



FINNING

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2018

MENSAJE DEL CEO	1
ACERCA DE FINNING.....	2
SUSTENTABILIDAD EN FINNING.....	4
Nuestro enfoque hacia la sustentabilidad.....	5
Metas de desarrollo sustentable de la ONU.....	5
Gobierno corporativo para la sustentabilidad.....	6
Evaluación de materialidad.....	6
Alcance del reporte	6
Análisis de brechas y hoja de ruta de la sustentabilidad	7
PERSONAS.....	8
Seguridad y salud.....	9
Inclusión y diversidad.....	12
Liderazgo y desarrollo de los empleados	14
Relaciones laborales	14
MEDIOAMBIENTE	16
Gestión medioambiental.....	17
Emisiones de GHG y uso de energía.....	17
Derrames y aguas residuales.....	20
Residuos y embalaje	20
PRODUCTOS.....	22
Seguridad del cliente	23
Desempeño y fidelidad del cliente.....	23
Responsabilidad de producto.....	24
Cadena de suministro responsable	28
COMUNIDADES	32
Educación STEM.....	33
Desarrollo de aptitudes.....	34
Participación de los empleados.....	34
ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO.....	36
Ética y anti-corrupción.....	37
RESUMEN DE DESEMPEÑO.....	40
DECLARACIONES MIRANDO AL FUTURO.....	43



A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Me complace compartir el Reporte de Sustentabilidad de Fanning 2018, mediante el que apuntamos a transparentar nuestro enfoque y desempeño en sustentabilidad y proporcionar información útil a nuestros grupos de interés.

El mundo está cambiando a una velocidad sin precedentes. Para ser sustentables, debemos adaptarnos continuamente a los cambios de tecnología, a evolucionar según las expectativas de los clientes y grupos de interés, y enfocarnos en maximizar el valor a largo plazo mirando más allá del beneficio a corto plazo. Nos esforzamos por cuidar a nuestra gente, ser medioambientalmente responsables, proporcionar productos más sustentables, evaluar y abordar diligentemente los riesgos del negocio, ser completamente transparentes y actuar con ética. De esa forma, hacemos nuestra parte para equilibrar los resultados financieros, personas y comunidades en las que operamos.

Para Fanning, la seguridad es una prioridad clave. Luego de cinco años de mejoras significativas en el desempeño, en 2018 quedamos desolados por la

muerte de dos técnicos durante sus tareas de mantenimiento en terreno. Mantenemos sus familias, amigos y compañeros en nuestros pensamientos.

Estos incidentes nos recuerdan la importancia de continuar impulsando una cultura integrada de seguridad en toda la Compañía. Toda la empresa está dedicada a prevenir y eliminar incidentes en el lugar de trabajo.

En 2018, también logramos grandes avances en distintas áreas. A fin de fijar una base sólida para el crecimiento sustentable de la Compañía, lanzamos la Política de Sustentabilidad Global y nos comprometimos a apoyar las Metas de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas. También capacitamos a nuestros empleados en un comportamiento respetuoso e inclusivo; alcanzamos la meta de más de un 30% de representatividad femenina en el Directorio; redujimos las emisiones de GHG y actualmente estamos haciendo uso de la tecnología para entregar mantenimiento preventivo especializado a más de 14.000 equipos en todas las regiones.

Junto a todos estos logros, seguimos enfocados en el camino por delante. Este año, definimos una hoja de ruta

de cinco años basada en nuestras evaluaciones de todos los temas relevantes de sustentabilidad. Como referencia, usamos estándares reconocidos en aspectos de medioambiente, social y gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés) y prácticas de otras compañías. El resultado de la evaluación nos muestra que queda trabajo por hacer, pero la hoja de ruta nos proporciona un claro camino para continuar avanzando en nuestro viaje hacia la sustentabilidad.

Quiero agradecer a todos los empleados de Fanning por su compromiso con la sustentabilidad y a nuestros grupos de interés y socios por su apoyo. El equipo de liderazgo de Fanning y yo, estamos alineados y motivados en nuestro compromiso de continuar trabajando juntos en este viaje.

L. SCOTT THOMSON

Presidente y CEO
Fanning International Inc.



ACERCA DE FINNING

Fining, el mayor distribuidor de Caterpillar a nivel mundial, ha estado brindando servicio inigualable durante 85 años. Vendemos, arrendamos y proveemos repuestos y servicios para equipos y motores, a fin de brindar soporte a nuestros clientes de un amplio rango de industrias para maximizar su productividad.

Desde 1933, cuando Earl B. Finning fundó Finning en Vancouver, Canadá, nuestro nombre ha reflejado integridad, confiabilidad e ingenio. A través de los años, la Compañía ha crecido como resultado de su genuino compromiso de ganarse la lealtad del cliente.

Con nuestra amplia infraestructura de soporte de producto e inigualables capacidades de servicio, entregamos soluciones que permiten a nuestros clientes obtener los costos operativos y de compra de equipos más bajos, maximizando los tiempos de operación.

Finning emplea a 13.146 personas globalmente, y tiene sus oficinas centrales en Vancouver -B.C. operando en el oeste de Canadá, Chile, Argentina, Bolivia, Reino Unido e Irlanda.

Sus acciones se trazan en la Bolsa de valores de Toronto, bajo el símbolo FTT.

NUESTRA COMPAÑÍA



NUESTRO MAYOR PROVEEDOR Y SOCIO

95%
DE NUESTRAS TRANSACCIONES INCLUYEN PRODUCTOS CAT®

ADICIONALMENTE

6.000+
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS ADICIONALES EN TODO EL MUNDO

33%
REPUESTOS VENDIDOS EN LÍNEA

68%
EQUIPOS CONECTADOS

~200
INSTALACIONES

2.500+
VEHÍCULOS DE SERVICIO, CAMIONETAS Y OTROS VEHÍCULOS PEQUEÑOS

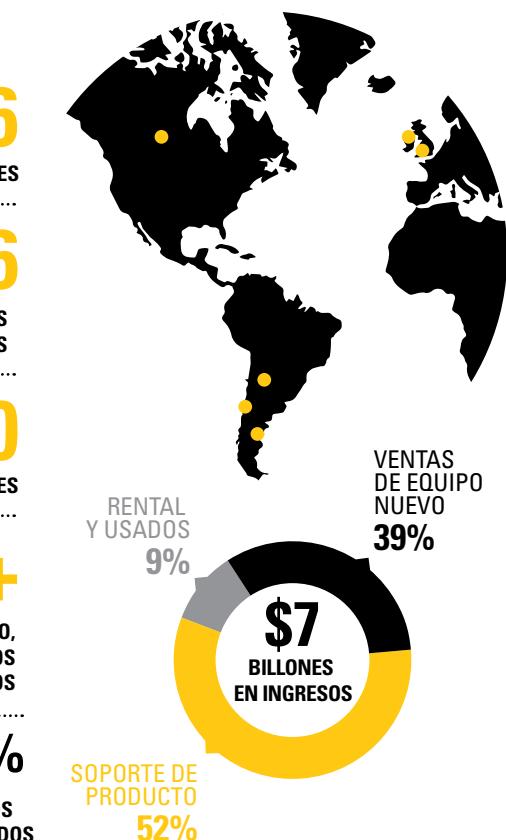
33%
REPUESTOS VENDIDOS EN LÍNEA

68%
EQUIPOS CONECTADOS

PILARES ESTRÁTÉGICOS



ACERCA DE FINNING



NUESTROS CLIENTES TRABAJAN EN:
CONSTRUCCIÓN
MINERÍA
SISTEMAS DE ENERGÍA
FORESTAL
GOBIERNO

NUESTRO PROPÓSITO

Creemos en innovar y generar alianzas para construir y ser la fuente de energía para un mundo mejor.

NUESTRA VISIÓN

Basándonos en nuestro conocimiento y experiencia global, somos un socio de confianza para la transformación del desempeño de nuestros clientes.

NUESTROS VALORES

Somos confiables: Actuamos con ética y cumplimos nuestros compromisos.

Somos colaborativos: Construimos alianzas diversas y respetuosas.

Somos innovadores: Buscamos nuevas y mejores maneras de servir a nuestros clientes.

Somos apasionados: Nos impulsa entregar resultados de manera segura.

SUSTENTABILIDAD EN FINNING

Sabemos que el mundo está cambiando y que para ser exitosos en el futuro debemos estar dispuestos a adaptarnos e innovar a fin de construir y energizar un mundo mejor. Nos enfocamos en generar alianzas sólidas, desarrollar equipos de trabajo seguros e inclusivos, conducir nuestro negocio para proteger el medio ambiente y actuar éticamente en todo lo que hacemos.

Durante los últimos dos años, hemos progresado en nuestro viaje hacia la sustentabilidad. Comenzamos a respaldar oficialmente las Metas de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas, fortalecimos las bases del gobierno corporativo para nuestros programas de sustentabilidad, incluyendo el desarrollo de una Política de Sustentabilidad Global, identificamos nuestros impactos medioambientales y sociales más relevantes, y llevamos a cabo un análisis de brechas en nuestras prácticas, a fin de desarrollar la hoja de ruta para el camino que tenemos por delante.



NUESTRO ENFOQUE DE SUSTENTABILIDAD

La sustentabilidad forma parte fundamental de nuestro negocio y ha sido integrada a nuestra estrategia y operaciones. Vivimos nuestros valores a diario y éstos guían nuestros comportamientos en toda interacción en la que estamos envueltos. Vivir nuestros valores significa que la forma en que hacemos las cosas es tan importante como las cosas que hacemos.

Nos enfocamos en lo que importa. Nuestro foco hacia la sustentabilidad se alinea íntimamente con el propósito de nuestra Compañía y abarca todos los aspectos relevantes de sustentabilidad. En la página 6 podrá leer acerca del proceso utilizado para definir estos aspectos.

METAS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE NACIONES UNIDAS

Como parte de nuestro propósito, aspiramos a crear un mundo mejor tanto para las generaciones actuales como para las venideras. Teniendo en cuenta las necesidades de las generaciones futuras, nos hemos adherido a 190 países y un gran número de organizaciones sin fines de lucro y corporaciones, que respaldan las [Metas de Desarrollo Sustentable \(SDG, por sus siglas en inglés\) de Naciones Unidas](#). Las SDG abordan 17 metas globales fijadas por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015, para ser alcanzadas en 2030. Estas metas tienen como objetivo proteger el planeta, reducir la desigualdad y

garantizar la prosperidad para todos.

Fining respalda activamente este compromiso global. Como proveedor de equipos y socio de nuestros clientes, tenemos un rol para promover el progreso económico de todos. Nuestra presencia global amplifica esta oportunidad. Fining respalda y contribuye, directa e indirectamente, todas estas metas.

Algunas formas de avanzar hacia las SDG en nuestras operaciones son:

- Mantener un lugar de trabajo seguro e inclusivo
- Monitorear, informar y gestionar nuestras emisiones de gas de efecto invernadero (GHG)
- Incrementar nuestra inversión en tecnología y capacitación
- Promover la educación de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM) y brindar ayuda en el desarrollo de aptitudes STEM
- Reducir los residuos extendiendo la vida útil de equipos pesados

En alianza con nuestros clientes, podemos incrementar aún más nuestra contribución al:

- Contribuir a la optimización de vehículos y flotas a fin de reducir las emisiones a gran escala
- Proporcionar equipos que entregan soluciones energéticas y de infraestructura que eleven el estándar de vida

A medida que progresamos en nuestro viaje, continuaremos evaluando oportunidades adicionales a fin de alinear nuestras contribuciones y reportes con las SDG.

“Construir y energizar un mundo mejor es el propósito de Fining; un concepto que no puede separarse de la sustentabilidad. Nuestra visión de un mundo mejor es aquel en el que todos regresan a casa de manera segura después de un día de trabajo; aquel en el que las personas se sienten incluidas y productivas, y donde la sociedad y el medioambiente prosperan. Ese es el mundo mejor en el que todos queremos vivir y para el cual trabajamos, tanto para nosotros como para las generaciones venideras.”

SCOTT THOMSON
Presidente y CEO



Metas de Naciones Unidas para el Desarrollo Sustentable

GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA SUSTENTABILIDAD

Nuestro Directorio cuenta con un comité de seguridad, medioambiente y responsabilidad social (SESR, por sus siglas en inglés) que supervisa nuestros esfuerzos de sustentabilidad al más alto nivel. El equipo de liderazgo de Finning es responsable - en última instancia - de nuestra estrategia de sustentabilidad; además contamos con un comité global y tres regionales (Canadá, Reino Unido e Irlanda, y Sudamérica) que nos brindan ayuda en la implementación de la misma. Cada comité se reúne regularmente para definir, coordinar y monitorear las actividades para avanzar en nuestro viaje hacia la sustentabilidad, colaborando en tareas específicas junto con equipos existentes, que se encargan de la implementación.

Hacemos seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) e informamos trimestralmente, el progreso de nuestras acciones al comité SESR del Directorio. Este proceso promueve la responsabilidad de todas las personas involucradas, y nos permite generar los reportes externos anuales.

GOBIERNO CORPORATIVO PARA LA SUSTENTABILIDAD

COMITÉ SESR DEL DIRECTORIO

Supervisa

EQUIPO DE LIDERAZGO DE FINNING

Define la estrategia

COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD

Define, coordina y monitorea

EQUIPOS DE TRABAJO

Implementación de programas y actividades

+ Medioambiente, salud y seguridad

+ Recursos humanos

+ Legal

+ Gestión de riesgos

+ Cadena de suministro

+ Comunicaciones corporativas

+ Operaciones

+ Digital

+ Tecnología Informática (TI)

+ Excelencia operacional

Informe KPIs avance en y hoja de ruta

Política de sustentabilidad global

Promover los comportamientos adecuados comienza con la definición de expectativas apropiadas. En 2018, desarrollamos una Política Global de Sustentabilidad que delinea nuestras creencias y compromisos en cuanto a la sustentabilidad. Esta política fue aprobada por nuestro equipo de liderazgo y el comité SESR en 2018 y fue comunicada a todos los empleados. Nuestra Política Global de Sustentabilidad se puede encontrar [aquí](#).

Otras políticas corporativas

Contamos asimismo con otras políticas y documentos de apoyo que ofrecen guías para cumplir nuestros compromisos. Puede leer acerca de nuestras políticas en la sección Ética y Gobierno Corporativo, en la página 37.

Participación de los grupos de interés

Sabemos que muchos grupos de interés pueden influenciar y verse afectados por nuestras operaciones, decisiones y acciones. Fomentamos las relaciones productivas con nuestros clientes, empleados, Caterpillar, proveedores, inversionistas y miembros de comunidades cercanas a nuestras instalaciones. En todas nuestras relaciones nos guiamos por nuestros valores de actuar éticamente y de forma colaborativa.

EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD

En noviembre 2017, nuestro comité global de sustentabilidad realizó una evaluación de materialidad y mapeo de los grupos de interés. El comité debatió y priorizó 30 temas de sustentabilidad. Debido a que nuestras operaciones varían según la región, cada comité regional condujo un ejercicio preliminar de materialidad, que contribuyó al debate del comité global de sustentabilidad.

