

FINNING®



**REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD
2017**



CONTENIDOS

- 2 Mensaje del CEO
- 3 Acerca de Finning
- 5 Nuestro viaje de Sustentabilidad
- 6 Gobierno corporativo
- 7 Seguridad y Salud
- 11 Medio Ambiente
- 16 Personas
- 20 Comunidades
- 23 Resumen de Desempeño



A NUESTROS GRUPOS DE INTERES

Me complace compartir el reporte de sustentabilidad 2017 de Fanning, el primero de nuestra historia.

Sustentabilidad es parte fundamental del Propósito, Visión y Valores de Fanning, y está integrada en toda nuestra estrategia y operaciones. Vemos la sustentabilidad en la misma línea que la excelencia operacional. Ambos capitalizan las eficiencias, se centran en hacer lo correcto y generan valor significativo para nuestra Compañía, nuestros grupos de interés y el medio ambiente.

Nuestro reporte cubre temas clave de sustentabilidad, que creemos, son los más importantes para Fanning y nuestros grupos de interés.

Nos enorgullece hacer nuestra parte para apoyar y proteger a las personas que conforman nuestro equipo y a las comunidades en las que operamos, trabajando para reducir el impacto en el medioambiente y siendo un socio y vecino de confianza.

En 2017, Fanning formalizó su foco en sustentabilidad e inició su viaje de evolución continua en el tema. Hicimos dos compromisos importantes. El primero fue comunicar el progreso que hemos logrado en materia de seguridad, medio ambiente, personas e inversión en comunidades. El segundo, fue identificar otros aspectos de sustentabilidad relevantes para Fanning y desarrollar un plan para mejorar en esas áreas.

Estoy personalmente comprometido a liderar a Fanning en nuestro viaje de sustentabilidad, y a colaborar con nuestro equipo de liderazgo y empleados en cada paso del camino. Estoy orgulloso del progreso que hemos logrado. Sin embargo, sabemos que es un trabajo continuo y estamos decididos a seguir avanzando a medida que implementamos nuestro plan con áreas de enfoque adicionales.

Creo que el futuro de Fanning ofrece crecimiento y oportunidad a medida que continuemos entregando valor de manera sostenible a nuestros clientes, accionistas, empleados y comunidades. Seguiremos enfocados en formar alianzas e innovar para construir y ser la fuente de energía de un mundo mejor. Esto incluye contribuir a dar energía a empresas y comunidades y ayudar a construir infraestructura en todo el mundo. Esto sólo es posible si continuamos trabajando en conjunto con Caterpillar y nuestros clientes, ofreciendo equipos, soluciones y servicios que contribuyan a la gestión ambiental y la sustentabilidad.

