un grupo de auditores internos y de un equipo de implementación, apoyados por capacitaciones, auditorías internas y externas, evaluaciones de cumplimiento legal y actividades de seguimiento.

Consumo de gas natural Energía directa



Consumo de electricidad Energía indirecta



Emissiones de efecto invernadero



Consumo de agua por fuente de consumo



Uso de energía y emisiones de efecto invernadero INDICADOR EN3 a EN5 y EN16

Este 2013, alcanzamos los objetivos establecidos y documentados en nuestro Sistema de Gestión Ambiental en materia de energía, tanto en uso de gas natural y electricidad, como en emisiones de efecto invernadero. Se observa una tendencia consistente en la reducción del consumo por hora estándar (nuestro estándar de medición de unidad producida en la planta) que en 3 años alcanza más de un 20% de reducción en los 3 rubros. La optimización del uso de energía eléctrica es la mayor, con un 23% de reducción en relación a los consumos de 2011.

En general en el año 2013, las mejoras implementadas en años anteriores dieron importantes ahorros y permitieron ver una tendencia firme hacia mayor optimización del consumo de gas y de energía eléctrica, resultando en la reducción de emisiones de dióxido de carbono (CO₂) que regresaron al monto de 2011. La tendencia de ahorro anual de energía eléctrica entre 2011 y 2013 se ubica en unos 244,733 kWh por

año en promedio, logrando un ahorro acumulado total real de consumo de kWh de 6.47% en 3 años.

Nuestro principal proyecto durante el 2013 fue el cambio de compresor en la nave de componentes por uno de velocidad variable, el cual nos permitirá ahorrar más de 300,000 kWh al año (dependiendo de la demanda de producción). Además, este año se prosiguió con el cambio progresivo de las luminarias en el almacén de mantenimiento.

Entre otras mejoras, también, se complementó el sistema de medición de energía eléctrica para poder medir el consumo a nivel de unidades de producción en la planta de tractores. El equipo de energía, del Pilar de Medio Ambiente de nuestro Sistema de Gestión WCM, estará analizando esta información con el objetivo de desarrollar proyectos enfocados para reducir u optimizar el consumo de energía eléctrica en las unidades de producción con mayor consumo.

Consumo de agua INDICADOR EN8, EN10, y EN21

En 2013 los resultados de consumo de agua no fueron positivos, desafortunadamente tuvimos una fuga importante en nuestro sistema contra incendio (canalizaciones subterráneas), lo cual provocó que superáramos los objetivos establecidos y del nivel de reciclaje y reuso en planta al cual estábamos acostumbrados. Sin embargo, los 300m³ que se vertieron en este incidente se fueron a áreas verdes y subsuelo, por lo cual no es el resultado de una ineficiencia en el consumo de agua de nuestro proceso productivo. Adicionalmente, el agua usada para la limpieza de la tubería del pozo construido en 2012, no se

mandó a la Planta de Tratamiento de Aguas. Sin embargo, hemos estado trabajando en mejorar el tiempo de reacción a este tipo de contingencias y definimos un plan de mantenimiento a la infraestructura hidráulica continuo para minimizar este tipo de incidentes. Por ello, confiamos en que en 2014 nuestro desempeño vuelva a acercarse o supere el de 2012.

Respecto al reuso de las aguas de la Planta de Tratamiento de Aguas (PTAR) mantuvimos un reuso importante para riego en áreas verdes con un promedio anual de 13,243 m por año y el restante a áreas productivas.



GESTIÓN RESPONSABLE DE RESIDUOS INDICADOR EN22

En cuanto a la gestión de residuos, este año se dio una capacitación en todas las áreas productivas para la segregación correcta de estos y se mejoró la identificación y nomenclatura de los mismos. Sin embargo, se observa un reto importante para seguir con la optimización del consumo, aunque solo el 1.33% de nuestros residuos son peligrosos y necesitan un confinamiento y neutralización, los otros residuos se pueden reutilizar (empaque y acero para fundición),

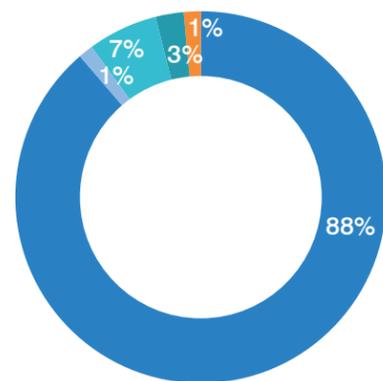
reciclar, recuperar, incinerar o para producir combustible alternativo con ellos.