Los siguientes temas se consideraron relevantes:

PERSONAS

- Seguridad y salud
- Inclusión y diversidad
- Desarrollo de los empleados y liderazgo
- Relaciones laborales

MEDIOAMBIENTE

- GHG y energía
- Medioambiente (derrames, aguas residuales y residuos)

PRODUCTOS

- Desempeño y lealtad del cliente
- Seguridad del cliente
- Responsabilidad de producto
- Cadena de suministro responsable

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

- Ética/anti-corrupción

COMUNIDADES

- Inversión en la comunidad

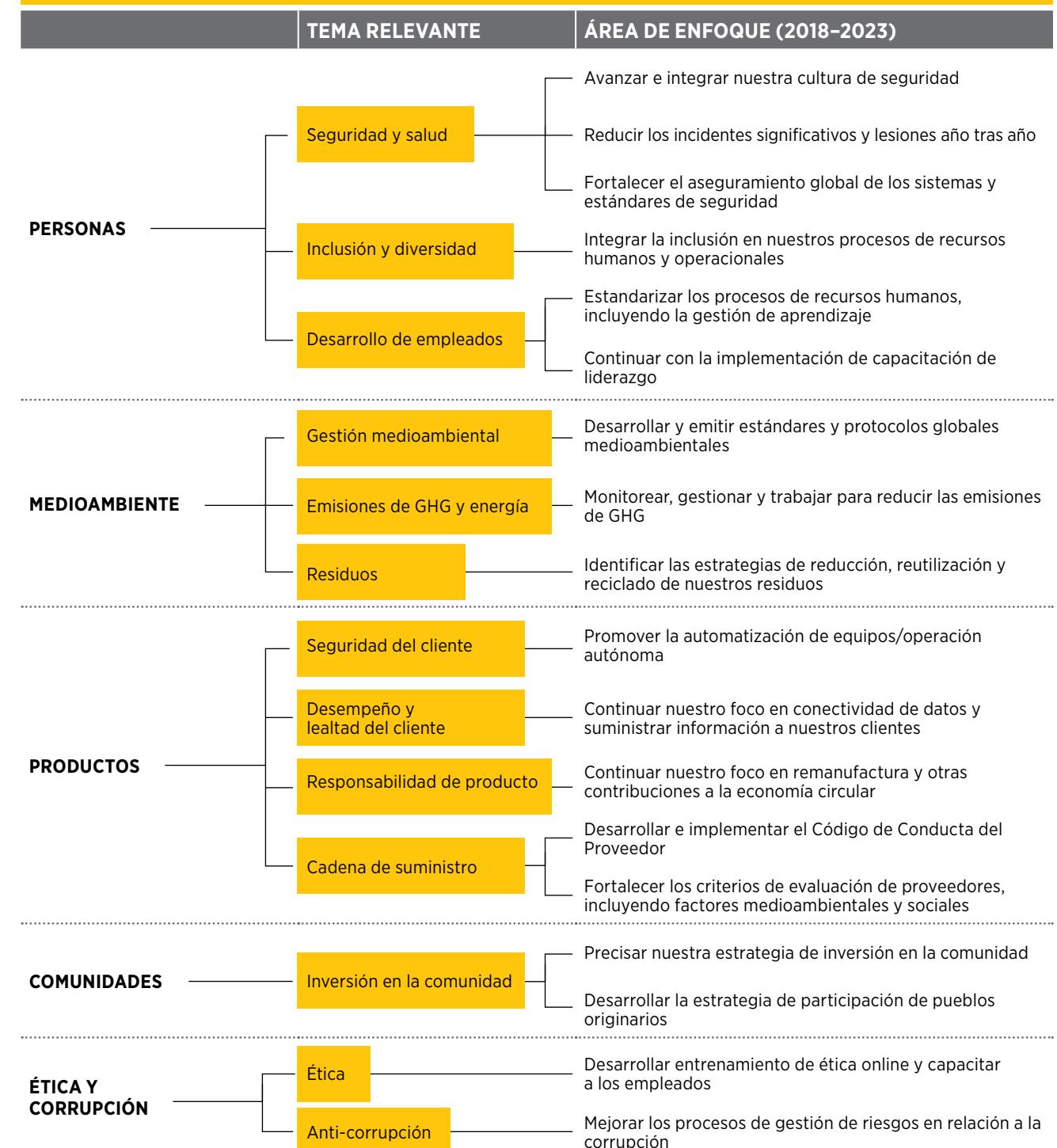
Los temas relevantes incluyen aquellos que pueden tener un impacto significativo sobre el éxito de nuestro negocio y que también representan las expectativas de nuestros grupos de interés. Planeamos reevaluar nuestros temas relevantes regularmente, a fin de garantizar que reflejen las opiniones de los grupos de interés y el ambiente cambiante del negocio.

ALCANCE DEL INFORME

- Los términos "Fining", "nuestro", "nosotros", "Compañía", y "organización" se refieren a Fining International Inc. y sus filiales como un todo.
- Este reporte describe las iniciativas relacionadas con nuestros temas relevantes y métricas para el año finalizado el 31 de diciembre de 2018. A menos que se señale otra fecha o período de tiempo, la información contenida en este reporte, se refiere a aquella incluida hasta el 31 de diciembre de 2018. En los casos en que están disponibles, se incluyen como referencia, años adicionales de datos históricos.
- Los datos financieros están en dólares canadienses, y los datos medioambientales, en unidades métricas.
- Los datos de recursos humanos se basan en el conteo de empleados y excluyen a contratistas. Los datos de seguridad incluyen a empleados y contratistas de Finning.
- Al preparar el reporte y determinar el contenido relevante, nos remitimos a los Estándares GRI (anteriormente Global Reporting Initiative). Los indicadores que se alinean con los Estándares GRI se señalan en el resumen de desempeño en la página 40.
- Además, en 2018 llevamos a cabo una auditoría interna de las emisiones de GHG en las tres regiones.

ANÁLISIS DE BRECHAS Y HOJA DE RUTA DE SUSTENTABILIDAD

En 2018, llevamos a cabo un análisis de brechas de nuestras prácticas en cada tema relevante de sustentabilidad, a fin de garantizar que estén alineados con las prácticas de la industria y guías reconocidas internacionalmente. Basándonos en los análisis de brechas, definimos las métricas y programas a implementar en los próximos cinco años. En la siguiente gráfica, señalamos algunos de nuestros focos y actividades planificadas para ese periodo. En los reportes futuros de sustentabilidad presentaremos el avance en estas actividades.





PERSONAS

En Fanning desarrollamos un equipo de trabajo seguro, talentoso e inclusivo, y fomentamos una cultura donde todos se sienten seguros, valorados y desarrollan un sentido de pertenencia. Promovemos y valoramos la diversidad de ideas y experiencias.

* HITOS 2018

- + Elaboración de procesos y herramientas para establecer programas de mejoramiento de cultura en todas las regiones
- + Empoderamiento de líderes mediante nuestro programa global de liderazgo "Power to Lead"
- + Entrega de herramientas a nuestros líderes y empleados para que puedan construir un ambiente de respeto en el lugar de trabajo

SEGURIDAD Y SALUD

En Fanning, tenemos una responsabilidad compartida de cuidar nuestra seguridad y salud, y la de aquellos que trabajan a nuestro alrededor. Trabajamos para crear ambientes de trabajo donde podamos prevenir lesiones y enfermedades laborales. Creemos que siempre hay tiempo para llevar a cabo una tarea de forma segura. Es posible y esencial, cumplir cabalmente los requerimientos de nuestros clientes, y a la vez, mantener un fuerte y no negociable foco en seguridad, salud y excelencia operacional.

Durante 2018, trabajamos para acelerar nuestro progreso hacia la visión de medioambiente, salud y seguridad (EHS) y responsabilidad social (CSR) de Fanning: "Tenemos una cultura de salud y seguridad totalmente integrada, compromiso con el medioambiente, y alianza con la comunidad donde operamos".

Enfoque en seguridad y salud

Los empleados de Fanning trabajan en nuestra seguridad y salud de acuerdo con el sistema de gestión EH&S y CSR, que define los diferentes requerimientos de gestión que necesitan ser implementados en todos los niveles (global, regional e instalaciones) y están organizados en 12 elementos (ver detalles abajo) que funcionan de forma integrada.

El sistema de gestión se implementa mediante planes de acción anuales.

Estándares globales

Un área clave del foco de Fanning ha

sido la definición e implementación de estándares globales para operaciones críticas. Estos estándares fueron diseñados para prevenir incidentes que pudieran resultar en lesiones fatales o incapacitantes, que conocemos como incidentes significativos. Los estándares globales abordan las operaciones de izaje, seguridad vehicular, cortinas y aislamiento de la energía. El monitoreo de la implementación adecuada de estos estándares en toda la Compañía continuará siendo nuestra máxima prioridad.

Incidentes fatales

Con profunda tristeza debemos mencionar la ocurrencia de dos incidentes fatales en 2018. Ambos involucraron a técnicos realizando trabajos de mantenimiento en terreno. En mayo, uno de nuestros empleados sufrió lesiones fatales en un contrato minero al norte de Chile; y en octubre, otro empleado de Fanning sufrió lesiones fatales en las instalaciones de un cliente en Saskatoon, Canadá.

Estas tragedias generan tristeza y pena, pero también han sido recordatorios de la importancia de nuestro compromiso de integrar plenamente nuestra cultura de seguridad, ayudándonos a prevenir y eliminar incidentes en el lugar de trabajo.

Desempeño de seguridad

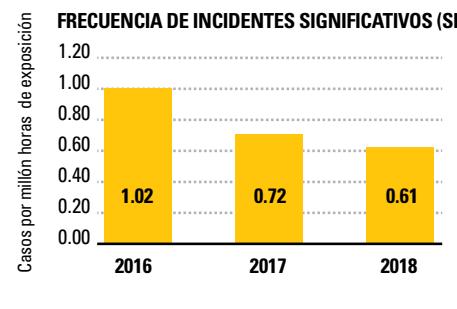
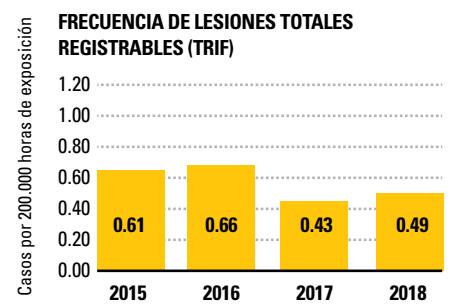
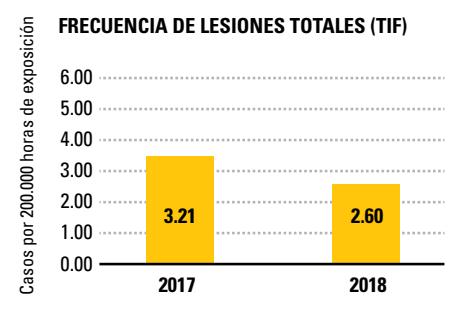
El monitoreo y entendimiento de nuestro desempeño de seguridad, es esencial en la evaluación de la eficacia de nuestros planes anuales y del mejoramiento continuo de nuestros procesos. Manejamos nuestros datos de desempeño de seguridad y avance de los datos globales, a través de una

“
Nuestra prioridad número uno es garantizar que todos lleguen sanos y salvos a sus casas. Las experiencias que atravesamos este año nos golpearon e impulsaron más que nunca nuestra determinación y pasión por la seguridad.”

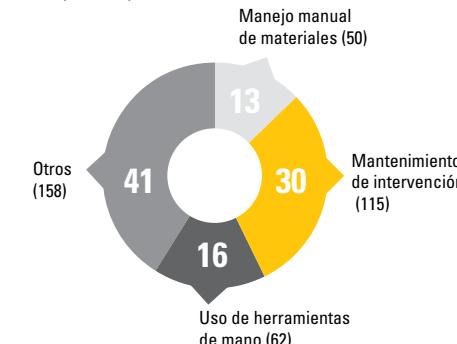
KEVIN PARKES,
Presidente Fanning Canadá

1. LIDERAZGO	5. LEGISLACIÓN Y OTRAS OBLIGACIONES	9. REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS ADICIONALES ACERCA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
2. ASEGURAMIENTO DE COMPETENCIAS	6. REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES	10. MEDICIÓN DE DESEMPEÑO Y EVALUACIONES DE EFECTIVIDAD
3. EVALUACIÓN DE RIESGOS	7. RESPUESTA A EMERGENCIAS	11. GESTIÓN DE CAMBIOS
4. CONTROLES OPERACIONALES	8. COMUNICACIONES	12. ASEGURAMIENTO

Elementos del sistema de gestión de medioambiente, salud, seguridad y responsabilidad social corporativa (EHS y CSR)



DESGLOSE DE LESIONES POR ACTIVIDAD (2018)
(porcentaje de lesiones totales)



herramienta global de gestión de datos llamada FinEHS. El desempeño de los indicadores reactivos y proactivos, se monitorea diariamente a nivel de la instalación y regional, mensualmente a nivel global, y trimestralmente en el comité SESR del Directorio.

Los indicadores proactivos nos ayudan a monitorear el progreso en la gestión de seguridad, e incluyen:

- Observaciones de supervisión: 39.375

- Peligros identificados: 22.651

- Recorridos ejecutivos: 168

También monitoreamos y reportamos varios indicadores reactivos; hemos usado el TRIF (frecuencia de lesiones totales registrables) por muchos años y continuamos haciéndolo, para fines de comparación año tras año y con la industria. Recientemente, comenzamos a monitorear el TIF (frecuencia total de lesiones) que captura todas las lesiones, sean registrables o no, y el SIF (frecuencia de incidentes significativos) que captura incidentes con potencial para lesiones más severas. Comparado con 2017, redujimos el TIF en 19%, incrementamos el TRIF en 14%, y redujimos el SIF en 15%.

Salud ocupacional

Nos aseguramos que los empleados estén adecuadamente protegidos, en particular, al trabajar en ambientes con exposición a ruido y polvo. Algunas de las actividades principales que realizamos y que apuntan a prevenir enfermedades ocupacionales, son:

- Identificar riesgos de salud ocupacional
- Conducir evaluaciones de higiene industrial (por ejemplo, niveles de exposición a químicos y ruido)
- Proporcionar capacitación
- Implementar medidas para reducir los riesgos de salud ocupacional (por ejemplo, ventilación)
- Evaluar la necesidad de mejorar los equipos de protección personal (por ejemplo, equipos de protección respiratoria)

Lesiones en las manos

Las lesiones en las manos pueden requerir tiempo para su recuperación, siendo el tipo de lesión más común en Fanning, representando un 40% del total de lesiones registrables.

Los programas para continuar reduciendo lesiones en manos, están enmarcados según el estándar global, e incluyen los siguientes elementos clave:

- Identificación de peligros para las manos como parte de la evaluación regular de riesgos
- Capacitación sobre las medidas de mitigación de los principales riesgos para las manos
- Actividades de colaboración, promoción y reconocimiento asociados al programa de protección para las manos
- Análisis de herramientas a fin de evitar la exposición directa de las manos ante peligros identificados
- Uso de equipo de protección personal (EPP), incluyendo el uso de guantes específicos apropiados para cada tarea

Cultura de seguridad

Nuestra visión EHS y CSR incluye una cultura totalmente incorporada en relación a salud y seguridad. Esto quiere decir, que todas las herramientas, procesos y decisiones consideran la salud y seguridad de todos los individuos en Fanning. Asimismo, se traduce en que todos los empleados creen en la importancia de la salud y seguridad y desempeñan sus trabajos de forma segura. Desarrollar procesos y herramientas para definir planes de mejoramiento de cultura ha sido una de las mayores prioridades en 2018. El proceso incluye la consideración de tres aspectos para definir los planes de mejoramiento de cultura:

- **ENCUESTAS:** Realizamos encuestas en todas las regiones a fin de reunir opiniones de los empleados acerca del liderazgo, procesos y organización relacionados con la seguridad.
- **AUDITORÍAS:** Los resultados de las auditorías en seguridad muestran el nivel de implementación de procesos clave definidos por los sistemas de gestión EHS y CSR y el cumplimiento con los estándares globales para operaciones críticas.