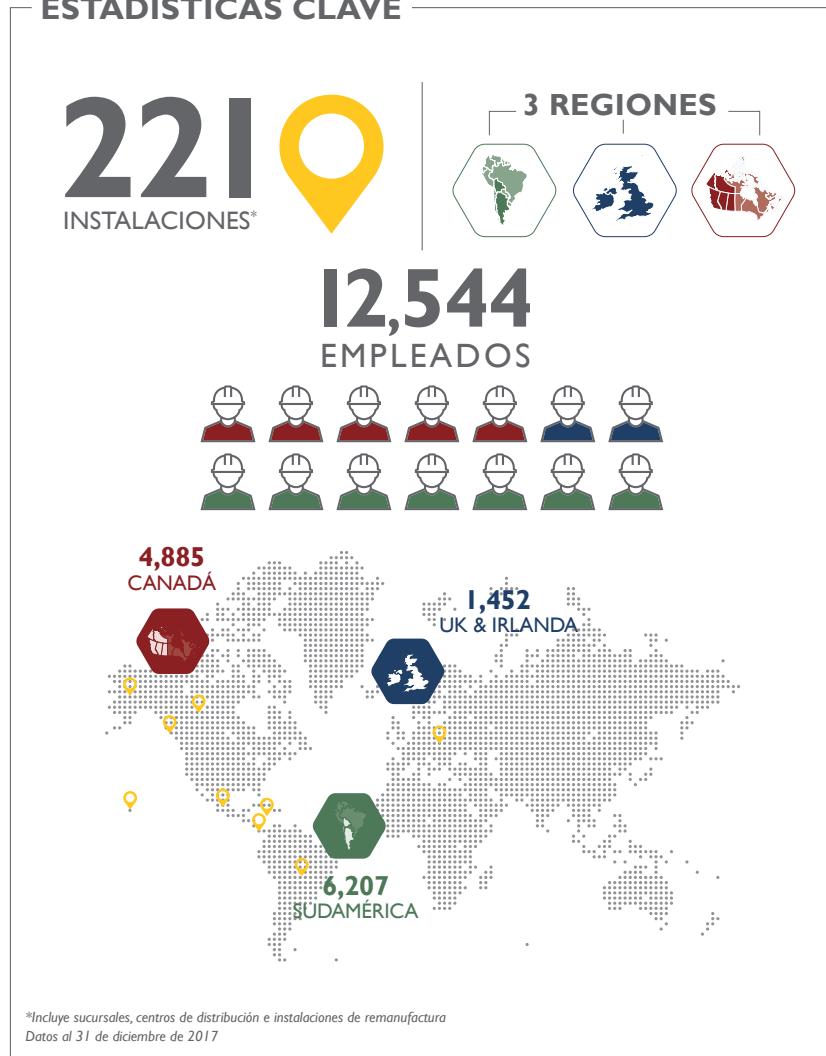
Me gustaría agradecer a todos los colaboradores de ayer y hoy del equipo Fanning, empleados, gerentes y miembros del directorio, por el progreso realizado en las áreas consideradas en este informe durante los 85 años de historia de la empresa. A continuación, la siguiente fase de nuestro viaje de sustentabilidad.

Sinceramente,

L. SCOTT THOMSON
Presidente y CEO
Fanning International Inc.

ACERCA DE FINNING

ESTADÍSTICAS CLAVE



Fanning emplea a más de 12,500 personas en todo el mundo y opera en tres regiones, estando sus oficinas centrales en Vancouver, Canadá.

ACTIVIDADES CLAVE

SERVIR A NUESTROS

CLIENTES EN:

- Construcción
- Minería
- Energía y Motores
- Forestal
- Gobierno

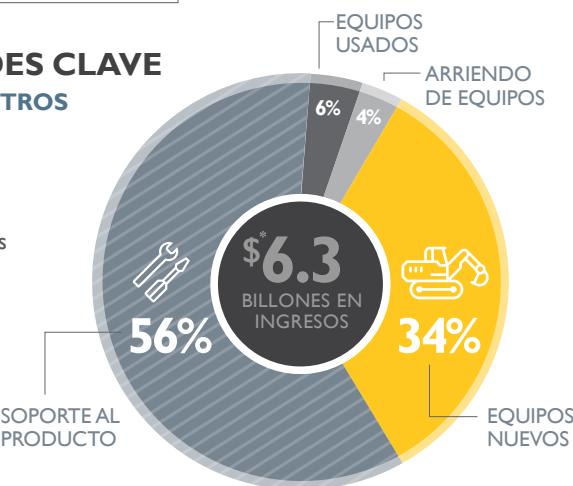
Datos al 31 de Diciembre de 2017.

(*) Dólares canadienses

FINNING es el distribuidor de equipos Cat® más grande del mundo y ofrece un servicio inigualable desde hace 85 años. Vendemos, arrendamos y proporcionamos repuestos y servicios para equipos y motores a clientes de diversas industrias, incluyendo minería, construcción, oil & gas, forestal y una amplia gama de aplicaciones de sistemas de energía.

Desde 1933, cuando Fanning fue fundado en Canadá por Earl B. Fanning, nuestro nombre ha transmitido integridad, confiabilidad e ingenio. Con los años, la Compañía ha crecido como resultado de un compromiso genuino para ganar la lealtad del cliente.

Con nuestra amplia infraestructura de soporte de productos y capacidades de servicio inigualables, entregamos soluciones con el objetivo de permitir que nuestros clientes obtengan los costos operativos y de compra de equipos más bajos, maximizando el tiempo operativo.





