



Llegá más lejos

AÑO 2016

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

A nuestros grupos de interés:

Contribuir a un mundo mejor siempre ha sido un valor fundamental en Ford Motor Company. Desde nuestros inicios estamos comprometidos con la sostenibilidad, enfocados en impulsar la innovación en todas las áreas de nuestro negocio y maximizando nuestro desempeño ambiental.

Con el manejo de un negocio fuerte y responsable que trata con respeto a clientes, empleados, comunidades y planeta, nuevamente y por séptimo año consecutivo, Ford Motor Company fue nombrada como una de las empresas más éticas del mundo por el Instituto Ethisphere (líder mundial en la definición de los estándares de prácticas sobre negocios éticos), siendo la única automotriz presente en el ranking del 2016.

Desde hace más de 100 años Ford Argentina S.C.A. opera en el país comprometida con el movimiento global de adaptarse y transformarse rápidamente para hacer frente a los retos de un mundo que se encuentra en constante cambio. Año a año mejoramos, desarrollamos e implementamos iniciativas para hacer valer y cumplir las cartas políticas corporativas vinculadas a las áreas de Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la Corrupción. A su vez, como parte de la visión de la empresa, Ford lleva adelante importantes programas de educación, ya que consideramos a ésta verdadero factor de desarrollo sostenible de la sociedad: la Escuela Técnica Henry Ford, secundaria mixta y abierta a la comunidad que desde hace más de 50 años funciona dentro del predio de la planta en Ricardo Rojas (Ex Pacheco); el programa Educación para un Nuevo Mañana que abarca 41 escuelas rurales en todo el país, construidas y donadas por Ford y sus Concesionarios entre 1968 y 1982, y que actualmente están siendo recicladas y adecuadas a las necesidades actuales, con un enfoque de preservación ambiental; los soportes a importantes programas llevados adelante por CONIN, Conciencia, Cimientos, Fundación de la Universidad de San Andrés, Luchemos por la Vida, y Las Tunas ONG; entre otros.

Por otro lado, y para reforzar nuestro compromiso con la sustentabilidad, somos miembros del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), capítulo local del Consejo Mundial (WBCSD), en el que participan las empresas líderes en aspectos de sustentabilidad.

A continuación se encuentra detallada nuestra operación relacionada con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con la que nuevamente reforzamos nuestro compromiso.

Atentamente,

09/02/2017

Carlos Galmarini

Director de Relaciones Institucionales

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Ford Motor Company se fundó en los Estados Unidos de América en el año 1903. En 1913 deciden crear Ford Argentina, su segunda filial fuera de Norteamérica.

En 1922 en el barrio de La Boca (Ciudad de Buenos Aires), se instala la primera planta de armado para el legendario modelo Ford "T". En ese entonces, contaba ya con 400 empleados y una red de 285 concesionarios en el país.

En 1961 se inaugura la Planta 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 alrededor de 3700 personas y se manufacturan las plataformas globales de Focus y Ranger para abastecer al mercado doméstico y a toda la región.

Ford Argentina se encuentra permanentemente alineada con la visión de sustentabilidad de la casa matriz, por lo que se compromete con la visión corporativa de ofrecer soluciones en movilidad, construir un negocio fuerte para el éxito sostenible y abordar los desafíos ambientales y sociales para hacer de éste un mundo mejor.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PRODUCCIÓN (en cantidad de unidades)						
Producción total	103.883	89.072	102.281	103.107	87.113	85.547
CLIENTES (en cantidad de unidades)						
Patentamientos	106.691	102.038	119.388	94.458	95.972	95.637
Ventas a concesionarios	109.534	105.192	118.116	93.188	94.763	101.528
Exportaciones	66.977	49.606	66.727	71.109	46.258	41.924



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
-----------	---

ACCIONES

Nuestro Compromiso o Política

El compromiso de Ford a nivel mundial está en su Código de Condiciones Básicas de Trabajo, Derechos Humanos y Responsabilidad Corporativa, el cual fundamenta el trabajo tanto dentro de sus propias operaciones como en las de su cadena de suministros.