En 2013, se generaron un total de 5,285 toneladas de residuos, de las cuales el 88% se procesó para su reutilización (cartón, pallets de madera, papel blanco, sierra cinta, madera y aceros para fundición). Dentro de las principales acciones realizadas para la optimización de la generación de residuos, existen los siguientes proyectos:

- Mayor control de solubles en el área de Maquinados de Componentes.
- Reducción de los derrames de aceite y soluble en el área de Maquinados Mayores, gracias a la implementación de "poka yoke" en varias máquinas.

El programa de capacitación piloto impartido para la detección e implementación de proyectos de prevención y mejora continua debería de justamente apoyar la implementación más ágil de proyectos de optimización de consumo de materias primas y recursos en general

asociados a la producción, para así mejorar substancialmente este indicador y generar ahorros que sean relevantes para la empresa en áreas como logística de materias primas, reciclaje y reuso interno de materias primas, etc.



- Reutilización (Cartón Pallets de madera, Papel Blanco. Super Cinta, Aceros para fundición)
- Reciclaje (plásticos: polietileno, ABS y PET)
- Recuperación (Agua Pintura Ácido, Solvente Contaminado, Acumuladores y Baterías)
- Incineración o uso como combustible alternativo (aceite contaminado, basura contaminada con aceite, basura contaminada con pintura, diésel contaminado, natas de pintura, aceite soluble contaminado, tambos de plástico, garrafas vacías, cubetas/botes, filtros de control)
- Vertedero (basura general)
- Residuos peligrosos (Confinamiento/Neutralización)

El volumen total de residuos en general incrementó por el número de proyectos y ventas nuevas, y la compra de nuevas máquinas asociada a ello. Sin embargo, no aumentó tanto como las horas de manufactura (reflejo de la

producción) debido a que se observa un aumento en la producción de más de un 23.5% en 3 años, y el índice de generación de residuos por hora manufacturada aumentó solamente en un 11.9%.

INDICADOR EC8

Creamos un programa de Inversión Comunitaria más robusto

En el pasado, nuestra empresa ha apoyado puntual pero constantemente a varias organizaciones de la sociedad civil, sin embargo no con una estrategia definida. Por ello, en 2013 formalizamos la estrategia de apoyo a la comunidad al desarrollar un programa de inversión social y voluntariado para mejorar nuestro impacto en la comunidad local y nacional a través del fortalecimiento o creación de diversas alianzas con organizaciones de la sociedad civil.

para contribuir al desarrollo social mediante una participación activa y diálogo constante, fundamentado en un ganar-ganar.

Estamos interesados en fomentar el involucramiento de nuestros empleados en la generación de iniciativas de voluntariado, planificación, ejecución o evaluación de programas de inversión social. Por ello, a finales del 2013 realizamos un programa de inversión social para arrancarse en 2014, que va de la mano con las temáticas de interés de nuestra comunidad cercana.

Aunado a ello, definimos un procedimiento de inversión social

Apoyo a estudiantes e instituciones educativas

En 2013 recibimos a 95 estudiantes, quienes en su periodo de prácticas profesionales trabajaron de cerca con empleados que les compartieron su experiencia y conocimientos. Como cada año, recibimos visitas escolares. En 2013 recibimos a 400 estudiantes

de nivel superior de toda la República Mexicana en 20 visitas a nuestras instalaciones. Los alumnos pueden observar el proceso de producción, conocer más sobre nuestro proceso de manufactura y nuestra cultura organizacional.

En 2014 apoyaremos a las siguientes instituciones por medio de nuestro programa de voluntariado:



Lazos es una organización que busca la transformación de las comunidades escolares, impulsando una educación integral basada en valores humanos para niños y jóvenes mexicanos de escasos recursos y en escuelas públicas. Actualmente presentes en 27 estados de la República trabajando de la mano con 117 escuelas.



Fundación Merced promueve el fortalecimiento e impacto de las organizaciones de la sociedad civil y el desarrollo integral de personas y comunidades para atacar causas estructurales de la pobreza en México en busca de una mayor equidad.



Hogares San Francisco tiene por objetivo rehabilitar a personas con problemas de alcoholismo y drogadicción, reintegrándolos a sus familias en beneficio de la sociedad.



Después de realizar un análisis, definimos los grupos de interés y los temas prioritarios para configurar nuestra estrategia comunitaria.