- **EVALUACIÓN DE MADUREZ:** La evaluación realizada mediante la escala de madurez cultural de Fanning, nos ayuda a entender dónde estamos en cuanto a la implementación de los planes y cómo se aplican (incluyendo la calidad y nivel de participación del empleado).

AISLAMIENTO DE ENERGÍA

La energía peligrosa se refiere a cualquier tipo de energía que tiene el potencial de causar lesiones. La energía almacenada que es relevante para Fanning puede ser eléctrica, mecánica, hidráulica, neumática, química, térmica, o gravitacional. Cuando la energía no se evalúa y no se libera adecuadamente, puede causar serias lesiones a aquellas personas que trabajan con equipo pesado o herramientas. Además, algunas fuentes de energía no son obvias y pueden no manifestarse, si

riesgos, proporcionamos capacitación adicional online enfocada en identificar, aislar y liberar la energía.

Nuestro programa de identificación de riesgos "Si ves algo, mencionalo", también vincula las observaciones de seguridad a los temas e identificaciones mensuales. Además, utilizamos nuestros procesos de comunicación interna "Safety Link" para distribuir información EHS relevante y alertas de incidentes en el caso de lesiones registrables.



no son evaluadas cuidadosamente, aumentando así la probabilidad de lesiones. Todas nuestras operaciones han hecho un esfuerzo enorme para mitigar los riesgos generados por energías peligrosas. En 2018, este trabajo incluyó:

CANADÁ: INCREMENTO DE LA CONCIENCIA

Nuestras operaciones en Canadá desarrollan mensualmente, variados temas de seguridad para mantener relevante la educación en seguridad. En 2018, pusimos énfasis en la importancia del aislamiento de energía. Para aquellos trabajadores más expuestos a

operaciones estándar para intervenciones críticas.

Actualmente estamos desarrollando una mejora en capacitación en cuanto al aislamiento de energía, que explora el uso de realidad virtual, a fin de simular escenarios de alto riesgo y verificar la clara comprensión y aplicación consistente en el aislamiento de energías.

REINO UNIDO E IRLANDA: REFORZAMIENTO DEL MENSAJE SOBRE AISLAMIENTO DE ENERGÍA

Creemos firmemente en el poder de reuniones de seguridad. Estas sesiones breves interactivas, entregan a los empleados información y guía acerca de temas medioambientales y de seguridad, además de ofrecerles la oportunidad de debatir acerca de la aplicación de las mismas en el lugar de trabajo. En 2018 cubrimos una diversidad de temas, incluyendo el aislamiento de energía, asimismo, mejoramos el contenido de nuestras reuniones en temas de aislamiento de energía a fin de reforzar el mensaje en toda la Compañía.

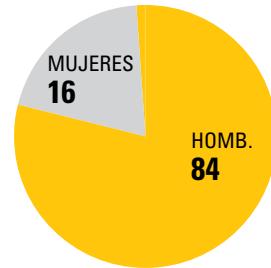
Tan pronto llegan equipos a nuestras operaciones, la última persona que interactúa con los mismos debe llevar a cabo el procedimiento de Bloqueo-Etiquetado (LOTO, por sus siglas en inglés). Para garantizar que todos cumplen esta regla, entregamos paquetes de aislamiento de energía a los empleados, los que también están disponibles para los contratistas que visitan nuestras instalaciones.

SUDAMÉRICA: RELANZAMIENTO DE BLOQUEO-ETIQUETADO

Revisamos exhaustivamente nuestros procedimientos de aislamiento de energía y encontramos dos áreas a mejorar: pre-evaluación de energías y capacitación de la misma.

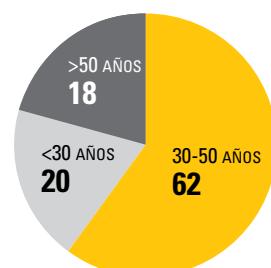
A fin de garantizar que los procedimientos se apliquen consistentemente, reforzamos nuestros procedimientos de aislamiento de energía en todas las operaciones y sucursales, enfocándonos principalmente en la pre-evaluación de todas las energías involucradas y en la preparación de los procedimientos

NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO 2018 (%)



La mayoría de nuestros empleados son hombres. Estamos trabajando para incrementar el número de mujeres en la Compañía y crear una cultura de inclusión.

EMPLEADOS SEGÚN EDAD 2018 (%)



INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

En Fanning, tenemos plena conciencia de que la diversidad es un hecho, pero la inclusión es una elección. Creemos que los equipos inclusivos que valoran diversas perspectivas, logran mejores resultados para todos nuestros grupos de interés y nos convierten en una empresa más fuerte.

La cultura inclusiva es aquella en la que las personas no sienten que deben cambiar, para ser parte del equipo. En una organización inclusiva, todos trabajan para aceptar las diferencias, tomar decisiones justas respecto a las personas en base a hechos concretos y formar equipos. En Fanning, creemos que las personas se sienten incluidas y valoradas cuando su singularidad es apreciada y tienen un sentido de pertenencia.

La diversidad se refiere a todas las formas en que diferimos el uno del otro, incluyendo nuestras experiencias, formación, valores y creencias. Los datos demográficos de Fanning, tanto en edad, género y nacionalidades, reflejan la naturaleza global de nuestras operaciones y nuestra base de clientes. Nuestra meta es reclutar, desarrollar y promover talentos de forma inclusiva, garantizando que nuestra fuerza de trabajo refleje la incorporación de talento global.

Nos esforzamos por alcanzar una distribución balanceada de géneros en los roles de nuestros colaboradores, nuestros líderes y del Directorio, donde la representación de uno de los géneros no excede el 70%.

De Pie por el Respeto

La base de una cultura inclusiva es construir equipos respetuosos que comparten colectivamente la

responsabilidad de prevenir, identificar y responder adecuadamente a los incidentes de acoso. Estamos convencidos que todos los empleados merecen trabajar en un ambiente protegido, respetuoso y libre de acosos.

Una cultura de respeto genera un clima donde los empleados se comportan adecuadamente y contribuyen de manera significativa.

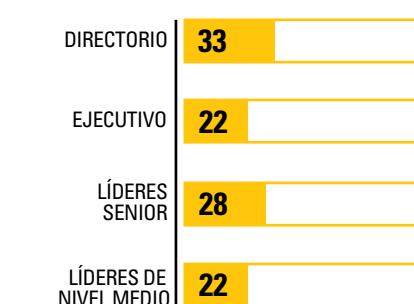
En 2018, expandimos nuestro compromiso hacia un lugar de trabajo respetuoso mediante la implementación de:

- **EDUCACIÓN PARA LÍDERES Y EMPLEADOS:** Los empleados participaron en un módulo de eLearning, para aprender a identificar, responder adecuadamente y prevenir incidentes de acoso. Aprovechamos la oportunidad para recaudar comentarios acerca de nuestra campaña “De Pie por el Respeto”. También llevamos a cabo reuniones con nuestros ejecutivos y altos dirigentes, a fin de reforzar la necesidad de un liderazgo activo y visible en este tema, y capacitamos a más de 20 líderes de Recursos Humanos para que puedan impartir sesiones presenciales con los mandos medios y líderes de primera línea durante 2018 y 2019.

Estrategia multianual de inclusión

Mediante el diseño intencional de nuestros procesos, estamos creando una cultura corporativa que valora las prácticas de inclusión. Comenzamos con procesos internos para el desarrollo de talentos y gestión de operaciones. A medida que evolucionamos en nuestra cultura, enfocaremos los esfuerzos externamente y utilizaremos la inclusión como diferenciador competitivo con nuestros clientes y grupos de interés.

MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO 2018 (%)



Estamos trabajando activamente para proveer oportunidades para que las mujeres puedan desarrollar aptitudes de liderazgo y tengan acceso a estas posiciones.

En 2018, nos enfocamos en construir la concientización y convencimiento, de nuestros líderes, equipos de recursos humanos y empleados, en el viaje de inclusión de Fanning, con el objetivo de comprometer corazones, mentes y manos para impulsar el progreso hacia las metas de inclusión. A lo largo del año nuestro equipo participó en:

- **TALLERES DE INCLUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:** Continuamos organizando capacitación en “Inclusión Consciente” a fin de incrementar el conocimiento de los líderes en cuanto a:
 - + Por qué los equipos inclusivos y diversos son importantes para Fanning
 - + Cómo los prejuicios inconscientes minan la calidad de nuestras decisiones, y
 - + Qué está haciendo Fanning para construir equipos inclusivos y diversos.

A la fecha, 30 ejecutivos y 29 altos líderes han completado la capacitación de “Inclusión Consciente”. A principios de 2018, 35 ejecutivos participaron en un taller de construcción descriptiva para alinearse con la visión global del viaje de inclusión de Fanning. Posteriormente, 34 ejecutivos y 18 altos mandos participaron en talleres de narrativa para conectar el “razonamiento” detrás de las historias personales de los líderes, equipándolos para liderar a los empleados en el viaje de inclusión de Fanning de forma más a

- **CAPACITACIÓN DEL EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS:** Llevamos a cabo un seminario web para 170 miembros del equipo de Recursos Humanos, a fin de debatir nuestro foco hacia la inclusión y su contribución individual. Además, llevamos a cabo una sesión de capacitación para el equipo de reclutamiento en Canadá para ayudarlos a reclutar de forma inclusiva, identificando oportunidades de reducir barreras sistemáticas para talentos sub-representados en los procesos de selección de candidatos.

- **PORTAL Y HERRAMIENTAS DE INCLUSIÓN:** Lanzamos un portal interno que almacena recursos, videos, herramientas, materiales de capacitación, actualización de funciones de liderazgo, métricas de desempeño trimestral, y otra información que empodere a todos a debatir el camino de inclusión de Fanning, y para que los líderes puedan establecer conversaciones con sus equipos. Más de 2.000 empleados visitaron el portal en más de 8.000 ocasiones.



Nuestro negocio prospera cuando contamos con personas en el equipo con diversidad de ideas, experiencias y perspectivas. Convertir esas experiencias en innovación, requiere de un esfuerzo intencional sobre nuestras elecciones y comportamientos. Inclusión es una elección que hacemos diariamente.”

CHAD HILEY
Chief Human Resources Officer
Fanning International Inc.

DESARROLLO DE LÍDERES Y EMPLEADOS

El talento es nuestra ventaja competitiva y lo que nos diferencia es nuestra gente. Como proveedores de soluciones en equipos pesados, el desarrollo constante de nuestros empleados es crucial para la sustentabilidad de nuestra Compañía. En la medida en que los desafíos de nuestros clientes se tornan más complejos, debemos continuar desarrollando el conocimiento tanto tradicional como digital, y promover la innovación en toda la empresa. Desarrollando a nuestros empleados, también retenemos talento, lo cual es clave en nuestra industria, que es cada vez más competitiva.

Nuestro plan de desarrollo de talentos consiste en:

• **CAPACITACIÓN TÉCNICA:** 6.834 técnicos trabajan en Fanning, y en 2018 recibieron en promedio, 23 horas de capacitación cada uno. Igualmente, desarrollamos continuamente los conocimientos de nuestros técnicos y hemos invertido más de \$5 millones en capacitación técnica en 2018. Podrá leer más detalles en la sección “En foco” de la página 15.

• **CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO:** Mientras edificamos y mejoramos las aptitudes de toda nuestra fuerza de

PROMEDIO DE CAPACITACIÓN POR EMPLEADO, SEGÚN TIPO DE ENTRENAMIENTO EN 2018

23 TÉCNICO

17 VENTAS

30 LIDERAZGO

trabajo, también debemos reforzar las capacidades de nuestros líderes para que desarrollen a sus equipos y tomen mejores decisiones basadas en datos. Nuestra capacitación de liderazgo incluye el programa global “Power to Lead”, en conjunto con una selección de programas y oportunidades dirigidos a fortalecer las competencias Fanning, brindándole ayuda a los líderes en cuanto a cultivar la innovación y desarrollar talentos.

• CAPACITACIÓN EN VENTAS:

Es esencial que continuemos construyendo relaciones con clientes nuevos y existentes, y que nuestro equipo de ventas sea capaz de comunicar nuestra propuesta de valor. En 2018, los miembros de nuestro equipo de ventas recibieron, en promedio, 17 horas de capacitación por persona.

Entrenamiento “Power to Lead”

Una de las formas innovadoras de capacitar a nuestros líderes es a través de “Power to Lead”. El programa permite a los líderes de Fanning, en todos los niveles de la Compañía, convertir la estrategia en acción.

“Power to Lead” también sirve como base para desarrollar un plan de sucesión estratégico de líderes, a través de los años.

A fines de 2017 y durante 2018, llevamos a cabo 8 sesiones piloto de capacitación para 151 líderes. Completar esta capacitación requiere de tres a seis meses y es dirigida principalmente por un instructor, acompañado en cada región por un experto. Luego de mejorar la capacitación en base a los comentarios de los asistentes, en septiembre 2018 comenzamos a brindar sesiones regulares del programa en cada región. Configuramos la capacitación para diferentes niveles de liderazgo:

- Los líderes Senior, asisten a tres eventos globales de tres días cada uno, que les da la oportunidad de aprender unos de otros y unificar experiencias y perspectivas

regionales mediante una red global estratégica de pares.

- Líderes de nivel medio, participan en dos sesiones regionales de tres días de duración cada una.
- Líderes de primera línea, participan de una sesión regional de tres días de duración y toman módulos de aprendizaje adicionales dictados virtualmente.
- Este programa de desarrollo global de liderazgo cubrirá a casi 1.800 líderes para el año 2022.

Workday: optimización de procesos

En 2018, completamos nuestra implementación global de “Workday” como nuestro sistema de gestión de recursos humanos. “Workday” provee una tecnología capaz de gestionar el ciclo completo desde la contratación hasta el retiro, en un sistema sencillo y fácil de utilizar. Al tener acceso a datos consistentes y confiables, podemos mejorar la forma en que gestionamos, y aún más importante, cómo desarrollamos a nuestra gente.

RELACIONES LABORALES

Respetamos los derechos de nuestros empleados a unirse a la asociación de empleados o sindicatos de su elección, consistentes con la ley y las prácticas locales. Nos esforzamos por desarrollar relaciones constructivas y estables con nuestros empleados y las organizaciones que los representan, y asimismo negociar los términos de los acuerdos en buena fe. Al final de 2018, aproximadamente el 60% de nuestros empleados estaban cubiertos por convenios de negociación.

Durante los últimos tres años hemos firmado 12 acuerdos, que comprenden todas nuestras operaciones, sin interrupciones a las operaciones durante el proceso de negociación.

DESARROLLANDO UN CONDUCTO PARA TALENTOS

Cada año, invertimos fuertemente en capacitación técnica y ajustamos nuestro enfoque por región, basado en el tamaño del negocio y las diferencias en la disponibilidad de fuerza laboral calificada.



CANADÁ: CAPACITACIÓN CON PASANTÍA

“ThinkBig” es un programa de 20 meses donde los estudiantes adquieren aptitudes y conocimientos técnicos basados en la práctica y directamente relacionados con los equipos Cat. Este programa se realiza con la colaboración de Fanning, Caterpillar y Grande Prairie Regional College y consiste en bloques de 16 semanas, divididos en ocho semanas de teoría y de laboratorio en el campus; seguidas de ocho semanas de trabajo práctico pagado en las instalaciones de Fanning.