Dicho código articula el compromiso de la empresa con los temas claves relacionados con los derechos humanos y laborales.

Adoptado primeramente en 2003 como Código de Condiciones Básicas de Trabajo, fue formalizado en 2007 como Carta Política Nº24. A comienzos de 2012, la Carta Política Nº 24 fue revisada y su título fue cambiado a Código de Derechos Humanos, Condiciones Básicas de Trabajo y Responsabilidad Corporativa. Uno de los propósitos de la revisión fue el de desarrollar un plan de implementación en el marco de los conceptos de “proteger, respetar y remediar” diseñado por John Ruggie, representante de Naciones Unidas en temas relacionados con negocios y derechos humanos a nivel internacional.

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 Nº 2 – Relaciones con el Personal - y son los siguientes:

- Valoración por la diversidad
- Desarrollo del personal
- Compensación y beneficios competitivos
- No discriminación y Política de puertas abiertas

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

El área de Recursos Humanos de la empresa posee procedimientos que reglamentan y dan orientación a las actividades que están bajo su responsabilidad a saber:

- Seguridad e Higiene laboral
- Seguridad patrimonial
- Sueldos y compensaciones
- Obra social para los empleados
- Programas de reconocimientos y beneficios al personal
- Relaciones laborales



Comunicación en Progreso – Ford Argentina S.C.A.

- Entrenamiento y capacitación
- Administración de personal local y extranjero
- Representantes de RRHH en Operaciones del Negocio
- Comunicaciones internas
- Servicios de alimentación, imprenta y administración de flota.
- Servicio Médico

En todas estas actividades se administran diariamente los asuntos relacionados con personal propio y contratado, con estándares locales siguiendo lineamientos corporativos que en todos los casos superan los mínimos establecidos por las regulaciones legales aplicables vigentes en el país.

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

SALUD Y SEGURIDAD

Con respecto al eje de la salud, se trabaja con criterio preventivo. Por este motivo, se pone a disposición de los empleados un plan de chequeo médico anual para ellos y sus familiares a cargo.

En la planta, desde las Gerencias de Seguridad e Higiene Laboral y de 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:

- **Medicina del trabajo:** Se atienden consultas médicas y se brinda respuesta primaria ante las emergencias y accidentes laborales. Se realizan exámenes periódicos de salud y pre-ocupacionales. Se llevan a cabo campañas de vacunación antigripal, relevamientos higiénico-sanitario en las instalaciones de los comedores de la empresa y se mantiene la premisa “un lugar de trabajo libre de humo de tabaco”.
- Desde 2013 funciona, dentro del área médica de la Planta, un consultorio de kinesiología con equipamiento para brindar tratamientos de fisioterapia y kinesiología al personal.
- También desde ese año se implementaron programas de prevención del estrés que incluyeron psico-educación, recursos prácticos, *mindfulness* y regulación emocional.
- A partir de 2014 se llevan a cabo campañas de concientización para prevenir el sobrepeso y la diabetes y se realizaron controles oftalmológicos en Planta.
- En 2015, se sumaron nuevas campañas tales como las de prevención de la hipertensión arterial, del VIH, del dengue, cáncer de mama y de próstata en el marco del octubre rosa y noviembre azul respectivamente. También se implementaron campañas de ortopedia y movimiento, se incorporaron clases de yoga y gimnasia dentro de la compañía, campañas de Cero Dependencia al Alcohol y las Drogas y, bajo la consigna de una Planta libre de humo de tabaco, se comenzaron a dictar talleres para dejar de fumar.
- En 2016 se llevó a cabo la III edición de la Feria de Pilares de Salud (Nutrición, Promoción de la Salud, Cero Dependencia y Movimiento), con el objetivo de promocionar las acciones de salud y alentar al personal a participar de las mismas.
- **Higiene industrial:** Trabajamos para reconocer de forma preventiva, identificando, evaluando y controlando los riesgos relacionados al trabajo que pudieran afectar la salud y bienestar de los trabajadores. 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 prevención de enfermedades relacionadas.
- **Toxicología industrial:** Antes de su adquisición, los departamentos de Toxicología, Ingeniería Ambiental, Servicio Médico y Seguridad Industrial 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, además, 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. Este es un proceso dinámico que conlleva constantes actualizaciones que se producen en los nuevos lanzamientos o mejoras de procesos.