PROPÓSITO

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



VISIÓN

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

PILARES ESTRATÉGICOS



EL PROPÓSITO DE FINNING Y LA RUTA AL CRECIMIENTO

En 2016, nuestros líderes y empleados se alinearon con el propósito, visión, estrategia y valores que nos guiarán a medida que posicionamos Finning hacia un mayor crecimiento y éxito, con foco en mejorar la experiencia del cliente y sus resultados.

NUESTRO PROPÓSITO responde al 'por qué' nuestra Compañía existe. Transmite el importante rol que desempeñamos en contribuir al desarrollo de nuestras comunidades, apoyando a nuestros clientes a construir infraestructura y entregar energía, lo que apunta a mejorar el estándar de vida.

NUESTRA VISIÓN responde el 'cómo' se ve el éxito a futuro. Nuestra visión fue desarrollada después de examinar hacia dónde nos dirigimos como empresa y cómo continuaremos transformando nuestras operaciones en un entorno que cambia rápidamente.

NUESTROS VALORES son la esencia de nuestra identidad y nos diferencian al comunicar lo que consideramos más importante. Nuestros valores son la base de nuestra cultura. Actúan como una clara guía para la conducta y sirven como punto clave de convergencia para los empleados.

VALORES

Somos confiables

Actuamos éticamente y honramos el cumplimiento de nuestros compromisos

Somos colaborativos

Construimos alianzas basadas en el respeto y la diversidad

Somos innovadores

Creamos nuevas y mejores maneras de dar servicio a nuestros clientes

Somos apasionados

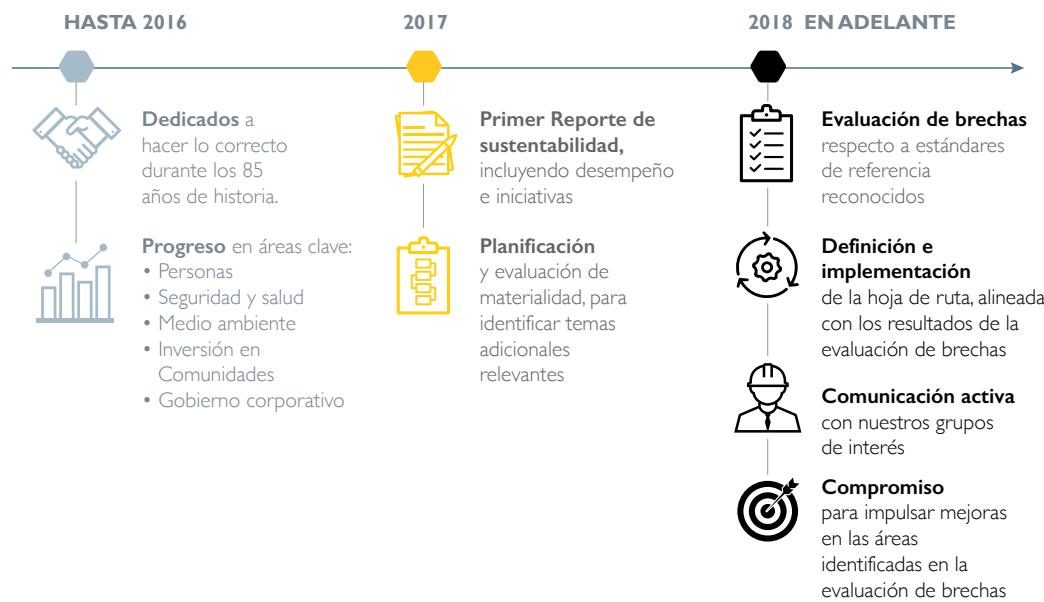
Estamos comprometidos en entregar resultados a través de prácticas seguras

NUESTRO VIAJE DE SUSTENTABILIDAD

Hasta el año 2016, durante nuestros 85 años de historia, hemos trabajado arduamente en fortalecer nuestro gobierno corporativo; mejorar la seguridad; reducir nuestro impacto ambiental; involucrar a nuestros empleados y generar un impacto positivo en las comunidades.