El programa abarca los cuatro niveles de exámenes de pasantía tradicional para obtener un diploma como técnico en equipos pesados (HET), así como el curso de inducción para nuevos empleados y cursos específicos de Caterpillar. La capacitación se dicta en Fairview, Alberta, y está en su 16vo año. En 2018, 34 aprendices se graduaron del programa y a todos se les ofreció trabajo en Fanning. También tenemos cuatro mujeres avanzando en el

programa “ThinkBig”, y una de ellas se graduará en junio 2019.

FINSA: FINNING INSTRUCCIÓN TÉCNICA (FIT)

En 2012, construimos un centro de entrenamiento de última generación de 2.300 m² en la región minera de Antofagasta, Chile. El propósito principal es capacitar aprendices de mecánicos y operadores. Nuestros mecánicos comienzan como aprendices y pueden tomar hasta siete módulos de entrenamiento para convertirse en técnicos especializados. Desarrollar aptitudes técnicas requiere que nuestros empleados estén continuamente aprendiendo nuevos procedimientos y tecnologías. En 2018, FIT proporcionó 115.260 horas de entrenamiento a 2.191 aprendices y empleados de Fanning.

REINO UNIDO E IRLANDA: CENTRO DE ENTRENAMIENTO

Nuestra Academia de Aprendices es una institución educacional absolutamente acreditada y un programa sumamente respetado. El entrenamiento de cuatro años se basa en el programa de educación técnica “ThinkBig” de Caterpillar, para lograr su certificado, los estudiantes aprenden a interpretar y respetar los procedimientos de seguridad, llevar a cabo diagnósticos, y mantener diversos motores y equipos.

Los estudiantes pueden obtener la certificación en áreas como mantenimiento y reparación de planta, operador de grúa horquilla o certificación de aprendiz; además alternan entre cuatro y ocho semanas de aprendizaje en clase y ocho semanas de práctica, donde asisten a técnicos profesionales y aplican los conocimientos recientemente adquiridos. Cada año recibimos 500 solicitudes para los 20 a 25 cupos disponibles, lo que indica la buena reputación y reconocimiento de la academia. En los últimos dos años, más de 20 técnicos se han graduado del programa y en 2018, Fanning recibió a 23 nuevos aprendices en el mismo.



MEDIOAMBIENTE

Fining opera instalaciones de repuestos y servicios, centros de remanufactura, flotas de vehículos y oficinas; que consumen recursos y causan impacto sobre el medioambiente. Es nuestra responsabilidad entender el impacto medioambiental que generamos y minimizar la huella que dejamos.

* HITOS 2018

- + Desarrollo de una metodología para el seguimiento y reducción de las emisiones de GHG globales
- + Reducción de nuestras emisiones de GHG globales con respecto a 2017

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Nuestras iniciativas medioambientales tienen muchas formas diferentes, pero todas están bajo la supervisión del comité del Directorio SESR y del equipo ejecutivo, quienes tienen el mandato de asegurar que las operaciones de Fining son llevadas a cabo de acuerdo a la sustentabilidad ambiental a largo plazo. Nuestro enfoque considera los siguientes elementos:

- **SISTEMA DE GESTIÓN:** El componente medioambiental de nuestro sistema de gestión EH&S y CSR se basa en los requerimientos de la norma ISO 14001.
- **POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS:** Nuestro compromiso de gestionar nuestros impactos medioambientales se delinea en nuestra nueva [Política de Sustentabilidad Global](#). Cada región cuenta con políticas EH&S que cumplen con los requerimientos regulatorios medioambientales.
- **AUDITORÍAS:** Cada año realizamos una auditoría medioambiental interna en cada instalación. También hemos reforzado los criterios de nuestras auditorías medioambientales en Canadá y hemos entrenado a todos los asesores EH&S en cuanto a la conducción de nuevas auditorías. Además, algunas de nuestras instalaciones están certificadas externamente bajo la norma ISO 14001 y sujetas a auditorías externas

en un ciclo trianual. Para garantizar la precisión y confiabilidad de los datos, en 2018 llevamos a cabo una auditoría interna de nuestras emisiones de GHG en las tres regiones.

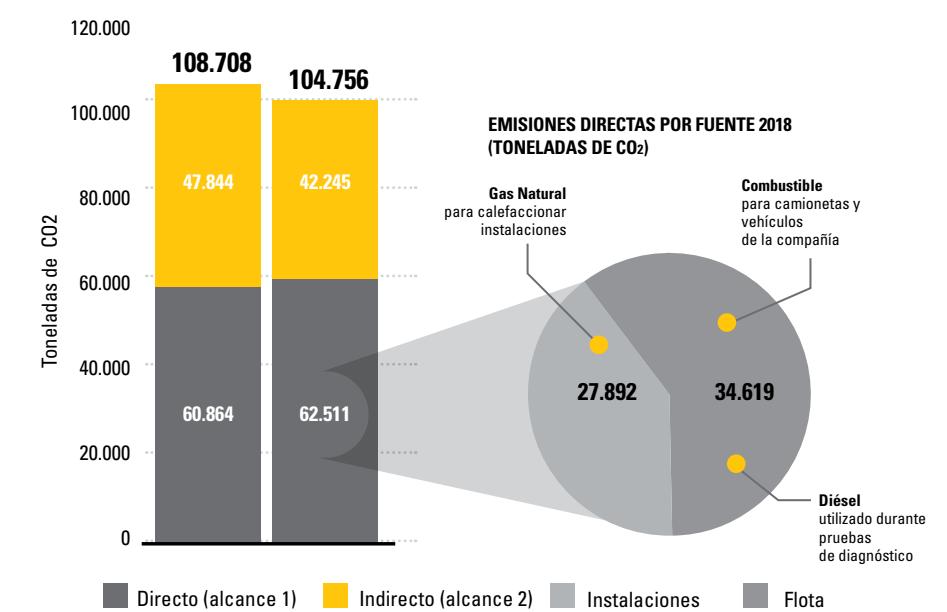
EMISIONES DE GHG Y USO DE ENERGÍA

Reconocemos que el cambio climático es un desafío global y estamos comprometidos a monitorear, informar y gestionar las emisiones de GHG de nuestras operaciones.

Operamos en más de 200 instalaciones y contamos con una flota de más de 2.500 vehículos, incluyendo automóviles, camionetas, furgonetas y camiones. En nuestras instalaciones reparamos equipos y reemplazamos repuestos y componentes, pero no fabricamos equipos nuevos. Sin embargo, como resultado de nuestras operaciones, generamos emisiones de GHG (alcance 1) por el uso de combustible en nuestra flota, uso de gas natural para calefaccionar instalaciones y el petróleo diésel que utilizamos para diagnóstico de motores y transmisiones. También generamos emisiones de GHG indirectas (alcance 2) por la electricidad que usamos en nuestras instalaciones. Puede leer acerca de nuestros esfuerzos para reducir emisiones en la sección "En foco", en la página 18.

EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

2017 vs. 2018



“Para reducir nuestra huella medioambiental debemos mirar todo atentamente, desde las emisiones de GHG hasta los residuos y uso de agua. Reducir el impacto ambiental es esencial para la sustentabilidad de nuestro negocio, y más importante aún, es hacer lo correcto.”

DAVID PRIMROSE
Managing Director
Fining Reino Unido e Irlanda

REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GHG

Cerca del 40% de las instalaciones de Finning están ubicadas en Canadá, donde los fríos inviernos demandan mayor calefacción y requerimientos de energía, lo que suma aproximadamente el 75% de nuestras emisiones corporativas. Por lo tanto, muchos de nuestros esfuerzos de reducción están enfocados en esas operaciones. Las iniciativas de reducción de emisiones GHG se llevaron a cabo durante todo el año o algunos meses, dependiendo de la fecha de implementación. Los valores mostrados reflejan los resultados en 2018. Para reducir las emisiones de nuestra flota e instalaciones, emprendimos las siguientes iniciativas en 2018:

MEJORAMIENTOS AL DEL SISTEMA DE CALEFACCIÓN

Nuestras grandes instalaciones industriales, en particular aquellas ubicadas en Canadá, Reino Unido e Irlanda, tienen requerimientos de calefacción importantes y contribuyen significativamente a nuestro consumo de energía. En Canadá, reemplazamos calentadores por sistemas de alta eficiencia en dos instalaciones.

Como resultado de estos cambios, evitamos **175 toneladas de dióxido de carbono** (CO₂) en 2018.

CONTROL DE LA CALEFACCIÓN

En Reino Unido, instalamos sistemas de control de calefacción y sensores en cortinas, que se activan cuando éstas se abren. Originalmente, se instalaron en 5 de nuestras sucursales más grandes; y posteriormente en otras tres instalaciones durante 2018.

En un solo año, ahorramos **350 toneladas** de CO₂ en las primeras cinco instalaciones.

INSTALACIÓN DE GENERADORES “POWER PACKS”

Los “Power Packs” son generadores externos que usan combustible de vehículo para activar equipos auxiliares (por ejemplo, compresores de aire, soldadores, cargadores de baterías, bombas hidráulicas) sin requerir que el motor del vehículo esté encendido. Esta tecnología, en conjunto con la concientización del chofer en cuanto a no tener el motor en modo ralenti, puede resultar en reducciones significativas de consumo de diésel.

A fines de 2018, el 56% de nuestras 671 camionetas de servicio en Canadá tenía instalado “Power Packs”. Esta tecnología redujo las emisiones de CO₂ de la flota en aproximadamente **420 toneladas** en 2018.

ILUMINACIÓN LED

Las instalaciones industriales tienen requerimientos específicos de iluminación, a fin de garantizar que sean suficientemente iluminados para realizar las tareas. Al mismo tiempo, estos espacios tienen cielos rasos altos y pocas ventanas, lo que redundaba en que la iluminación sea un desafío. En 2018, acondicionamos cuatro instalaciones en Canadá, dos en Reino Unido y seis en Sudamérica con iluminación LED.

Esta iniciativa dio como resultado, una reducción de **700 toneladas** de CO₂.

COMPRESORES DE AIRE

Nuestras instalaciones de mantenimiento cuentan con una variedad de herramientas neumáticas que usan aire comprimido. En 2018, actualizamos los compresores de aire en una de las instalaciones en Canadá. Las reducciones arrojaron una eficiencia de CO₂ de **142 toneladas**.

INICIATIVAS DE CONSERVACIÓN DE ENERGÍA

Sabemos que, si queremos generar cambios que perduren en el tiempo, debemos notar cambios individuales de comportamiento. En 2018, definimos expectativas para sucursales en Canadá. Como ejemplo de esto incluimos procedimientos de apagado de equipos e iluminación; ajuste de temperaturas máximas y mínimas de acuerdo a la estación del año, y revisión de los materiales de entrenamiento relacionados con la concientización y datos de emisiones en las instalaciones. Las sucursales revisan mensualmente su información de servicios de energía eléctrica, gas y combustible para hacer seguimiento a los progresos y mejorar el desempeño.



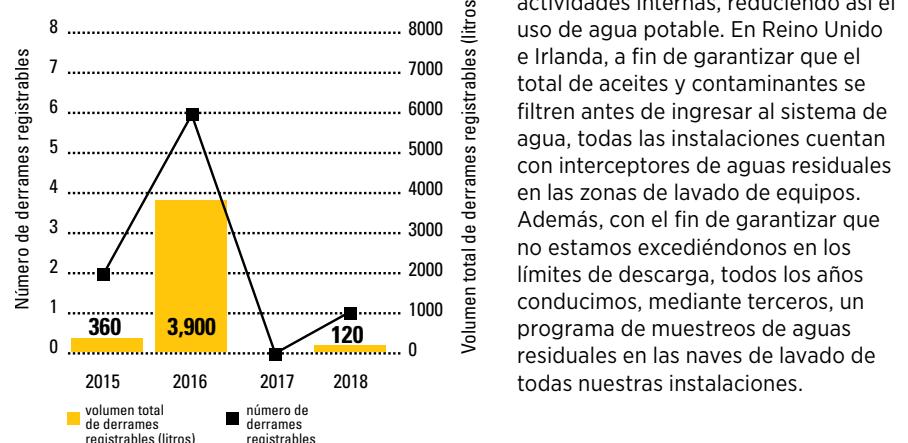
REDUCCIÓN Y REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS

DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES

Durante el mantenimiento de equipos pesados, llenamos y vaciamos tanques de combustible, reemplazamos filtros y reparamos mangas defectuosas y otros sistemas hidráulicos. En la mayoría de nuestras instalaciones almacenamos diésel y otros químicos -tales como glicol (usado como refrigerante o fluido para transferencia de calor) en tanques pequeños-, lo que podría eventualmente resultar en pérdidas de contención y potencial migración hacia cuerpos hídricos. Los efluentes o aguas residuales también presentan una preocupación medioambiental. Con el fin de garantizar que las aguas descargadas por nuestra operación sean de calidad apropiada, contamos con sistemas que separan el aceite del agua previo a la descarga y monitorean las prácticas de lavado de vehículos y equipos.

Todas las instalaciones de reparaciones cuentan con sistemas de prevención contra derrames y procesos de gestión de aguas residuales, que exceden los requerimientos regulatorios. En 2018, algunas de nuestras iniciativas para la gestión de derrames incluyeron:

DERRAMES REGISTRABLES



En Fanning Canadá ocurrió un derrame registrable de aceite de motor al intentar mover un contenedor que contenía una grúa móvil

• **CAPACITACIÓN:** En Canadá, se entregó capacitación de concientización que abarcó prácticas relacionadas con gestión de aguas residuales y aguas lluvia, gestión de tanques, y almacenamiento de combustible y químicos. Este año, aproximadamente 300 jefes operacionales y supervisores completaron esta capacitación online. En Reino Unido e Irlanda, también ofrecemos capacitación puntual sobre la concientización medioambiental, incluyendo gestión de aguas residuales y prevención de derrames.

• **SEGUIMIENTO Y SIMULACROS DE DERRAMES:** En Sudamérica, hacemos seguimiento de volúmenes de derrames y costos de ciclo de vida asociados con la limpieza, en relación a la prevención de derrames. En Reino Unido, todas las instalaciones llevan a cabo simulacros de derrame, los que son documentados y monitoreados.

• **PROTECCIÓN DE LA CALIDAD DEL AGUA:** Nuestra instalación más grande en Canadá, OEM Remanufacturing, cuenta con instalaciones de tratamiento de aguas residuales que mejora la calidad del agua previo a descargarla al sistema municipal. En 2018, dos sucursales en Sudamérica implementaron un sistema cerrado de agua que trata y reutiliza aguas de proceso para actividades internas, reduciendo así el uso de agua potable. En Reino Unido e Irlanda, a fin de garantizar que el total de aceites y contaminantes se filtre antes de ingresar al sistema de agua, todas las instalaciones cuentan con interceptores de aguas residuales en las zonas de lavado de equipos. Además, con el fin de garantizar que no estamos excediéndonos en los límites de descarga, todos los años conducimos, mediante terceros, un programa de muestreos de aguas residuales en las naves de lavado de todas nuestras instalaciones.