- **Comité de ergonomía:** Se compone de personal especializado, multidisciplinario (Rep. De Manufactura, Ingeniería de planta, Seguridad Industrial, Servicio Médico, RRLL). Además, cuenta con representantes del sindicato, a fin de analizar los procesos de producción que impliquen esfuerzos estresantes que puedan producir trastornos en la salud en el mediano o largo plazo (Enfermedades Profesionales), para desarrollar soluciones que son monitoreadas hasta su implementación eficaz.
- **Donación de sangre:** En los meses de Junio y en Noviembre se realizaron dos jornadas de donación de sangre. La primera se hizo a través del Instituto de Hemoterapia del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires y la segunda a través del Municipio de Tigre. Durante ambas jornadas, participaron un total de 59 voluntarios de la empresa y se lograron 53 extracciones efectivas. A su vez, en la jornada de Junio, 25% de los voluntarios se inscribieron en el INCUCAI como donantes de médula ósea.
- **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 basados en 4 variables: alza del costo de vida, desempeño individual, proyecciones del mercado y resultados de la compañía.

La Compañía realiza anualmente una encuesta de mercado para analizar la situación de la organización en el mercado de competencia, y conocer las proyecciones de mercado. En función de lo que el mercado proyecta y del alza del costo de vida, establece el aumento promedio para los empleados. Luego ese aumento promedio se distribuye con variantes dentro del personal de acuerdo al desempeño individual.

Asimismo, los empleados cuentan con un bono vacacional y un bono variable por desempeño anual para los empleados administrativos.

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 fuese 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 (1 hora por día). También está vigente la licencia por paternidad, extendida a 5 días hábiles. Por otro lado se han comunicado nuevos programas/políticas que buscan mejorar el equilibrio de la vida personal con la laboral:

- **Programa Laboral Transitorio:** El objetivo es brindar al empleado la posibilidad de trabajar en una jornada reducida por un período de tiempo determinado cuando el mismo debe afrontar situaciones personales que lo requieran (por ejemplo, cuidado de un familiar cercano que se encuentre sufriendo una enfermedad severa o incapacidad y/o dedicación especial a hijos menores a cargo en edad pre-escolar por parte de empleados hombres o mujeres. Esta política habilita también al *job-sharing*, es decir, la posibilidad de que dos empleados compartan la jornada laboral).
- **Política *Flex Time*:** Se podrá determinar el horario más conveniente para iniciar y terminar la jornada diaria en el rango de +/- 1 hora, manteniendo siempre una jornada semanal de 40 horas efectivas de trabajo).
- **Programa de *Home Office*:** Programa orientado a las áreas no productivas que permite una vez por semana trabajar desde un lugar alternativo. El día es preestablecido y definido en conjunto con el supervisor, asegurando el normal funcionamiento del área.
- **Política de *Soft-Landing*:** Combina la herramienta de *Home Office* para flexibilizar el regreso al trabajo luego del periodo de licencia por paternidad/maternidad.
- **Programa de viernes cortos de verano:** El programa consiste en otorgar el beneficio de jornada reducida los días viernes, durante el período de verano, compensando los 9 días hábiles previos al viernes corto las 4 horas de trabajo correspondiente). Además, este beneficio se extiende a los viernes de las vacaciones de invierno y aquellos viernes previos a fines de semana largos.