En 2017, formalizamos nuestro enfoque de sustentabilidad y elaboramos el primer reporte para comunicar el progreso alcanzado en años anteriores. Así mismo, llevamos a cabo evaluaciones para definir los temas de sustentabilidad que se consideran más relevantes para Finning y planificamos las acciones necesarias para fijar una hoja de ruta a cinco años.

Desde 2018 en adelante, nos focalizaremos en la definición e implementación de la hoja de ruta para los siguientes años. Daremos prioridad a las acciones que permitan cubrir las brechas identificadas respecto a los estándares de referencia y prácticas reconocidas en otras empresas líderes; y fortaleceremos el compromiso con los diferentes grupos de interés. El contenido de los reportes futuros, incluyendo las mejoras específicas que sean necesarias, evolucionará a medida que implementemos nuestra hoja de ruta de sustentabilidad.



ACERCA DE ESTE REPORTE

- Los términos “Finning”, “nuestro”, “nosotros”, “la compañía” y “la organización” se refieren a Finning International Inc. y sus subsidiarias, como un todo.
- Este reporte se centra en iniciativas de seguridad, personas, medioambientales y sociales; y métricas de apoyo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2017. Según disponibilidad, se proporcionan datos históricos de años adicionales, como referencia.
- Los datos financieros están en dólares canadienses y la data ambiental en unidades métricas. Los datos de seguridad incluyen empleados de Finning y contratistas permanentes.
- Al determinar el contenido y los indicadores relacionados en este reporte, hacemos referencia a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).
- La precisión de este reporte es de gran importancia. La gerencia superior y los empleados relacionados con cada tema han revisado toda la información y creen que es una representación precisa de nuestro desempeño.

GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestra reputación refleja el compromiso con nuestros valores y cultura, y, en consecuencia, es uno de nuestros activos más valiosos. También, es razón importante por la que clientes, empleados y accionistas eligen a Fanning. Para proteger nuestra reputación, mantenemos los más altos estándares de ética y gobierno corporativo.

DIRECTORIO

Fanning tiene una tradición consolidada de excelencia en gobierno corporativo y nuestro Directorio está firme en su compromiso de cumplir con sus responsabilidades. Así mismo, el Directorio se compromete, a través de la evaluación y mejoramiento continuo, a construir sobre los cimientos de sus mejores prácticas.

Al 31 de diciembre de 2017, el Directorio estaba compuesto por 14 miembros. Todos los directores, excepto L. Scott Thomson (quien es Presidente y CEO de Fanning), son independientes, de acuerdo con las regulaciones de Canadian Securities Administrators.

El Directorio lleva a cabo sus responsabilidades directamente y a través de sus cuatro comités permanentes (auditoría, recursos humanos, gobierno corporativo y seguridad, medio ambiente y responsabilidad social –SESR-).

Para obtener más información sobre nuestro Directorio, consulte nuestra Management Proxy Circular más reciente, disponible en finning.com o en nuestro perfil de empresa en SEDAR (sedar.com).

ÉTICA

Nuestra cultura corporativa de integridad y respeto por los grupos de interés de la Compañía está reforzada por el Código de Conducta de Fanning, que guía las acciones de los empleados. Nuestros valores junto con el Código de Conducta y políticas complementarias, establecen claramente cómo alcanzaremos nuestros resultados. El Código describe políticas y principios claves para los empleados en todos los niveles de la empresa y en todos los lugares donde operamos.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

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

- [Código de Conducta](#)
- [Política corporativa de comunicaciones \(Disclosure\)](#)
- [Política de diversidad del Directorio](#)
- [Código de ética para ejecutivos senior y gestión financiera](#)
- [Política Global anti-sobornos y anti-corrupción](#)
- [Política Global de contribuciones políticas](#)
- [Política sobre compra-venta de acciones, cobertura y uso de información relevante \(Share trading, Hedging and Use of material information\)](#)
- [Política de denuncias \(Whistleblower Policy\)](#)

El Código de Conducta se aplica a todos los empleados, y adicionalmente según el nivel, algunos firman el Código de Ética para Ejecutivos Senior y Gestión Financiera. A través de este proceso, todos los empleados confirman su conocimiento de las mismas y reconocen estar obligados a cumplir sus términos.