RESIDUOS Y EMBALAJE

Por ser el mayor distribuidor de Caterpillar en el mundo, todos los años vendemos repuestos de los equipos directamente a nuestros clientes y también usamos repuestos en nuestras instalaciones de mantenimiento, mismos que según su tamaño, vienen embalados en pallets, cajas de madera, cartón y plástico. Durante el proceso de mantenimiento, nos quedan filtros usados, trapos aceitosos, aceite usado, neumáticos y residuos metálicos, por lo que estamos adoptando medidas para entender y optimizar la gestión de todos nuestros residuos. Puede leer más acerca de nuestros esfuerzos para reducir residuos en la sección "En foco", en la página 21.



Durante 2018, cada una de nuestras regiones abordó algunas de las preocupaciones más relevantes en cuanto a los residuos

de residuos. Asimismo, comenzamos a hacer seguimiento a la generación de informes internos a partir de los datos en lo que se refiere a residuos según peso, métodos de eliminación y tasa de reciclaje. Además, trabajamos conjuntamente con nuestros contratistas de residuos con el fin de incrementar la eficiencia de transporte, conducción de auditorías de residuos en instalaciones y reclasificación de flujos de residuos, a fin de garantizar una adecuada eliminación.

CANADÁ: ESTANDARIZACIÓN DE NUESTRO PROGRAMA DE RESIDUOS

En 2018, desarrollamos un programa que estandariza la forma en que las sucursales, manejan, almacenan, gestionan y disponen de los residuos domésticos y peligrosos. Específicamente, estandarizamos los procedimientos que cubren la caracterización, manifiesto y almacenaje de residuos, y el criterio para trabajar con empresas externas de gestión

SUDAMÉRICA: REPLANTEAMIENTO DE LOS RESIDUOS

En 2016, iniciamos Huella Verde, un programa orientado a encontrar usos innovadores para los residuos generados en nuestras instalaciones. Actualmente, nuestros esfuerzos están enfocados en evitar el envío de materiales valiosos, como madera y metales, a los botaderos. En 2018, completamos dos proyectos en nuestros centros de mantenimiento de Antofagasta (CSAR y CSAN), reutilizamos estructuras de acero y paneles de madera de las cajas de embalaje y construimos un espacio cubierto para estacionar bicicletas y un espacio recreacional al aire libre para empleados. Estos proyectos no sólo tienen un beneficio medioambiental, sino también promueven la salud y bienestar de los empleados, animándolos a transportarse al trabajo en bicicleta y tomarse una pausa al aire libre durante la jornada.

REINO UNIDO E IRLANDA: MINIMIZACIÓN DE EMBALAJES DE PLÁSTICO

Nuestra región de Reino Unido e Irlanda es capaz de reciclar gran porcentaje de los residuos que genera. Para mejorar aún más nuestros índices de reciclaje, analizamos los flujos de residuos de embalajes en 2018. Dado que los componentes de madera y cartón son completamente reciclables, vimos una oportunidad de reconsiderar el embalaje plástico, en particular el de elementos pequeños. Con el fin de reducir los residuos en la fuente, desarrollamos nuevos lineamientos para embalajes con plástico. Estos incluyen recomendaciones para el tamaño de las bolsas plásticas y el potencial de reemplazar el plástico por cartón reciclable. Esto continúa en desarrollo y estaremos informando los avances durante 2019.



PRODUCTOS

Suministramos a nuestros clientes equipos que extraen minerales, construyen caminos y cosechan árboles. Nuestros clientes no nos compran simplemente una máquina, adquieren una solución que transforma su desempeño y hace más exitoso su negocio.

* HITOS 2018

+ Líder en el transporte automatizado como solución segura y eficiente para la minería

+ Conexión del 68% de la población de equipos CAT® en los territorios de Fanning

+ Entrega de mantenimiento preventivo especializado para más de 14.000 equipos a través de nuestros centros regionales de monitoreo de condiciones

Durante 85 años, hemos trabajado para ganarnos la lealtad del cliente entregándole un servicio inigualable. Promovemos activamente sistemas que permiten a los clientes aumentar su seguridad, alcanzar eficiencia y reducir su huella medioambiental.

SEGURIDAD DEL CLIENTE

Nuestro enfoque proactivo hacia la seguridad se extiende hacia la seguridad de los clientes. Un producto seguro es clave para ganarse la lealtad del cliente, y trabajamos con Caterpillar para garantizar que los productos que vendemos son seguros de operar y mantener. Mediante el entrenamiento de operadores, el programa de llamado a revisión proactiva de equipos y nuevas tecnologías, apoyamos a los clientes a mejorar la seguridad de sus operaciones.

Manuales y entrenamiento de operadores

Como aspecto básico, suministramos manuales detallados de operación y mantenimiento para todos los equipos Cat® que vendemos. Como parte de la venta de equipos, algunas de nuestras filiales proveen capacitación opcional sobre operación y reparación segura del equipo. En 2018, entregamos más de 2.280 horas de capacitación a 602 operadores de nuestros clientes en nuestro centro de Instrucción Técnica Fanning en Chile.

Revisiones y reparaciones

Si Caterpillar identifica un repuesto, componente o equipo que no cumple con sus estándares, ellos generan una carta de servicio, que podría referirse a repuestos o modelos que requieren mejoras de seguridad o que no cumplen con los estándares de confiabilidad y durabilidad. Estos se categorizan como programas de mejoramiento de seguridad del producto o programas priorizados de mejoramiento de producto (PIP, por sus siglas en inglés). Como distribuidores Cat®, nos tomamos las cartas de servicio con mucha seriedad, asegurándonos que cualquier área de preocupación se informe a nuestros clientes a la brevedad y sea reparada. A fines de 2018, nuestra tasa de cumplimiento fue de 99,8% para el mejoramiento de seguridad, y de 98,6% para los mejoramientos priorizados. Además, si nosotros o nuestros clientes encuentran cualquier problema con un repuesto o equipo, se lo informamos

a Caterpillar inmediatamente a fin de garantizar que se realicen las mejoras pertinentes en el diseño de productos.

Tecnología autónoma

La industria minera va en camino a un aumento en la automatización. Las compañías mineras pueden usar diversos niveles de automatización para incrementar la seguridad de sus operaciones, incluyendo el asistente de operador, control remoto, vehículos semiautónomos y totalmente autónomos. Los camiones mineros totalmente autónomos utilizan sensores avanzados, sistemas de control inteligentes y avanzados para controlar el rango completo de operaciones de carga, transporte y descarga sin requerir un operador a bordo. Fanning ha sido un fuerte impulsor de esta tecnología y se está aliando con clientes clave para implementarla en sus operaciones mineras. Puede leer más acerca de nuestra participación en tecnología autónoma en la sección "En foco", en la página 25.

DESEMPEÑO Y LEALTAD DEL CLIENTE

En tanto evoluciona la tecnología, también evoluciona nuestra definición del significado de "brindar servicio a lo que vendemos". Ese lema nos guía desde los días en que Earl B. Fanning fundó la Compañía en 1933. Sin embargo, la tecnología evoluciona a un paso veloz y está cambiando fundamentalmente nuestro negocio. Nuestros clientes, empleados y proveedores tienen diferentes expectativas de nosotros, y la integración de la tecnología influencia todos los aspectos de nuestras relaciones. Por ejemplo, eCommerce ha cambiado la forma en que los clientes compran repuestos, y las nuevas tecnologías nos ofrecen datos instantáneos acerca del desempeño de los equipos.

Estamos comprometidos con evolucionar en nuestras operaciones de servicio y continuar entregando un completo soporte para todos los equipos que vendemos. Nuestra propuesta de valor al cliente incluye:

SERVICIO Y SOPORTE: En nuestro objetivo de proveer servicios con valor agregado y fomentar relaciones a largo plazo con los clientes, promovemos acuerdos de soporte al cliente (CSA). Bajo estos CSA, llevamos a cabo

“ Las tecnologías digitales no avanzan únicamente en los procesos de nuestros clientes, sino también en seguridad y metas medioambientales. Continuaremos colaborando dentro y fuera de Fanning, para implementar tecnología digital en búsqueda de la sustentabilidad.”

DAVID CUMMINGS
Chief Information Officer
Fanning International

mantenimiento preventivo de equipos con el fin de reducir los tiempos no productivos.

ECOMMERC: Otra manera en que atendemos las crecientes necesidades es a través de eCommerce. Para algunos de nuestros clientes -y basándonos en sus volúmenes y frecuencia de compras-, Parts.Cat.com les brinda la capacidad de encontrar de manera rápida y fácil el repuesto que necesitan, accediendo desde cualquier dispositivo. Para nuestros clientes más grandes, estamos implementando la adquisición integrada que se conecta directamente con sus sistemas de gestión, para que la compra de repuestos se lleve a cabo de forma fluida e integrada a sus procesos existentes. Ambas soluciones de eCommerce se complementan con nuestra red de sucursales y durante los últimos tres años, 1.500 clientes han utilizado nuestra plataforma. En 2018, los ingresos por eCommerce y adquisiciones integradas sobrepasaron los \$375 millones.

CONECTIVIDAD DE LA MAQUINARIA: Los avances en sensores y comunicaciones inalámbricas nos permiten transmitir datos valiosos en cuanto al desempeño de equipos de nuestros clientes. Todos los nuevos

PROMOVIENDO EQUIPOS DE SEGURIDAD INNOVADORES

Con el fin de garantizar que los operadores de equipos estén a salvo, promovemos equipos y soluciones CAT® innovadoras que:

MONITOREAN FATIGA:

La fatiga es una amenaza para la seguridad en muchas de las industrias de nuestros clientes. La tecnología Caterpillar de detección no intrusiva de cabina para la identificación de fatiga, monitorea los movimientos oculares, duración de pestaño y posición de la cabeza, todos indicadores de fatiga.

Con esta tecnología, se disparan alertas instantáneas suministradas mediante la vibración del asiento o alarmas de audio, conjuntamente con alertas e informes a la gerencia. En 2018, monitoreamos 253 unidades de clientes que participaron en el programa.

PREVIENEN COLISIONES:

Garantizar que los operadores estén conscientes sobre la presencia de personas en su zona de trabajo es crítico para una operación segura. Para lograr esto, Caterpillar ha creado la tecnología de identificación por radiofrecuencia (RFID) que está ubicada en el equipo de protección personal, como chaleco de seguridad o casco. La antena, instalada en el equipo, detecta objetos a su alrededor mediante etiquetas RFID.

Por lo tanto, si un operador opera un equipo en reversa cuando un empleado se encuentra en terreno en la zona de trabajo, éste será alertado por una alarma visual y auditiva.

equipos Cat® incluyen esta tecnología como estándar, y asimismo podemos también reacondicionar modelos Cat® más antiguos o modelos que no son Cat, con esta tecnología. En 2018, logramos tener el 68% de equipos Cat® conectados y transmitiendo datos que utilizamos para mejorar nuestras operaciones y desarrollar un rango de soluciones de desempeño que ayuden a mejorar la seguridad de nuestros clientes, la condición de los equipos y la productividad.

SOLUCIONES DE DESEMPEÑO:

Proporcionamos un amplio rango de Cat®, Trimble y productos y servicios de terceros para brindar soporte a nuestros clientes, manteniendo sus flotas de maquinaria en condiciones operativas por más tiempo, más seguras y más eficientes. Al combinar los datos, tecnologías digitales y nuestros conocimientos especializados, podemos ahora entregar recomendaciones de mantenimiento para bajar costos de reparación y minimizar los tiempos no operativos. Estas soluciones también asisten a los clientes en cuanto a bajar costos de combustible y optimizar la producción, impulsando la eficiencia en sus operaciones. Puede leer más acerca de nuestras soluciones de monitoreo remoto de flotas en la sección "En foco" en la página 29.

Continuaremos utilizando la tecnología para expandir nuestro negocio, mejorar nuestros servicios, y, sobre todo, transformar el desempeño de nuestros clientes. Al incrementar la facilidad de hacer negocios con Fanning, continuamos aumentando la lealtad de nuestros clientes, que, durante los últimos cinco años, ha aumentado en 13 puntos.

RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO

No solo fabricamos productos, sino que reconocemos que tenemos una función importante que cumplir en ayudar a los clientes a mejorar el desempeño de sus equipos y reducir el impacto medioambiental de los productos a través de su ciclo de vida. Brindamos soporte a nuestros clientes a través de productos y soluciones con menos emisiones, soporte a energías alternativas, y extendiendo la vida útil de los equipos.

Productos con reducción de emisiones

Creemos que la venta de equipos con reducción de emisiones puede contribuir a la reducción de emisiones a gran escala. Estuvimos a la vanguardia del despliegue de la sofisticada línea de equipos Tier 4 de Caterpillar, que reduce significativamente las emisiones de CO₂ mediante una eficiencia mejorada en el uso de combustible.

También promovemos la venta de equipos Cat® de emisiones reducidas tales como la excavadora eléctrica D7E y camiones mineros eléctricos ultra class, que reducen el consumo de combustible hasta en un 20%, y excavadoras híbridas y cargadores, que reducen el uso de energía y emisiones CO₂ en más de un 25%.

Innovación en proyectos de energía alternativa

Somos firmes promotores de la innovación mediante proyectos de energía renovable y alternativa. Nuestro equipo ayuda a diseñar y adquirir equipos para proyectos innovadores alrededor del mundo. Algunos ejemplos incluyen:

ACEITE DE COCINA COMO

COMBUSTIBLE: Fanning Reino Unido e Irlanda ayudaron a un cliente a lanzar un proyecto único de generación de energía mediante el uso de aceite de cocina en una instalación en Whitemoor, North Yorkshire. El proyecto innovador utiliza diez motores Cat® 3516 impulsados con combustible creado a partir de aceite de cocina que se recolecta en restaurantes, plantas de procesamiento de comida y centros de reciclaje de residuos domiciliarios. Además de vender el equipo, también brindamos asistencia en cuanto al cumplimiento con los requerimientos medioambientales y estaremos brindando soporte adicional hasta el año 2022. Estamos orgullosos de que este proyecto recibió el British Renewable Energy Award en 2016.

GAS DE VERTEDEROS PARA PRODUCIR

ENERGÍA: En 2015, entregamos diseño e ingeniería especializada, junto con equipos Cat®, para un proyecto innovador en El Molle, Chile. El proyecto utiliza los gases del vertedero para producir energía, y en última instancia generó 14,5 gigawatts por hora para

CAMIONES AUTÓNOMOS

Por más de una década, Caterpillar y sus distribuidores han estado trabajando con distribuidores y clientes en el desarrollo y pruebas de sistemas operativos para equipos autónomos y semiautónomos (remotos). Cuando se implementa correctamente, la autonomía puede brindar beneficios significativos en cuanto a seguridad, impacto medioambiental y eficiencia en la producción. Por estas razones, Fanning aboga por los equipos



Confiamos en los camiones autónomos como la solución más segura para la minería.

autónomos como la mejor solución para nuestros clientes.

Un ejemplo es el uso de tecnología autónoma en la minería, donde un camión autónomo puede desempeñar las mismas actividades que un camión regular y simultáneamente mejorar la seguridad, quitando al operador de condiciones peligrosas y colocándolo en un ambiente controlado de trabajo. Se han completado pruebas extensivas de estos equipos autónomos en instalaciones existentes en operaciones controladas localmente por equipos especializados y altamente entrenados

que trabajan junto a expertos de Fanning y Caterpillar.

Un mayor rango de equipos Cat® y no-Cat® existentes pueden operar autónomamente al reacondicionarlos con los sistemas autónomos de Caterpillar. En 2018, Fanning y Caterpillar convirtieron 14 camiones mineros para operar autónomamente en dos instalaciones de un cliente en Canadá. Para garantizar una operación segura y eficiente de los camiones, Fanning y Caterpillar ofrecen un completo entrenamiento con simuladores, en donde los operadores aprenden a operar vehículos autónomos de forma segura y maximizar los beneficios asociados con las operaciones autónomas.