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 cero a la discriminación:** La política de diversidad de la Compañía asegura el trato igualitario y promueve la tolerancia en sus instalaciones. Se valoran las diferencias, ya sean de raza, color, religión, edad, género, orientación sexual, nacionalidad y/o capacidades diferentes. Se considera por acoso toda conducta, en el lugar de trabajo o fuera de las instalaciones, que interfiere con el desempeño laboral de una persona o que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El compromiso de Ford es evitar este tipo de conductas y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y de respeto.
- **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 no 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 y aspectos de capacitación de diversa índole, alineados a los objetivos del negocio, fomentando la propuesta de valor del empleado y la marca interna. Se trabaja principalmente con piezas individuales de comunicación a través del correo electrónico, *newsletters* digitales, folletos, banners, cartelería, revista interna "@FORD" y una aplicación *mobile* "HR MOBILE". Tres veces al año se realizan los "Encuentros con el personal", en donde 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 respuestas a cargo el más alto nivel de la organización.

IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS 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. Estos pueden sentirse afectados por la operación de la planta y un representante de la empresa 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

Los 4 pilares de Ford: *Quality, Green, Safe y Smart* (Calidad, Medioambiente, Seguridad e Innovación tecnológica) son las principales fortalezas del negocio y encabezan la promesa de la marca de llegar más lejos.

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. En el 2016 se realizó la 9na Competencia Nacional de Habilidades Técnicas que tiene como objetivo demostrar la capacidad de reparación, atención y servicio al cliente que posee la red de Concesionarios. En esta oportunidad, y como novedad de la ya tradicional prueba de habilidades técnicas, se incorpora la prueba de habilidades de servicio en donde los Asesores de Servicio deberán demostrar su capacidad de atención y servicio al cliente, tanto al momento de la recepción del vehículo como al momento de la entrega del mismo en la posventa.



FORTALECIMIENTO DE LA COMUNIDAD

La empresa lleva 103 años en el país y desde sus orígenes se ha mantenido interesada en las iniciativas de los organismos gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con el fortalecimiento de la comunidad. Por este motivo, Ford busca participar en aquellas en las que pueda 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. Con ese objetivo, 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 "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. Además, se busca mantener el vínculo con las escuelas sumando el padrinazgo por parte de los Concesionarios Ford para ayudarlas en las necesidades que se presenten. En abril del 2016, reequipamos y remodelamos con tecnología ambiental la escuela nº 24 del programa, ubicada en Mascasín, provincia de La Rioja. En agradecimiento, las autoridades de la escuela decidieron rebautizarla como Escuela Nº 138 "Henry Ford". El programa tendrá continuidad en 2017, prosiguiendo con la mejora con escuelas de la provincia de San Juan y La Rioja.
- **Escuela Técnica Henry Ford:** Con 51 años en la actividad, la escuela mixta y abierta a la comunidad, desarrolla un plan de estudios de 7 años correspondiente al programa de educación técnica secundaria, y continúa formando jóvenes en valores ciudadanos y profesionales. Capacitándolos para el trabajo en el campo de la electromecánica, y la prosecución de estudios superiores.
- **Escuela para adultos:** Una nueva promoción de 18 Bachilleres egresó en 2016 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.
- **Pasantías de estudiantes secundarios y universitarios:** Se continuó durante 2016 con esta importante actividad de articulación de la educación tanto de nivel secundario como universitario, con el mundo laboral. El Programa de Pasantías posibilita al candidato que adquiera experiencia en el ámbito laboral de una empresa multinacional, desarrollando tareas relacionadas con su carrera de manera de poder aplicar los conocimientos adquiridos en la Universidad, así como también, recibir capacitación que le permita adquirir las herramientas indispensables en cualquier disciplina requeridas en las grandes compañías. En este programa, enfocamos nuestros esfuerzos para captar estudiantes avanzados en la carrera con un plan de desarrollo definido.
- **Promoción de la cultura:** Ford promueve el desarrollo de la cultura auspiciando actividades de las más variadas expresiones artísticas. En 2016 continuó el apoyo a la Fundación Teatro Colón, Collegium Musicum y el auspicio a la orquesta de Las Tunas ONG.
- **Programas de Educación junto a organizaciones de la sociedad civil:** En asociación con el Ford Fund (organismo filantrópico de Ford Motor Company), durante 2016, se pudieron concretar cinco programas educativos destinados a niños y jóvenes de los niveles primario, secundario y universitario, a saber:



Comunication on Progress – Ford Argentina S.C.A.