GOBIERNO CORPORATIVO PARA SUSTENTABILIDAD

El comité del SESR es el máximo órgano de gobierno corporativo responsable de apoyar al Directorio en la supervisión de los programas de sustentabilidad. El equipo de liderazgo de Fanning, por su parte, es responsable de nuestra estrategia en el área. Para avanzar en la ejecución de la estrategia de sustentabilidad, en 2017 establecimos comités de sustentabilidad globales y regionales. Estos equipos de trabajo son multidisciplinarios e incluyen representantes de diversas áreas comerciales y funcionales, como seguridad, medio ambiente, cadena de suministro, relaciones con inversionistas, gestión de riesgos, recursos humanos, relaciones con comunidades, operaciones y legales. Dichos comités se reúnen regularmente para definir, coordinar y monitorear nuestra estrategia para avanzar en nuestro viaje de sustentabilidad.



**SEGURIDAD
Y SALUD**

SEGURIDAD Y SALUD

Nuestro compromiso con la seguridad está integrado a nuestra forma de operar y es parte de nuestra cultura. Todos los empleados de Fanning comparten la responsabilidad de protegerse a sí mismos y a aquellos con los que trabajan, siendo un socio seguro y confiable para nuestros clientes, contratistas y comunidades. En Fanning, la seguridad se alinea con nuestros valores y compromiso de actuar éticamente, haciendo lo correcto. Lo más importante es asegurarnos de que todos los empleados regresen a sus casas y familias sanos y salvos al final de cada turno.

La visión de Fanning sobre medio ambiente; salud y seguridad (EHS); y responsabilidad social corporativa (CSR) es: “Tenemos una cultura totalmente integrada de salud y seguridad, compromiso medioambiental y alianzas comunitarias donde operamos”.

Para lograr el primer elemento de esta visión, todos los empleados de Fanning a nivel global, regional y local deben trabajar de acuerdo a un marco común alineado con nuestra visión, objetivos estratégicos, estándares, procedimientos y políticas. Estos cruciales elementos, forman la base de un sistema de gestión que guía a los equipos locales y regionales en el desarrollo de planes de acción anuales.

La seguridad comienza en la parte superior de nuestra organización, con la supervisión activa del comité SESR del Directorio y el liderazgo de nuestros ejecutivos, extendiéndose a los líderes de primera línea y a todos los empleados de la organización Fanning. Nuestros líderes trabajan para modelar e infundir pasión y convicción por la seguridad en toda la Compañía, demostrando un compromiso visible y continuo con la seguridad en todas las actividades del negocio. En 2017, nuestros supervisores reportaron 51,034 observaciones de seguridad (positivas y negativas) y nuestros ejecutivos realizaron 194 recorridos en las operaciones.



Como parte de nuestro sistema de gestión de EHS y CSR, Fanning ha desarrollado estándares globales para temas considerados críticos, con objeto de estandarizar las mejores prácticas en todas las operaciones. Nuestra estrategia de seguridad tiene como objetivo reducir todas las lesiones, con énfasis en la prevención de incidentes significativos (es decir, aquellos que pueden causar muertes o lesiones que alteran la vida). Algunos de los aspectos claves en este enfoque incluyen investigaciones rigurosas de incidentes, difusión y aplicación de aprendizajes asociados e implementación de estándares globales en cuatro áreas consideradas críticas: seguridad de vehículos, grúas y equipos de levante, operación de portones y aislamiento de energía. Estos estándares se han implementado en todas las operaciones.

El seguimiento, análisis y aprendizaje de incidentes ha sido, durante mucho tiempo, parte de nuestras prácticas de seguridad. En los últimos dos años, complementamos nuestro monitoreo de indicadores reactivos, como TRIF¹ (frecuencia total de lesiones registrables) y TIF² (frecuencia total de lesiones), con indicadores proactivos como es el caso de las caminatas y observaciones de seguridad de los líderes en terreno. Además, nuestros empleados cotidianamente están observando su entorno para identificar peligros en el lugar de trabajo. Esto nos permite reconocer -proactivamente- situaciones que pudieran resultar en lesiones, lo que -en conjunto con la implementación oportuna de acciones correctivas- facilita evitar incidentes. Nuestros empleados informaron de manera proactiva más de 18,000 peligros y casi accidentes en 2017.