El récord de seguridad de camiones autónomos es impresionante, su tecnología permite que el vehículo sea operado bajo un estricto control y por una ruta definida y a una velocidad precisa, con sistemas de detección de objetos diseñados para evitar colisiones.

Con más de 150 camiones autónomos Caterpillar operando alrededor del mundo, estos vehículos han recorrido más de 30 millones de kilómetros y han acarreado más de mil millones de toneladas de material, sin incurrir en incidentes con tiempo perdido.

Otro beneficio importante para los clientes es el incremento en la productividad, lo que resulta en reducciones en el impacto medioambiental por tonelada de material transportado. Cuando el desempeño totalmente optimizado del camión se sincroniza con una flota completamente coordinada, los clientes pueden observar un incremento en la productividad mayor al 30% para equipos de carga (por ejemplo: 30% más de toneladas transportadas por hora de operación).



PROVEEDORES LOCALES

Aunque el tamaño de nuestra Compañía nos permite trabajar con grandes proveedores a nivel mundial, en algunas circunstancias optamos por apoyar a proveedores locales más pequeños, beneficiando a las comunidades donde operamos. Al respaldar a proveedores locales, no sólo brindamos apoyo a las economías locales, sino también ayudamos a reducir las emisiones derivadas del transporte, ya que estos proveedores se encuentran más cerca de nuestras instalaciones. El negocio de algunos de nuestros proveedores locales ha crecido junto con nosotros durante los últimos 20 años; ellos nos proveen de calidad y servicio, además de generar una economía resiliente en las comunidades donde operamos. Algunos de nuestros proveedores locales son:

CANADÁ: CARIBOO CHROME & HYDRAULICS

Esta empresa lleva brindando servicios a las instalaciones del norte de B.C. desde 1980. Ellos proveen fabricación y reconstrucción de cilindros hidráulicos, así como también reparación de superficies metálicas, incluyendo cromado. *Cariboo Chrome* ha sido un proveedor clave en nuestra instalación en Prince George por casi el mismo tiempo que hemos estado en esa área.

SUDAMÉRICA: INVERSIONES FARÍAS

Fundada en 2004, *Inversiones Farías* es un proveedor de grúas móviles en Chile que ha brindado soporte a *Fanning Sudamérica* desde sus comienzos.

REINO UNIDO E IRLANDA: SPILLARD SAFETY SYSTEMS

Spillard Safety Systems es uno de los proveedores más grandes de equipos móviles de seguridad en Reino Unido. La empresa existe desde 1992 y ha brindado soporte a *Fanning Reino Unido* durante los últimos 26 años.

abastecer la matriz de energía en Valparaíso, Chile. Debido a que los gases de vertederos contienen grandes cantidades de gas metano, tienen un potencial significativo en cuanto al calentamiento global. La utilización de gases de vertedero produce energía y mitiga el impacto climático.

Remanufactura e intercambio de productos

La fabricación de una sola máquina consume considerables recursos y energía. Desde el punto de vista del ciclo de vida, todo esfuerzo por extender la vida de los equipos o sus componentes resulta en una reducción en el consumo de energía y recursos. La vida extendida se traduce en que menos máquinas y componentes terminan en el depósito de chatarras. La remanufactura e intercambio de productos proporciona varios beneficios a nuestros clientes y contribuye con la reducción de residuos.

A través del programa de Intercambio de *Fanning*, los clientes pueden canjear un componente desgastado por un componente "como nuevo" que produce el mismo desempeño, a una fracción del precio de uno nuevo. El programa incluye todo tipo de componentes de equipos, transmisiones, bombas hidráulicas, cilindros, convertidores de torque, grupos de transmisión, diferenciales, ejes y bastidores inferiores.

Contamos con instalaciones de intercambio y un centro de remanufactura de componentes dedicados a extender la vida útil de los equipos y componentes *Cat*®, reduciendo en gran medida las fuentes de insumos y minimizando los residuos.

Nuestros esfuerzos en la remanufactura evitan miles de toneladas de chatarra metálica por año. Puede leer acerca de OEM Remanufactura en la sección "En FOCO" en la página 30.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Caterpillar es nuestro proveedor principal y más estratégico, en línea con ello, el 95% de nuestras ventas involucran productos *Cat*®. *Fanning* forma parte de una red global de 171 distribuidores

Cat® en el mundo, con una prolongada relación con *Caterpillar* que se basa en el respeto y aprendizaje mutuo.

También somos conscientes que como Compañía grande y global contamos con un poder de compra considerable. Cada año invertimos aproximadamente 1 billón de dólares con más de 6.000 proveedores globalmente. Nuestros proveedores se asocian con nosotros para suministrar productos y servicios, tales como repuestos complementarios para la reventa, reparación, e insumos operacionales para nuestro propio uso, equipos de protección personal, vehículos de soporte para nuestros propios servicios de terreno, transporte, logística, servicios de viajes, servicios profesionales, y productos y soporte digital y tecnología de la información.

Fanning tiene por objetivo trabajar con proveedores que comparten nuestros valores y se adhieren con nuestros estándares. Nuestro proceso de clasificación es similar en cada región e incluye analizar su situación financiera, registros de seguridad, sistemas de calidad y reputación. Actualizamos continuamente los procesos y actualmente estamos enfocados en:

DERECHOS HUMANOS E INTEGRIDAD:

Nos esforzamos en asegurar que no trabajamos con proveedores que utilizan menores de edad o impulsan el trabajo forzado, que ignoran las disposiciones básicas de salud y seguridad, o que hacen mal uso de la propiedad intelectual que pertenece a terceros.

MEDIOAMBIENTE: Preferimos productos y servicios que son sustentables en su naturaleza y evitamos comprar a proveedores que deliberadamente dañen el medioambiente.

INCLUSIÓN: Trabajamos para garantizar que nuestras adquisiciones no interfieran en el camino de nuevas o pequeñas empresas, o aquellas que pertenecen o sean gestionadas por miembros de minorías o grupos desfavorecidos que puedan colaborar con *Fanning*. Vea ejemplos de dichos proveedores en la historia de la barra lateral (izquierda).

MONITOREO REMOTO DE LA FLOTA



Al reunir datos de indicadores de desempeño, como consumo de combustible, patrones de arranque/parada y tiempos operativos e inactivos, nuestros sistemas recopilan un historial único de cada máquina.

Nuestra solución de monitoreo remoto de flotas, utiliza una combinación de hardware instalado en la máquina y software programable, con el fin de recopilar y analizar datos de cada una de las máquinas de nuestros clientes en nuestros centros de monitoreo. Al recopilar datos de los KPI, como consumo de combustible, patrones de arranque/parada, y tiempos operativos e inactivos, nuestros sistemas recopilan un historial único de cada máquina. La utilización de estos datos por parte de nuestros expertos brinda ayuda a los clientes para que optimicen el desempeño de sus máquinas y flotas. Nuestro monitoreo remoto de flotas se enfoca en tres áreas:

MONITOREO DE LA CONDICIÓN DEL EQUIPO: Todas las mediciones clave -mecánicas y eléctricas- que representan los signos vitales de cada parte del equipo, tal como: presión y temperatura de diferentes

componentes, vibraciones, composición del aceite, flujo eléctrico y parámetros de ingeniería.

PRODUCTIVIDAD: Medición de la producción online, como: tonelaje por hora, velocidad en diferentes perfiles de transporte, temperatura de los neumáticos y consumo de combustible.

POSICIÓN DEL EQUIPO: Las señales GPS indican con precisión la posición del equipo en todo momento.

CENTRO DE CONOCIMIENTO INTEGRADO

En 2016 establecimos el Centro de Conocimiento Integrado (IKC) en Antofagasta, Chile. El centro cuenta con expertos especializados en monitoreo de condición de equipos, mantenimiento y operaciones. Nuestros expertos proveen monitoreo remoto de condiciones 24/7, desarrollan y monitorean indicadores de mantenimiento, desarrollan la estrategia

para reemplazo de componentes y ayudan a los clientes a maximizar su productividad.

En 2018 monitoreamos más de 280 equipos de seis clientes de 14 operaciones en Chile. Combinamos experiencia y conocimiento especializado en minería y mantenimiento para mejorar la confiabilidad, disponibilidad y productividad del equipo. A través de información específica y acciones basadas en datos hemos ayudado a clientes mineros a lograr entre 5 y 40% de reducción de costos por tonelada, lo que representa un ahorro acumulado de 60 millones de dólares.

En 2018 establecimos un nuevo centro en Edmonton y nuestro equipo está entregando servicios similares en todo el oeste de Canadá.

REMANUFACTURA OEM

La planta de producción OEM trabaja con un proceso de remanufactura eficiente donde se minimizan los residuos y la repetición de trabajo.



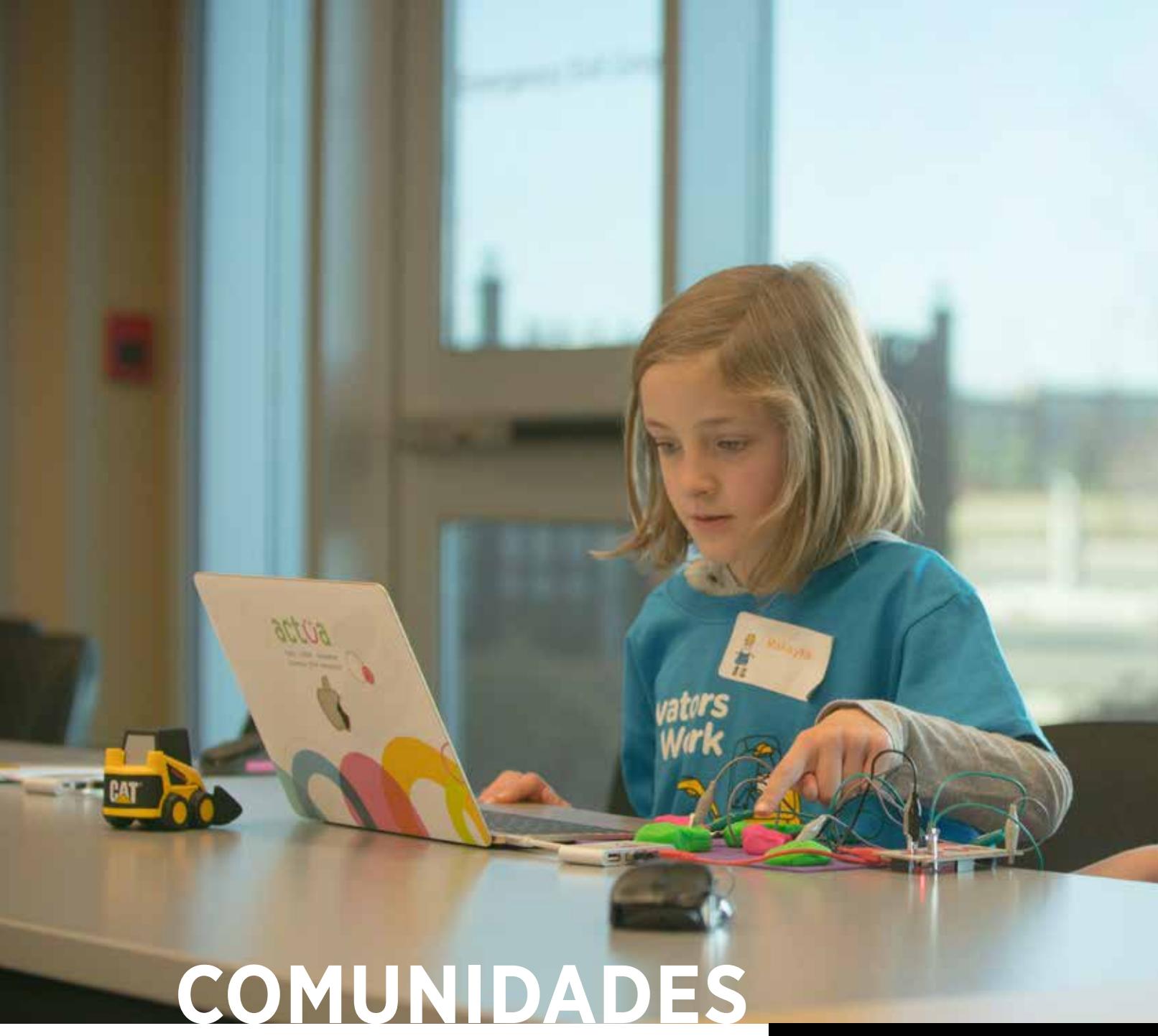
Remanufactura OEM de Finning tiene su base en Edmonton, Canadá y empleó a más de 600 personas en 2018. OEM es uno de los centros más avanzados de remanufactura de componentes de motores y trenes de potencia en Norteamérica.

La planta de producción OEM responde a un proceso efectivo de fabricación en el cual desechos y la repetición de trabajos son minimizados. Componentes de motores, cilindros, minería expandida y trenes de potencia fluyen a través de las instalaciones siguiendo un proceso de producción optimizado, permitiendo a los empleados entregar un servicio eficiente en tiempo y forma. Cuando se trata de remanufactura, la limpieza es crítica. Sin controles efectivos, el polvo y la suciedad pueden contaminar fácilmente los componentes o entrar a

los sistemas de lubricación, resultando en fallas tempranas de productos. El edificio presurizado y de clima controlado de OEM, garantiza que el polvo y las partículas en el aire no ingresen a las instalaciones. Un sistema de filtrado del aire entrega un control de contaminantes excepcional.

En 2018, remanufacturamos más de 10,000 componentes para nuestros clientes, lo que ayudó a reducir sus costos operativos y, simultáneamente, a renovar sus equipos. Ello también ayudó a crecer en nuestro negocio, a crear trabajos especializados y reducir significativamente los residuos, mediante la extensión de la vida útil de los equipos.





COMUNIDADES

Enfocamos nuestros esfuerzos de inversión en la comunidad donde creemos que podemos hacer la mayor diferencia. Más allá de sólo donar dinero, construimos alianzas con organizaciones que proporcionan los conocimientos especializados y la difusión, con los que tenemos compromiso multianuales que amplifican nuestro impacto.

* HITOS 2018

- + Fortalecimiento de nuestras iniciativas conjuntas con organizaciones que promueven la educación STEM
- + Entrega de capacitación técnica y soporte a mujeres, estudiantes, jóvenes en riesgo, y miembros de nuestra comunidad

Nuestro foco principal está puesto en desarrollar las aptitudes STEM y luego, expandir el compromiso interno de prácticas de inclusión para nuestras comunidades. Proveemos capacitación y desarrollo de aptitudes y animamos a nuestros empleados a hacer aportes significativos compartiendo sus experiencias, conocimientos y tiempo.

EDUCACIÓN STEM

STEM, simboliza ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, disciplinas que producen ingenieros, analistas, químicos, biofísicos y otros profesionales que ayudan a impulsar el mundo de hoy, orientado a la innovación.

Es por esto que, encauzamos la mayoría de nuestros esfuerzos con la comunidad en programas relacionados con STEM. Creemos que nuestro trabajo en esta área crea un impacto positivo duradero en las comunidades y países, y simultáneamente desarrolla talento requerido por nuestra industria y empresa.

Nos enfocamos principalmente en jóvenes que no tienen acceso a programas, recursos o tutoría STEM. Continuamos colaborando con organizaciones dedicadas a educar e inspirar a jóvenes y derribar estereotipos de géneros.