- CONCIENCIA: Programa “Convivir” consistente en la realización de talleres de prevención de la violencia, destinados a niños de entre 8 y 10 años, alumnos de las escuelas primarias de gestión estatal del partido de Tigre. El alcance de este programa que financia Ford junto al Municipio de Tigre es de 5500 niños y niñas de 56 escuelas.
- FUNDACIÓN LEER: Programa “Amigos cuenta cuentos” con el cual se donaron 200 libros para el nivel primario de la Escuela Básica General Nº 43 “Héroes de Malvinas”. En la entrega de los libros participaron Voluntarios Ford, quienes aprovecharon para contar algunos cuentos y transmitir lo importante que es la lectura para el desarrollo.
- CIMIENTOS: Programa “Futuros Egresados” destinado, mediante la asistencia económica, pedagógica y social, a disminuir el abandono de estudios secundarios por parte de 21.000 jóvenes de comunidades vulnerables de 20 provincias. El aporte de Ford permite el seguimiento de 35 jóvenes del Instituto Pedro Claver, de la vecina localidad de Ricardo Rojas.
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE SAN ANDRÉS: El Programa “Abanderados Argentinos” tiene como objetivo posibilitar el acceso a estudios universitarios a egresados sobresalientes de escuelas secundarias de todo el país sin posibilidades económicas de continuar capacitándose por medios propios. Desde del comienzo del programa y con el aporte del sector privado, se intervino sobre la formación universitaria de 62 estudiantes de 20 provincias. Con el aporte de Ford, se está financiando la carrera de dos jóvenes oriundas de las provincias de Mendoza y Corrientes. Durante 2016 cursaron el 3er año de sus respectivas carreras.
- LAS TUNAS ONG: Programa Orquesta Infantil y Juvenil de Las Tunas, conformada por 58 chicos del barrio Las Tunas quienes, además de recibir capacitación técnica artística, son formados en la disciplina de la concertación, impulsados al perfeccionamiento personal (autoestima, seguridad y confianza) y a una armónica interdependiente. El aporte de Ford permite el seguimiento y apoyo de los 58 chicos que conforman la orquesta.

Alimentación

- **Organizaciones Civiles:**
 - CONIN: mediante el Ford Fund dimos, también, apoyo a la Fundación CONIN para el desarrollo de una plataforma virtual que comunica a todos los centros CONIN del país con el motivo de compartir mejores prácticas, capacitaciones y novedades.
 - BANCO DE ALIMENTOS: Durante 2016, más de 80 voluntarios colaboraron con la Fundación Banco de Alimentos de Buenos Aires, destinando media jornada laboral para realizar tareas de clasificación de alimentos y otros productos donados previamente por diferentes empresas. Esta fundación colabora con la alimentación de más de 100.000 personas por día (80% niños y adolescentes) de 750 organizaciones, entre comedores comunitarios, hogares de ancianos, apoyos escolares y centros de rehabilitación.
- **Colectas generales:** Durante 2016 se llevaron a cabo 3 colectas generales de alimentos dentro de la Planta Pacheco:
 - **Abril:** Se realizó una colecta de 1500 kg de alimentos No Perecederos para destinarlos al Comedor Merendero Un Sueño Para Los Niños, ubicado en la localidad de Benavidez, Tigre, que ofrece la merienda y cena a 200 chicos del barrio.
 - **Septiembre:** Nuevamente se llevó adelante el FORD CORRE. Este *Running* Solidario busca promover la realización de actividad física junto al gesto solidario de donar alimentos. En el 2016 se inscribieron 1300 personas y se juntaron 4,5 toneladas de alimentos No Perecederos que fueron destinados al Comedor Merendero Un Sueño Para Los Niños, a las escuelas de Jujuy Nº 350 y Nº 451 de San Miguel de los Colorados y Nº 93 de Purmamarca, apadrinadas por los alumnos de la Escuela Técnica Henry Ford.



Comunicación on Progress – Ford Argentina S.C.A.