Administramos la información de incidentes, estadísticas de seguridad y progreso en la implementación de planes anuales, a través de una herramienta de gestión de datos global llamada FinEHS. El desempeño de indicadores proactivos y reactivos se monitorea diariamente a nivel de sucursales y por región, mensualmente a nivel global y trimestralmente ante el comité SESR del Directorio.

¹ La frecuencia total de lesiones registrables incluye el número de lesiones registrables (lesiones que resultaron en tiempo perdido, casos de trabajo restringido y casos de tratamiento médico) por cada 200,000 horas de exposición. Para la clasificación del tipo de lesiones se usa el estándar Canadian Association of Petroleum Producers (CAPP).

² La frecuencia total de lesiones incluye la cantidad de lesiones registrables y aquellas que requirieron atención de primeros auxilios, por cada 200,000 horas de exposición.

OBJETIVOS

CERO
FATALIDADES O
LESIONES QUE
CAMBIEN LA VIDA



MÁS DE
40%
↓
TIF COMPARADO
CON 2017



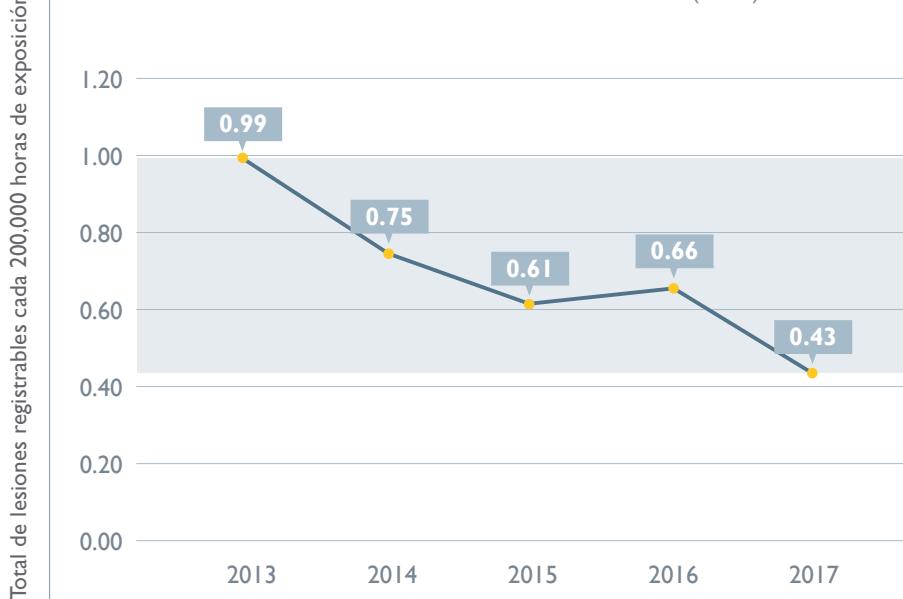
IMPLEMENTACIÓN
PROCESOS DE
GESTIÓN DE
RIESGOS
DE SALUD



Para asegurar el progreso hacia nuestra visión, Fanning ha establecido los siguientes objetivos estratégicos de seguridad y salud para 2022:

- **Cero fatalidades o lesiones que cambien la vida**
- **Reducción de más del 40% de TIF en comparación con 2017**
- **Implementación de procesos de gestión de riesgos de salud**

FRECUENCIA TOTAL DE LESIONES REGISTRABLES (TRIF)



Como resultado de nuestro fuerte compromiso con seguridad, nuestra frecuencia total de lesiones registrables ha disminuido 57% desde 2013.

SEGURIDAD EN FINNING

Los siguientes casos ilustran cómo Fanning trabaja en seguridad y salud en las diferentes regiones.

*Mejoramientos de seguridad en Saskatchewan*

En 2015, Fanning adquirió la representación de Cat® en Saskatchewan, Canadá. Ello implicó el ingreso de, aproximadamente, 440 empleados adicionales a la organización Fanning.