- Desarrollo Agropecuario
- Educación, valores y desarrollo comunitario positivo
- Medio Ambiente
- Seguridad Alimentaria

Capacitación del personal docente de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria

En 2013 se llevó a cabo un programa de capacitación al personal docente de las instituciones pertenecientes a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), controlada por la Secretaría de Educación Pública. Este proyecto se dio mediante una licitación ganada, para dotar de equipos agrícolas CNH a planteles educativos rurales, donde se forman estudiantes con la especialidad en el sector Agropecuario.

Asumimos esta responsabilidad, seguros de la calidad de nuestros equipos y con la convicción de fomentar el desarrollo y profesionalización del campo mexicano.

Para 2014 se buscará que algunos de los estudiantes de estos planteles, realizaran sus prácticas profesionales vinculándolos con nuestra red de distribuidores a lo largo del país.

Este año tuvimos la vista de 55 profesores de la DGETA a quienes se les impartieron más de 60 horas de capacitación teórica y práctica.

Información general sobre la DGETA:

- 304 planteles en todo el país
- 174,000 alumnos
- Las carreras con mayor demanda son:
 - Técnico en Sistemas de producción pecuaria
 - Técnico en Sistemas de producción agrícola
 - Técnico en Informática
 - Técnico en Administración

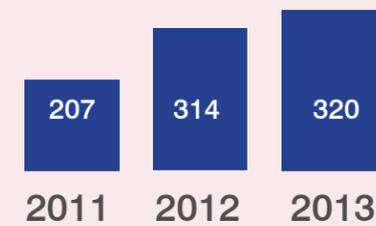
Reconocimiento a Niños de Mejor Promedio

Como cada año, CNH de México reconoció a los hijos de los trabajadores que se distinguen por su desempeño escolar.

Es importante recalcar que más que el regalo, el objetivo de esta actividad es motivar a los alumnos mostrándoles que el esfuerzo debe ser un hábito y la actitud que guíe sus vidas.

A diferencia de años anteriores, el reconocimiento para cada niño se enfocó a fortalecer el hábito de lecturay ahorro con la entrega de un monedero electrónico con \$400 pesos de crédito para las Librerías Gandhi, más una alcancía de puerquito realizada por personas con discapacidad de la asociación "Manos Capaces" y una carta de felicitación por parte del Director General.

Niños reconocidos por buen promedio:



La hora del Planeta

2013 fue el segundo año en el que participamos en esta actividad de carácter internacional que busca crear conciencia en las personas sobre lo fácil que puede ser modificar algunos hábitos con el fin de ayudar a nuestro planeta, en total se reunieron 529 firmas (aproximadamente el 50% de nuestra planta laboral) de personal

comprometido a apagar la luz de sus casas por una hora el sábado 23 de marzo. Como resultado del éxito de la recaudación de firmas, 28 familias plantaron 150 árboles en el parque Bicentenario, los cuales fueron donados por el Municipio de Querétaro en recompensa al compromiso y buena disposición mostrada por nuestros trabajadores.



Visitas Familiares enfoque a valores

Este año se tuvieron dos visitas en las que se invitó a las familias de los trabajadores a que conocieran más sobre la empresa y sus valores. Con ello, se fomenta la convivencia por medio de actividades que van desde juegos hasta pláticas informativas.

El objetivo es acercar a nuestra comunidad más próxima y generar sentido de pertenencia en los empleados.

En total, en las 2 visitas recibimos a más de 200 personas.

Tabla de contenido de indicadores GRI Global Report Initiative / Principios del Pacto Mundial

Código de indicador GRI	Descripción de indicador GRI	Principios del pacto mundial	Nivel de Informe	Página del Informe
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	NA	Parcial	10
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	8 y 9	Parcial	9 y 19
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	8 y 9	Completo	17
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	8 y 9	Completo	
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	8 y 9	Parcial	17
EN8	Captación total de agua por fuentes.	8 y 9	Completo	19
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	8 y 9	Completo	19
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	7, 8 y 9	Completo	17
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	7, 8 y 9	Completo	18
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	7, 8 y 9	Parcial	8
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	6	Completo	12
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	6	Parcial	12
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	1 y 3	Completo	12
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.		Completo	15
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.		Parcial	15
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.		Completo	15
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.		Completo	13
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	1, 2 y 3	Completo	12
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	10	Completo	7
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		Completo	8

Los principios 4 y 5 del Pacto Mundial están cubiertos en este momento por el nuevo Código de Ética publicado en 2013, que ha sido desarrollado en 2012 con base en la norma ISO26000, que incluye la prevención de explotación infantil, así como el trabajo forzado y obligatorio.

CNH