- **Diciembre:** Una vez más se llevó adelante el Christmas Tree, en el que participaron 80 chicos del Taller Juan Diego y del Hogar Querubines. Los chicos fueron recibidos en las instalaciones de la Planta Pacheco para realizar actividades, juegos, almorzar y recibir los regalos de navidad que cada padrino (empleado de la compañía) le realizó. A su vez, se juntaron 100 kg de alimentos No Perecederos para destinarlos a ambas instituciones.

Contención y desarrollo social

- **Colectas generales:** Mediante contenedores colocados en las puertas de acceso peatonal de la planta y en todos los comedores, se reciben las donaciones que brinda el personal de la Compañía. Se trata de elementos usados que siguen teniendo utilidad y son destinados a diversas instituciones y grupos de voluntarios de planta, que atienden las necesidades de personas de la comunidad cercana y del interior del país:
 - **Marzo:** con “Vuelta al cole” se juntaron útiles escolares para enviar al Jardín La Señora Pini, de Córdoba, apadrinado por la Fundación Ángel Cabrera.
 - **Junio:** bajo el nombre “Invierno sin frío” entre todos los empleados se juntó ropa de abrigo para el Merendero Maná que ofrece alimento a más de 200 chicos de la zona de Las Tunas, Tigre.
- **Grupos solidarios:** Diversos grupos integrados por personal de las áreas de producción y administrativas, 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. Las instituciones y comunidades apoyadas por estos grupos durante 2016 han sido:
 - Escuela N°307 y 321, Malbran, Santiago del Estero
 - Escuela n° 596 / 856 Colonia Ermeninda, Santiago del Estero
 - Escuela N°31 "Gabriela Mistral", Entre Ríos
 - Escuela N°19 de Paraje Sagastume, Entre Ríos
 - Escuela N° 21 Manuel Belgrano, Entre Ríos
 - Escuela N°29 de Ibicuy, Entre Ríos
 - Centro Alpuy, Concordia, Entre Ríos
 - Comedor "Un Sueño para los Niños" de Benavidez, Buenos Aires
 - Comedor "Nueva Esperanza" de Ricardo Rojas, Buenos Aires
 - Hogar Juan Diego de Troncos del Talar, Buenos Aires
 - Taller Juan Diego, Talar, Buenos Aires
 - Comunidad Mocovi, Chaco
 - Quitiripi, Chaco
- **Donación de papel y tapitas plásticas:** La Fundación Garrahan del Hospital de Niños Garrahan, tiene implementada la recepción de papel y tapitas de gaseosas para su reciclado, con el fin de obtener fondos para las acciones de la fundación. El personal de Ford participa activamente en la separación de estos elementos de la corriente de residuos, trayéndolos incluso de sus hogares. En 2016 se enviaron para su reciclado, más de 15 toneladas de estos materiales.
- **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. Volvió a realizarse en 2016 esta campaña que cumplió con las expectativas.
- **Reciclado de materiales:** En 2016 se realizaron en calidad de donación varias entregas de madera de embalajes a diferentes organizaciones.



- **Brigadas de construcción.** A través de la organización Hábitat para la Humanidad Argentina, durante 2016, más de 30 voluntarios participaron en 4 brigadas durante Septiembre y Noviembre, ayudando en la construcción de la vivienda de 4 familias carenciadas en González Catán, provincia de Buenos Aires. Además se sumó una jornada de pintura de 2 casas de familias de bajos recursos junto a Vivienda Digna. En la misma participaron 17 voluntarios.
- **Plantación de árboles.** Ford dio su apoyo al Movimiento Agua y Juventud en la Semana del árbol y, junto con 45 voluntarios, plantó 47 árboles dentro de la planta Pacheco.
- **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 de las formas utilizadas por Ford como aporte al desarrollo sustentable de la comunidad. Se participó en las cenas anuales de recaudación de fondos de las organizaciones Banco de Alimentos, Potenciar Solidario, Cimientos, Conciencia, Fundación Garrahan, Fundación Stambouljian. También se realizaron aportes para el Concierto de la Orquesta Juvenil de Las Tunas, organizado por la Organización Las Tunas y el Tortugas Open Mall.
El préstamo de unidades para tareas logísticas es una colaboración muy apreciada por las organizaciones. En 2016 se colaboró de este modo con La Fundación SI, Merendero Un Sueño para los Niños, La Chata Solidaria, Misión Metro, Banco de Bosques y Movimiento Agua y Juventud.