Desde esta adquisición, nos hemos centrado en mejorar el desempeño en seguridad en nuestras operaciones de Saskatchewan. Como paso inicial, realizamos auditorías en todas las sucursales y nos enfocamos en introducir prácticas básicas de seguridad, definir expectativas y responsabilidades, y proporcionar capacitación a todos los niveles. La totalidad de los empleados recibieron capacitación básica sobre seguridad; los líderes de primera línea fueron capacitados en liderazgo en seguridad y los empleados expuestos a riesgos más significativos se capacitaron en intervención de seguridad.

Como resultado, las sucursales de Saskatchewan redujeron las tasas de lesiones registrables en un 16% en el primer año y lograron un impresionante desempeño de cero lesiones registrables en 2017.



Nuestro foco en 2017 fue construir una cultura de seguridad llevándola a los hogares y pensando en seguridad permanentemente. Nuestros empleados de Saskatchewan están ahora involucrando a sus familias en conversaciones de seguridad. Este cambio no hubiera sido posible sin la disposición para aprender, actitud positiva y compromiso de todos ellos. Este fue el primer paso en nuestro viaje de seguridad a largo plazo.



Aplicación móvil Logincident en Reino Unido e Irlanda

Los peligros de seguridad, generalmente, se registran en sistemas basados en papel, transcurriendo un periodo importante de tiempo entre el momento de la observación y su discusión. Si a ello se agrega el caso de instalaciones remotas, empleados móviles, lenguaje escrito complejo y sistemas descentralizados, registrar peligros se convierte en una actividad compleja. En 2016, el equipo de Reino Unido e Irlanda decidió innovar y probar una aplicación móvil para soportar el sistema de informe de peligros, cuasi accidentes e incidentes.

En 2016, los empleados de Fanning de Reino Unido e Irlanda llevaron a cabo una experiencia piloto de seis semanas de la aplicación Logincident. Después de tres meses de ajustes para satisfacer las necesidades de nuestra Compañía, en enero de 2017, el equipo regional lanzó la aplicación para 500 usuarios. Ahora está disponible para registrar observaciones positivas, peligros, cuasi accidentes o incidentes, todo en la misma aplicación. El usuario tiene la capacidad de agregar posicionamiento GPS, fotografías, grabaciones de voz, videos y dibujos/esquemas relacionados con incidentes de daños a vehículos o lesiones personales.

Al cierre de 2017, la base de usuarios era 802 y planeamos expandirnos a 1.500 usuarios en Reino Unido e Irlanda en 2018.

La identificación de peligros facilita reconocer situaciones con potencial de causar lesiones e implementar acciones correctivas apropiadas para evitar incidentes. Durante el 2017, vimos un aumento en el número de observaciones de seguridad positivas y un total de 1.986 reportes en la aplicación, en comparación con 741 en 2016, a través del sistema en papel. Planeamos hacer que esta herramienta esté disponible para otras operaciones.



Planes de aceleración de seguridad en Sudamérica

La seguridad es un esfuerzo constante desde perspectivas conductuales y culturales. En 2016, identificamos aspectos específicos en Sudamérica que requerían mayor atención, por lo que desarrollamos un plan de aceleración de dos años para abordar estos aspectos. Entre otras actividades, en todos o algunos países de la región, se implementó:

- Actividades de “liderazgo visible” en terreno.
- Verificaciones del cumplimiento de las reglas de vida.
- Conversaciones sobre “seguridad como un valor” con todos los empleados.
- Reforzamiento del estándar de bloqueo/etiquetado (estándar para asegurar que el equipo esté apagado, des-energizado y bloqueado por cada empleado, antes de realizar cualquier mantenimiento) en todas las faenas.
- Introducción de la tarjeta verde de seguridad, que otorga autoridad para detener el trabajo en caso de condiciones inseguras.
- Entrenamiento práctico en conducción defensiva.

Los resultados son alentadores.

Logramos una disminución del 40% en la tasa total de lesiones registrables en comparación con 2016 y no ocurrieron incidentes con lesiones significativas en Sudamérica durante el 2017.