Canadá: Alianza con Actúa

En 2018, continuamos nuestra alianza multianual con **Actúa**, una organización educativa STEM que apunta a inspirar y educar jóvenes en Canadá. Nuestra alianza ayudó a más de 125.000 jóvenes en el oeste de Canadá, para que accedan al programa STEM, lo que sumó más de 885.000 horas de aprendizaje presencial dinámico, basado en experiencias. Nuestro soporte se enfocó en involucrar a jóvenes desatendidos y sub-representados, jóvenes de pueblos originarios, niñas, jóvenes en riesgo y niños viviendo en condiciones socio-económicas muy complejas. Además de proporcionar asistencia financiera, más de 115 empleados de Fanning ofrecieron su colaboración en 10 eventos en el oeste de Canadá.

Sudamérica: Alianza con ComunidadMujer

Desde 2016, nos hemos aliado con ComunidadMujer y el Liceo Juan José Latorre de Mejillones. Nuestra meta

común es inspirar a niñas a seguir carreras STEM y ayudar a cambiar los estereotipos de géneros que impactan la elección de carreras. **ComunidadMujer** es una organización sin fines de lucro que promueve los derechos de la mujer y ayuda a mejorar políticas públicas a favor de una mayor igualdad y equidad. El Liceo JJL de Mejillones es un centro educacional K-12 que entrega diplomas de enseñanza media y programas de pasantía técnicos para estudiantes.

Después de tres años de alianza con más de 300 estudiantes, padres, educadores y representantes del Gobierno, desarrollamos conjuntamente un Manual Pedagógico de herramientas de enseñanza. El texto sugiere actividades para generar conversaciones acerca del género y la desigualdad en todos los temas educativos, desde matemática hasta educación física.

Las actividades ayudan a los estudiantes a revelar desigualdades en actividades del hogar, así como también los prejuicios de género al momento de optar por una carrera u oficio, las cuales pueden evitar que niñas y mujeres participen en las disciplinas STEM. Pusimos el manual a disposición del público de forma que otras instituciones puedan beneficiarse de sus enseñanzas.

REINO UNIDO: Embajadores STEM

Los embajadores STEM cuentan con conocimientos especializados en disciplinas STEM, y ofrecen su tiempo voluntariamente para comprometer y animar a jóvenes a seguir carreras STEM, compartiendo sus experiencias y aptitudes para resolver problemas. En 2018, 15 de nuestros empleados se desempeñaron como embajadores STEM. Muchos de ellos visitaron colegios y escuelas superiores de comunidades para promover y explicar las posibilidades de carreras STEM a estudiantes de diferentes edades y aptitudes. Otros asistieron a una feria laboral para veteranos de las Fuerzas Armadas que desean insertarse en el mercado laboral civil.

En 2017-18, uno de nuestros embajadores STEM fue mentor de un equipo de cinco estudiantes que participaron en *The Ultimate STEM Challenge*. Esta competencia nacional refuerza la confianza y aptitudes de trabajo en equipo, e inspira a jóvenes a considerar carreras STEM. El desafío reunió a estudiantes de 24 colegios, cada uno con un mentor en negocios

“ Además de nuestro enfoque en STEM, el impulso de brindar soporte a las comunidades donde vivimos y trabajamos, forma parte del ADN de nuestra Compañía.”

MARCELLO MARCHESE
Presidente Ejecutivo
Fining Sudamérica

de una compañía local. Se les requirió a los estudiantes diseñar y crear un producto que mejorará la calidad de vida para personas con discapacidad. El equipo de estudiantes hizo una bicicleta para ejercicios que también provee una terapia liviana para personas con trastornos afectivos temporales. Los estudiantes asistieron a la competencia final en julio.

DESARROLLO DE APTITUDES

Estamos convencidos que las aptitudes técnicas ayudan a los miembros de la comunidad a levantar su estándar de vida. Además de brindar educación a estudiantes en cuanto a carreras STEM, proveemos capacitación técnica y soporte a mujeres, estudiantes, jóvenes privados de ley, y miembros de nuestras comunidades.

Canadá: Alianza con Women Building Futures

Nos hemos aliado con Women Building Futures (WBF), ubicado en Edmonton, Alberta, para brindar soporte al programa Journeywoman Start. Esta iniciativa ofrece trabajos remunerados por un período rotativo de 12 meses en diferentes industrias aliadas. El programa de aprendizaje en equipos pesados tradicionales, busca generar experiencia de trabajo en las estudiantes, en cuatro instalaciones diferentes, en tanto progresan cada año en su pasantía. Fanning patrocinó a dos candidatas en cada uno de los dos programas (Edmonton, Fort McMurray) con un costo de aproximadamente 14.000 dólares por persona.

La primera pasantía de Fanning, con una duración de 12 meses comenzó en enero 2018 con dos aprendices que se unieron a nuestras instalaciones de Fort McMurray. En septiembre, expandimos el área de Edmonton e incluimos a dos candidatas adicionales.

Aemás de la capacitación en pasantías femeninas, Fanning facilitó a WBF acceso a las instalaciones y equipos, con el fin de desarrollar un módulo de realidad virtual para capacitación y contribuir a un video promocional para alentar a mujeres de pueblos originarios y de comunidades rurales a considerar una carrera en estos oficios. Fanning

también participó en el primer Work Proud Summit de WBF, que reunió a la industria, Gobierno y otras asociaciones a colaborar con soluciones para crear lugares de trabajo respetuosos e inclusivos donde todos se sienten seguros de aportar.

Sudamérica: Capacitación para nuestras comunidades

El centro de Instrucción Técnica Fanning (FIT), ubicado en Chile, es una entidad totalmente acreditada que ofrece capacitación y certificación. A pesar de que su propósito principal es desarrollar capacidades para nuestros empleados y clientes (ver página 15), aprovechamos nuestros conocimientos ofreciendo entrenamiento a mujeres, personas en riesgo social e inmigrantes con el respaldo de beneficios tributarios.

• MIEMBROS DE LA COMUNIDAD LOCAL:

En conjunto con las municipalidades, identificamos brechas en aptitudes, en comunidades cercanas a nuestras instalaciones y ofrecemos capacitación técnica específica. En 2018, 192 personas obtuvieron sus certificados en operaciones de grúa horquilla y logística.

• MUJERES: Proporcionamos capacitación para mujeres que son tradicionalmente jefas de hogar, entregándoles aptitudes en soldadura, operaciones de grúa horquilla y logística. Estas aptitudes permiten a las mujeres trabajar en una variedad de industrias, incluyendo la minería. En 2017-2018, 52 mujeres obtuvieron sus certificados. Cuatro de estas mujeres trabajan en el centro de reparación de equipos de Fanning.

• ESTUDIANTES: Contamos con 22 alianzas con escuelas secundarias y técnicas en Chile, Argentina y Uruguay. Como parte de su educación, los estudiantes reciben capacitación en nuestro centro FIT. En 2018, 880 estudiantes recibieron instrucción en nuestras instalaciones.

• JÓVENES INFRACTORES DE LEY: A través de una alianza con Fundación Tierra de Esperanza, proporcionamos capacitación a jóvenes infractores de ley con el fin de ayudarlos a insertarse laboral y socialmente en la comunidad. En 2018, 40 jóvenes obtuvieron sus certificados en operaciones de grúa horquilla y logística.

COMPROMISO DEL EMPLEADO

Nuestros empleados son muy apasionados cuando se trata de involucrarse con la comunidad a nombre de Fanning. Cada año dedican su tiempo a brindar ayuda a organizaciones locales sin fines de lucro y a buenas causas en sus regiones.

Canadá

Con el fin de generar una actitud positiva en la juventud acerca de la naturaleza y ayudar a generar un futuro liderazgo medioambiental, hemos brindado soporte a los programas de educación canadienses *Ducks Unlimited*. Nuestro patrocinio de *Project Webfoot*, de dos años, ayudó a educar a más de 600 estudiantes que exploraron los humedales para aplicar lo aprendido en clases. Empleados de Fanning se ofrecieron para el programa y acompañaron a los estudiantes en sus excursiones.

Sudamérica

Desde 2012, hemos contado con un programa de recaudación de fondos. Empleados o equipos proponen proyectos sociales y cada proyecto ganador recibe 3.000 dólares por parte de Fanning. Todos los proyectos requieren el voluntariado del empleado y otros colaboradores, así como la participación de clientes del área. En 2018 recibimos 34 propuestas y seleccionamos cuatro en Chile, dos en Bolivia, dos en Argentina y una en Uruguay. Más 100 empleados invirtieron su tiempo en estos proyectos.

Reino Unido e Irlanda

Durante varios años, a través de nuestro programa Seguridad en la Comunidad, alentamos a los empleados a dar su soporte en colegios locales y grupos comunitarios enseñando prácticas seguras. También donamos chalecos reflectantes para que los usen durante sus viajes y excursiones. Parte del programa involucra a nuestros empleados dando presentaciones apropiadas para cada edad, haciendo participar a los niños en actividades relacionadas, por ejemplo, dibujando posters sobre seguridad de tránsito.

Estamos convencidos que las aptitudes técnicas ayudan a los miembros de la comunidad a mejorar su estándar de vida. Además de brindar educación a estudiantes acerca de las carreras STEM, ofrecemos capacitación y soporte a mujeres, estudiantes, jóvenes infractores de ley y miembros de nuestras comunidades.



ETICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

*** HITOS 2018**

- + El porcentaje de apoyo en el voto consultivo (promedio de 5 años) a nuestro enfoque de compensaciones a ejecutivos es de 94,24%
- + Cuatro de nuestros doce miembros del Directorio, o 33%, son mujeres

ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

Nuestros rigurosos estándares en cuanto a la conducta en los negocios, es una razón clave por la que nuestros empleados deciden trabajar con nosotros, clientes y proveedores forman alianza con nosotros y los accionistas invierten en Finning. Nuestro Código de Conducta refleja nuestro compromiso de actuar éticamente. Esa es la forma en que ponemos en práctica nuestros principios de transparencia, ética y profesionalismo día tras día. Nuestros valores, Código de Conducta y otras políticas complementarias, delinean claramente cómo alcanzaremos los resultados.

El Código de Conducta aplica para todos los empleados. Ejecutivos y empleados senior involucrados en la administración financiera también firman el Código de Ética para ejecutivos senior y Gestión financiera.

Nuestro compromiso y responsabilidades compartidas involucran más que simplemente cumplir con el Código. Cada empleado cuenta con el derecho y la responsabilidad de informar a la brevedad sospechas de contravenciones al Código. Esto se puede hacer a través de la línea directa o sitio web, o a través del supervisor, recursos humanos, legales o departamento de gestión de riesgos. Luego de una investigación exhaustiva, si la información es corroborada, la parte responsable podría enfrentar acciones disciplinarias, despido, o acciones legales.

Como parte de sus responsabilidades de supervisión, el Directorio ha aprobado diversas políticas para respaldar los altos estándares de gobierno corporativo de Finning:

- [Política de Diversidad en el Directorio](#)
- [Código de Conducta](#)
- [Código de ética para Ejecutivos Senior y de gestión Financiera](#)
- [Política corporativa de comunicaciones \(Disclosure\)](#)
- [Política global anti-soborno y anti-corrupción](#)
- [Política global para contribuciones políticas](#)
- [Política acerca del comercio de acciones, coberturas y uso de información relevante](#)
- [Política para denunciantes](#)
- [Política de sustentabilidad](#)

Finning tiene tolerancia cero con los sobornos o corrupción en todos los acuerdos y relaciones de negocios y en todas las jurisdicciones donde operamos. Contamos con un robusto Código de Conducta y Política anti-soborno y anti-corrupción. En 2019 reevaluaremos nuestros procesos de gestión de riesgos, a fin de garantizar que continúen cumpliendo con los estándares globales aplicables.

“Los altos estándares de comportamiento no se tratan solamente de la reputación de Finning. Más bien, deben representar quienes somos. Esta es la base de la confianza y seguridad de los grupos de interés y las comunidades.”

STEVEN M. NIELSEN
Chief Financial Officer

La historia y éxito de Finning como empresa tiene sus bases en la integridad. Estamos comprometidos con conducir los negocios de acuerdo con los más altos estándares éticos y de gobierno corporativo.

GOBIERNO CORPORATIVO

Creemos que los altos estándares de gobierno corporativo son esenciales para operar eficazmente y agregar valor al accionista. Fanning cuenta con una tradición establecida de excelencia en gobierno corporativo, y nuestro Directorio está comprometido a cumplir sus obligaciones de responsabilidad y a construir las mejores prácticas, a través de la evaluación constante. La siguiente tabla resume algunas de las prácticas y preocupaciones clave del gobierno corporativo.

Nuestro Directorio cuenta con cuatro comités: auditoría, recursos humanos, gobierno corporativo, y seguridad, medioambiente y responsabilidad social (SESR). Si desea saber más acerca de nuestro Directorio, favor consultar nuestro Management Proxy Circular más reciente que ese encuentra disponible [aquí](#).

INFORMACIÓN DE GOBIERNO CORPORATIVO Y DIRECTORIO

Cantidad de miembros del Directorio	12
Edad promedio de los directores	64
Número de directores independientes	11
Edad de retiro obligatorio	72 años
Presidente y CEO por separado	Sí
Proceso exhaustivo de evaluación del Directorio	Sí
Presidente independiente	Sí
Duración promedio del Director	6 años
Elección anual de directores	Sí
Acceso al Proxy	Sí
Política de votación por mayoría	Sí
Código de conducta para los directores, ejecutivos y empleados	Sí
Reuniones del Directorio en 2018	6
Lineamientos para propiedad de acciones para los directores y altos ejecutivos	Sí
Asistencia a reuniones del Directorio en 2018	100%
Política de comercio de acciones y coberturas	Sí
Voto consultivo para propuestas de compensaciones	Sí
Apoyo al enfoque de compensación ejecutiva (promedio en 5 años)	94,24%
Mujeres miembro del Directorio	33%
Política de diversidad del Directorio	Sí
Sesiones en cámara de directores independientes, solamente en cada reunión del directorio	Sí