Diversidad

La empresa posee una política muy fuerte de aceptación y respeto de las diferencias. Debido a su alcance global, es frecuente el intercambio temporario de empleados entre países. Regularmente incentivamos en el día a día conductas y acciones en el ambiente de trabajo que resalten los valores por el respeto, la apreciación, la integridad y la inclusión. Nuestras prácticas y políticas de contratación exigen que no exista discriminación alguna por motivos de raza, color, religión, edad, género, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad y otros factores que estipule la legislación local. Reconocemos la diversidad de nuestro personal laboral como uno de nuestros activos más valiosos y nos esforzamos por ofrecer un entorno laboral global en el que se respeten distintas ideas, perspectivas y creencias.

DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTROS

En su momento, el liderazgo en la gestión ambiental de la empresa fue luego extendido a los proveedores que desempeñan tareas dentro del centro industrial, 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

RESULTADOS

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, puedan ejercer y disfrutar también de sus derechos a la educación, vivienda, salud e igualdad de oportunidades, adecuado a sus capacidades y



Comunication on Progress – Ford Argentina S.C.A.

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.

EMPLEADOS	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleados (incluye Ford Credit y Plan Ovalo)	3.461	3.857	4.347	4.273	4.074	3.651

Programa "Educación para un nuevo mañana" (*)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cantidad de escuelas remodeladas (acumulado)	17	18	20	21	23	24

(*) 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

Como empleador global, Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus convenios aplicables vigentes. Estos convenios se encuentran 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.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

La Carta Política Nº 24: "Código de Derechos Humanos, Condiciones Básicas de Trabajo y Responsabilidad Corporativa" se refiere detalladamente, entre otros temas a la libertad de asociación y de negociación colectiva.

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).

Su relación con dicha representación está regida por el Convenio Colectivo de Trabajo Nº8 / 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.



Comunication on Progress – Ford Argentina S.C.A.

El personal jornalizado está afiliado en un 95% a dicho gremio y los delegados son elegidos por ellos de acuerdo a la legislación vigente, quienes gozan de los derechos y la estabilidad establecidos en la Ley y el Convenio Colectivo de trabajo.

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.

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.

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).

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

Continúa con su actividad el Comité Mixto de Higiene y seguridad (CoHiSe), compuesto por representantes del sindicato, directivos y especialistas.

La capacitación permanente de los grupos de trabajo en los temas que aborda el 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.

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.

RESULTADOS

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

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. Esta alianza no sólo actúa en situaciones de crisis sino que también participa de manera virtuosa y proactiva en 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.



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 Organización Internacional del Trabajo (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 "Código de Condiciones Básicas Laborales", punto 37.01 se especifica: Cuando el proveedor realice trabajos en los bienes de Ford o en sus componentes:

- No deberá utilizar trabajos forzados, independientemente de su forma.
- No deberá emplear a ninguna persona menor 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.
- No deberá aplicar prácticas disciplinarias que impliquen abusos físicos.

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

Durante 2016 se llevó a cabo globalmente la 19ª encuesta de pulso anual, clima laboral y grado de satisfacción en el trabajo. Este sistema de medición se realiza de manera global en toda la organización. En esta última medición se obtuvo con un 89% de satisfacción con el ambiente de trabajo definiendo a Ford Argentina como una locación segura y saludable para trabajar, el valor más alto desde que se implementa este sistema de medición. Asimismo, los resultados definen a Ford Argentina como un gran lugar para trabajar con un 85% de satisfacción.

Por otra parte, 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 líneas directas que se han puesto a disposición de los empleados o también cuenta con la posibilidad de presentar una denuncia on-line desde la Intranet de Ford Motor Company.



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 Organización Internacional del Trabajo (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 línea telefónica permanente disponible para denuncias del personal de la Compañía.

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*). En la misma se evalúa si la diversidad entre los empleados es valorada y si se demuestra en los equipos que la diversidad es una prioridad para la compañía.



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

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 se actúa.

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.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

La Carta Política Corporativa Nº17 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.

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

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 ISO 14001, la que continúa siendo revalidada mediante auditorías de tercera parte.

Inventario de Gases de Efecto Invernadero: Se continúa confeccionando el inventario de gases de efecto invernadero. El mismo es realizado siguiendo los lineamientos de GHG Protocol desarrollado por el WBCSD y WRI.

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 residuos a relleno. Las botellas son retiradas por la empresa recicladora ECOPEK que, a solicitud de Ford, entrega el producido económico a la Fundación “Banco de Bosques”, que promueve la creación de parques naturales protegidos. Entre los años 2013 y 2015 se reciclaron 6.340 kilos de botellas (lo que equivale a 223.920 botellas / 100.387m2 de bosques nativos).

Reciclado de aceite de cocina: Durante 2016 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 Las Tunas. Durante el año 2016 se enviaron para su tratamiento, 4.226 litros de aceite.



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.

Reciclado de cartón y nylon: El cartón y el nylon provenientes de embalajes se destina al reciclado en su totalidad. Se acopia temporalmente hasta su transporte a las empresas que lo utilizan como materia prima.

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 1968 y 1982, 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.

Provisión de agua segura a comunidades con estrés hídrico: En asociación con el Ford Fund (órgano filantrópico de Ford Motor Company), se está trabajando junto a Movimiento Agua y Juventud (red de organizaciones juveniles presente en más de 30 países, abocada a la construcción de una nueva conciencia socio-ambiental que ayude a reestablecer el vínculo del hombre con su entorno). Durante el 2016 se continuó trabajando en los 3 proyectos de Santiago del Estero que consisten en la provisión de una instalación de suministro de agua segura en Santa Rosa, Paraje Rubia Paso y Paraje El Candelario. Debido a situaciones climáticas, estos proyectos se estarían cerrando durante 2017.

RESULTADOS

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

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.

En 2016, la planta de Pacheco recicló más del 93% de todos los residuos que generó, gracias al programa de cero residuos a relleno que se está llevando a cabo.

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	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Energía primaria NO renovable						
Gas natural (GJ) (@ 0,0330 GJ/m3)	397.647	347.945	327.541	307.485	304.817	320.372
Energía intermedia NO renovable						
Electricidad (kwh)	77.485.220	78.665.600	77.995.600	74.033.780	71.251.800	69.028.864



Comunication on Progress – Ford Argentina S.C.A.

EMISIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO (Ton de CO2)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Emisiones directas (<i>Scope 1 GHG Protocol</i>)	27.763	29.751	22.742	22.681	17.148	19.676
Emisiones indirectas (<i>Scope 2 GHG Protocol</i>)	38.369	36.737	37.282	35.462	34.130	33.065
Emisiones absolutas	66.133	66.489	60.023	58.143	51.278	52.741

TRATAMIENTO/DISPOSICIÓN RESIDUOS (% en peso)	DE	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Incineración		6,90	4,60	3,30	2,70	5,50	5,1
Industriales asimilables a urbanos - <i>Landfill</i>		11,50	1,80	1,80	1,60	1,88	1,20
Reciclables		81,60	93,70	94,90	95,70	92,62	93,7
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%

CONSUMO DE AGUA	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Consumo de agua (m3)	625.931	627.910	574.685	621.953	549.757	462.562

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

La política C-3 establece claramente las conductas esperadas del personal en su relación con proveedores, concesionarios y otros conflictos de interés.

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.

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.

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.



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

El personal es instruido e invitado a firmar las cartas políticas relacionadas con la integridad y la transparencia en la conducta diaria.

Todos los años se refuerza con el personal mediante cursos/certificaciones on-line 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, definiendo 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.

RESULTADOS

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

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.

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

Podrán consultar el contenido de los reportes de sustentabilidad publicados en www.ford.com.ar