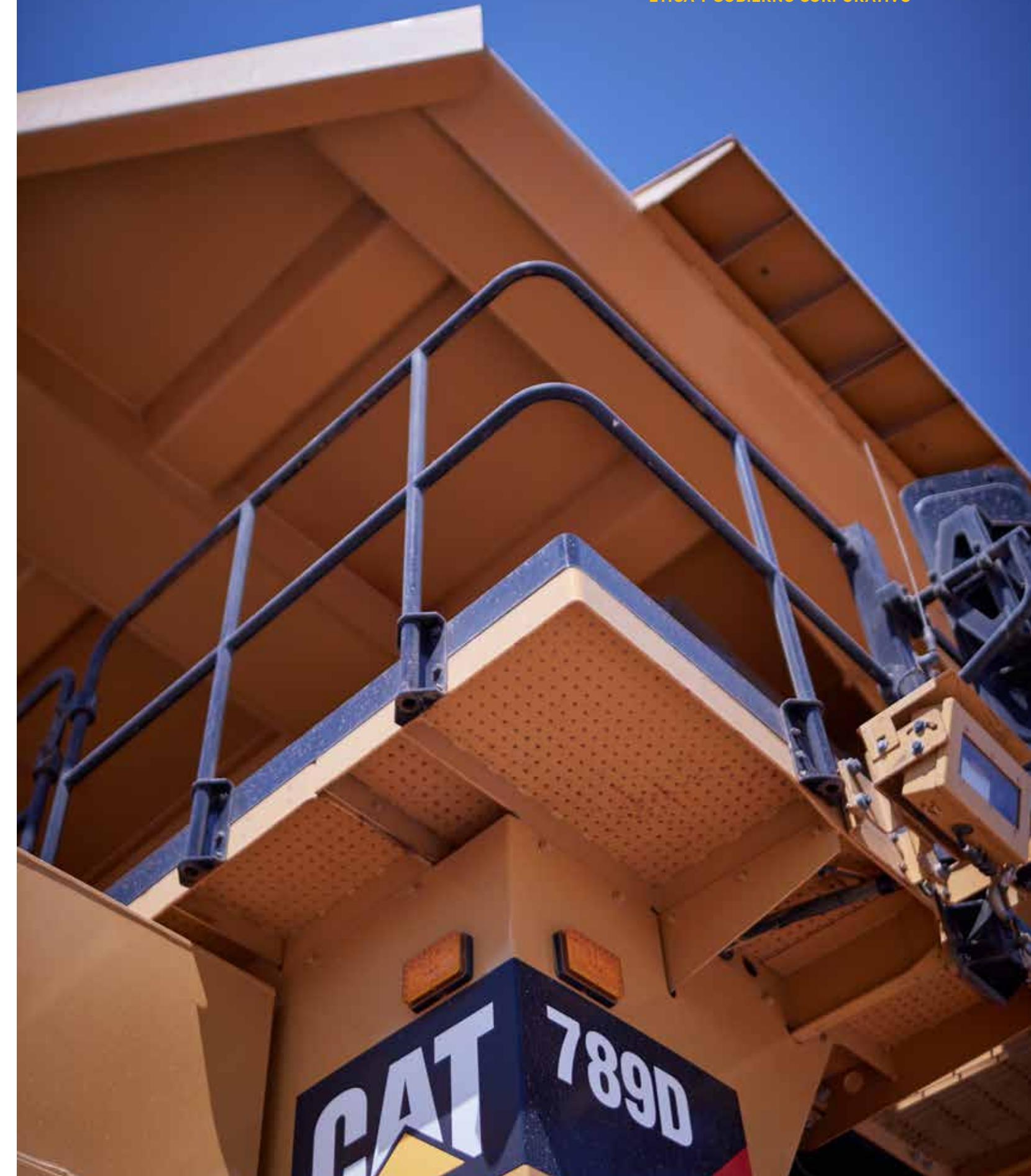


TABLA DE DESEMPEÑO

La siguiente tabla resume nuestro desempeño en áreas clave de sustentabilidad. En la mayoría de los casos usamos estándares de la industria y metodologías de cálculos regulatorios, y definiciones que podrían actualizarse regularmente para mejorar la precisión de las mismas. El indicador de la Iniciativa de Informe Global (GRI, por sus siglas en inglés) se incluye como referencia.

RESUMEN DE DESEMPEÑO						
	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	GRI REF.
CONTEXTO DE LA COMPAÑÍA						
Ingresos ¹	millones \$	6.257	5.628	6.256	6.996	102-7
Número de instalaciones ²	número	-	-	221	225	102-7
SEGURIDAD³						
Frecuencia de lesiones registrables (TRIF)	Casos por 200.000 horas de exposición	0,61	0,66	0,43	0,49	403-9
Frecuencia total de lesiones (TIF)		-	2,89	3,21	2,60	403-9
Frecuencia de lesiones significativas (SIF)	Casos por millón de horas de exposición	1,84	1,02	0,72	0,61	403-9
Fatalidades	Cantidad	0	0	0	2	403-9
Incidentes vehiculares ⁴	Cantidad	-	-	85	102	
Lesiones totales por actividad:						
Usando herramientas de mano	Porcentaje	-	-	-	16	403-9
Izado o carga manual	Porcentaje	-	-	-	13	403-9
Mantenimiento e intervención	Porcentaje	-	-	-	30	403-9
Otros	Porcentaje	-	-	-	41	403-9
Casi accidentes e identificación de peligros ⁵	Cantidad	26.633	25.334	18.210	22.661	
Observaciones de supervisores	Cantidad	NA	NA	51.034	39.375	
Recorridos de ejecutivos	Cantidad	NA	NA	194	168	
PERSONAS						
Número de empleados (no incluye contratistas) ⁶	Cantidad	13.003	11.877	12.544	13.146	102-7
Empleados según región						102-8
Canadá	Cantidad	5.090	4.657	4.885	5.427	102-8
Sudamérica	Cantidad	6.253	5.821	6.207	6.252	102-8
Reino Unido e Irlanda	Cantidad	1.660	1.399	1.452	1.467	102-8
Número de empleados (incluyendo contratistas) ⁷	Cantidad	14.325	13.039	14.077	14.732	102-8
Empleados cubiertos por negociaciones colectivas	Porcentaje	66	67	64	60	102-41
Número de quejas presentadas por los sindicatos	Cantidad	-	-	-	93	
INCLUSIÓN						
Fuerza laboral por grupos de edades:						
Menor que 30 años	Porcentaje	-	-	-	20	405-1
30 - 50 años	Porcentaje	-	-	-	62	405-1
Mayor a 50 años	Porcentaje	-	-	-	18	405-1
Diversidad de género						
Mujeres	Porcentaje	-	-	-	16	405-1
Hombres	Porcentaje	-	-	-	84	405-1
Mujeres en funciones de liderazgo ⁸						
Directorio	Porcentaje	18	17	25	33	405-1
Ejecutivo	Porcentaje	-	-	-	22	405-1
Líder senior	Porcentaje	-	-	-	28	405-1
Líder de nivel medio	Porcentaje	-	-	-	22	405-1

RESUMEN DE DESEMPEÑO						
	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	GRI REF.
RETENCIÓN Y PARTICIPACIÓN						
Índice de contratación	Porcentaje	NA	NA	17	17	401-1
Índice de rotación voluntaria	Porcentaje	6	6	6	7	401-1
Índice total de rotación	Porcentaje	16	18	12	13	401-1
Índice de respuesta a encuesta acerca de la experiencia del empleado	Porcentaje	84	87	89	89	
Índice de experiencia ⁹	Puntaje de 100	72	72	75	85	
RETENCIÓN Y COMPROMISO - DESEMPEÑO DEL EMPLEADO						
Empleados con evaluación de desempeño	Porcentaje					404-3
Ejecutivos	Porcentaje	-	-	-	38	404-3
Líder senior	Porcentaje	-	-	-	81	404-3
Líder de nivel medio	Porcentaje	-	-	-	91	404-3
Líderes de primera línea	Porcentaje	-	-	-	89	404-3
Contribuidor individual (no sindicalizado)	Porcentaje	-	-	-	95	404-3
Promedio horas de capacitación, por tipo:						
Técnico		-	-	-	23	404-1
Liderazgo	hora/empleado	-	-	-	17	404-1
Ventas		-	-	-	30	404-1
Inversión en capacitación por tipo ¹⁰						
Técnico	\$	-	-	-	5.379.840	
Ventas	\$	-	-	-	556.920	
Liderazgo	\$	-	-	-	1627793	
MEDIOAMBIENTE						
Emisiones de gas de efecto invernadero (total) ¹¹	CO2e toneladas	-	-	108.708	104.756	305-1
Directo (alcance 1)	CO2e toneladas	-	-	60.864	62.511	305-1
Indirecto (alcance 2)	CO2e toneladas	-	-	47.844	42.245	305-2
Emisiones directas por fuente						
Instalaciones	CO2e toneladas	-	-	26.894	27.892	305-1
Flota ¹²	CO2e toneladas	-	-	33.970	34.619	305-1
Uso de energía (total)						302-1
Combustible - gasolina	Gigajoules	-	-	-	140.316	302-1
Combustible - diésel	Gigajoules	-	-	-	374.100	302-1
Gasoil	Gigajoules	-	-	-	1.691	302-1
Electricidad	Gigajoules	-	-	-	262.441	302-1
Gas Natural	Gigajoules	-	-	-	496.735	302-1
Derrames ¹³						306-3
Número de derrames registrables	Cantidad	2	6	0	1	306-3
Volumen total de derrames registrables	litros	360	3.900	0	120	306-3
Residuos ¹⁴						
Residuos peligrosos ¹⁵	toneladas	-	6.119	7.649	9.935	306-2
Residuos no peligrosos ¹⁶	toneladas	-	12.378	11.911	14.215	306-2

TABLA DE DESEMPEÑO

RESUMEN DE DESEMPEÑO

	UNITS	2015	2016	2017	2018	GRI REF.
PRODUCTOS						
Programas de mejoras del producto (PIP) – índice de realización						
Programas de mejoras en la seguridad del producto	Porcentaje	-	-	-	99,8	
Programas de mejoras prioritarias del producto	Porcentaje	-	-	-	98,6	
Activos conectados (% de equipos conectables)	Porcentaje	-	-	-	68	
COMUNIDADES						
Horas de voluntariado (solamente STEM)	horas	-	-	-	875	

Datos para los nuevos indicadores donde no hay datos históricos disponibles se marcan con el símbolo “-”.

NOTAS ACERCA DEL DESEMPEÑO:

1. Los ingresos informados están en dólares canadienses. Todos los datos financieros son consistentes con los informes anuales de Fanning.
2. Las instalaciones incluyen sucursales, instalaciones de capacitación, centros de distribución y OEM.
3. Los índices de seguridad se calculan utilizando las horas de exposición de los empleados y contratistas.
4. Incidentes de vehículos son los causados por el chofer de una compañía e incluyen todo hecho de colisión, objeto o persona.
5. En 2017 se establecieron definiciones globales para casi accidentes e identificación de peligros.
6. El número de empleados (excluyendo contratistas) se utiliza para todos los datos de personas, inclusión, retención y participación en este reporte y en el resumen de desempeño.
7. El número de empleados (incluyendo contratistas) se utiliza para todos los cálculos de seguridad tanto de este reporte como en el resumen de desempeño. La definición de “contratista” se alinea con los estándares de Canadian Association of Petroleum Producers (CAPP).
8. El porcentaje de mujeres en nuestro Directorio fue provisto posterior a la elección de Directorio que se lleva a cabo en AGM de Fanning cada mes de mayo.
9. El puntaje que se genera a partir de la encuesta que se realiza a todos los empleados, mide los niveles de participación sustentable en la Compañía. Para que esta participación sea sostenible en el tiempo, es necesario el compromiso de todos los empleados.
10. Los dólares en capacitación son dólares canadienses.
11. Las emisiones de GHG fueron auditadas en 2017 y 2018.
12. Las emisiones de flota también incluyen el diésel utilizado para el diagnóstico de motores.
13. Los derrames declarables incluyen aquellos que deben informarse a las autoridades de acuerdo con las regulaciones de cada jurisdicción.
14. Existen limitaciones en los datos para residuos peligrosos y no peligrosos. La porción de residuos en Canadá no incluye actualmente las instalaciones que no caen bajo la categoría de nuestro contrato nacional de gestión de residuos.
15. Los datos históricos para 2015-2017 fueron precisados luego de la publicación de nuestro informe de sustentabilidad de 2017, debido a mejoras en la recolección de datos y control de calidad.
16. “Los programas de prioridad en mejoras de seguridad y productos” se refieren a los programas de Caterpillar establecidos para eliminar potenciales riesgos de seguridad, eliminar costos potenciales de reparaciones futuras y/o cumplir con los requerimientos legales. Los datos en esta medición se reportan al final del año calendario y representan el número de solicitudes completadas hasta aquel momento.

Este informe contiene declaraciones acerca de la visión de negocio, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otras declaraciones que no representan hechos históricos. Una declaración realizada por Fanning es con visión futura cuando utiliza lo que la Compañía conoce al presente, para presentar un comunicado acerca del futuro. Las declaraciones orientadas al futuro pueden incluir terminología tal como objetivo, supuestos, se cree, podría, se espera, metas, orientación, intención, perspectiva, plan, proyecto, se busca, debería, estrategia, se intenta, metas y deberá; así como variaciones de tal terminología. Las declaraciones orientadas al futuro en este informe se basan en un número de supuestos que Fanning cree son razonables e incluyen, pero no se limitan, a: (i) ejecución de la visión de la empresa y su estrategia de crecimiento; (ii) desempeño en seguridad proyectada por la Compañía; (iii) retención y participación de los empleados; y (iv) desempeño de gestión medioambiental proyectada por la empresa. Todas estas declaraciones se realizan de conformidad con las disposiciones encaminadas a brindar seguridad dentro del marco aplicable de las leyes del mercado de valores canadienses.

A no ser que se indique lo contrario, las declaraciones orientadas al futuro entregadas en el presente informe, reflejan las expectativas de Fanning hasta la fecha. Salvo que lo requieran las leyes que rigen el mercado de valores canadienses, Fanning no asume obligación alguna de actualizar o revisar cualquier declaración orientada al futuro, sea como resultado de nueva información, eventos futuros, u otros. Las declaraciones orientadas

al futuro, por su misma naturaleza, están sujetas a un número de riesgos e incertidumbres y se basan en diversas suposiciones que dan cabida a la posibilidad de que los resultados reales podrían diferir materialmente de las expectativas expresadas o implícitas en dichas declaraciones, y que los objetivos, planes, y prioridades estratégicas y otras declaraciones que no son hechos históricos, podrían no cumplirse.

Como resultado de lo anterior, Fanning no garantiza que la presente declaración orientada al futuro se materialice. Las declaraciones orientadas al futuro provistas en este informe son con el propósito de brindar información acerca de las expectativas y planes actuales, y para permitir que los inversionistas y otros cuenten con un entendimiento más claro de los esfuerzos de sustentabilidad de Fanning. Sin embargo, se advierte al lector que tales declaraciones no podrán ser utilizada para ningún otro propósito.

Las declaraciones orientadas al futuro que se entregan en este informe se basan en un número de supuestos que Fanning cree son razonables al día en que se realizó, e incluyen -pero no se limitan- a: (i) que se mantengan las condiciones generales de mercado; (ii) que se mantenga el nivel de confianza e inversión del cliente, así como la demanda de productos y servicios de Fanning y los precios de estos; (iii) la capacidad de Fanning para ejecutar exitosamente sus planes e intenciones; (iv) la capacidad de Fanning para atraer y retener personal capacitado; (v) competencia en el mercado; (vi) productos y tecnología ofrecidos por los competidores de la Compañía; y

(vii) que se mantenga nuestra buena relación actual con Caterpillar, nuestros proveedores, prestadores de servicios y otras terceras partes.

Fanning advierte al lector que todo riesgo descrito en el presente informe, o en el MD&A o AIF de Fanning, no son los únicos que podrían impactar a la Compañía. Riesgos e incertidumbres adicionales no conocidos actualmente por ella -o que se entienden como no materiales- también podrían tener un efecto adverso sobre el negocio, condiciones financieras u otros resultados operacionales de Fanning.

A menos que se indique lo contrario, las declaraciones orientadas al futuro no reflejan el impacto potencial de otros ítems no recurrentes o inusuales, o de otras disposiciones, fusiones, adquisiciones, u otras combinaciones de negocios, u otras transacciones que podrían anunciarse o que podrían ocurrir posteriormente a la fecha del presente informe. El impacto financiero de dichas transacciones u otros ítems no recurrentes e inusuales, puede ser complejo y depende de los hechos particulares de cada ítem. Por lo tanto, Fanning no puede describir el impacto esperado de forma significativa o de la misma forma en que presenta riesgos conocidos que afectan su negocio.



FINNING[®]

sustainability@finning.com