Continuaremos nuestros esfuerzos por mantener estos positivos resultados iniciales en nuestro viaje de seguridad.

MEDIO AMBIENTE

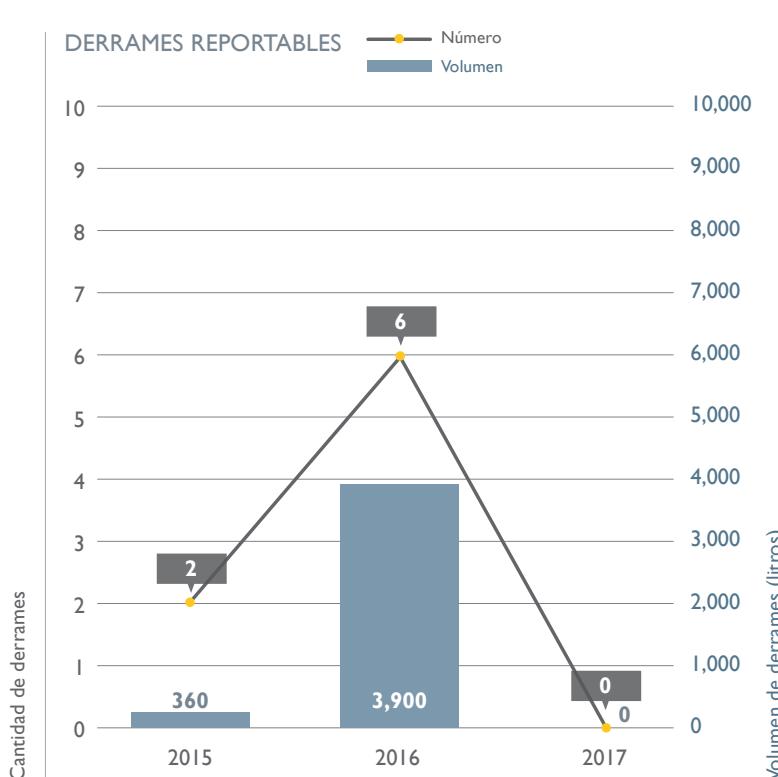


MEDIO AMBIENTE

En Finning, estamos comprometidos en llevar a cabo nuestro negocio de manera que proteja el medio ambiente. Implementar prácticas que eliminen o minimicen el impacto ambiental de Finning es de alta prioridad para nosotros.

Un elemento clave de nuestra visión de EHS y CSR es incorporar una cultura de compromiso medioambiental. Hemos integrado completamente el foco de gestión ambiental con el sistema global de gestión de EHS-CSR. Éste permite identificar, evitar y/o mitigar riesgos, impactos ambientales e incumplimientos normativos de manera consistente, para garantizar operaciones seguras y confiables.

El progreso en esta área es clave en nuestra cultura corporativa. Nos esforzamos por reducir nuestro impacto ambiental al minimizar los derrames y fugas, y a gestionar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GHG).



En 2017, registramos cero derrames reportables. La mayoría de nuestros derrames reportables históricos han sido de glicol y aceites (motor, hidráulico, etc.). Este gráfico incluye derrames reportables a las autoridades de acuerdo con las regulaciones de cada jurisdicción.

DERRAMES

En nuestras operaciones diarias, los empleados de Finning interactúan con miles de equipos en todo el mundo. El mantenimiento de equipos pesados implica llenar y vaciar tanques de combustible, trabajar para reparar mangueras u otros sistemas hidráulicos defectuosos, y manejar fluidos que potencialmente ocasionen derrames. Seguimos atentos en esta área para reducir el número y volumen de derrames a nivel global.

Cada región tiene controles establecidos para minimizar los derrames en sus condiciones de trabajo específicas (por ejemplo: operaciones mineras; instalaciones de Finning; durante el transporte, etc.). Nuestros sistemas para prevenir derrames están diseñados para las actividades de mayor riesgo, como es el caso de abastecimiento de combustible a equipos, reparación de motores y áreas específicas en instalaciones como tanques de almacenamiento de combustible y refrigerante. Todos los derrames y fugas en Finning son tratados con seriedad y deben ser informados, independiente del volumen o tipo de producto.

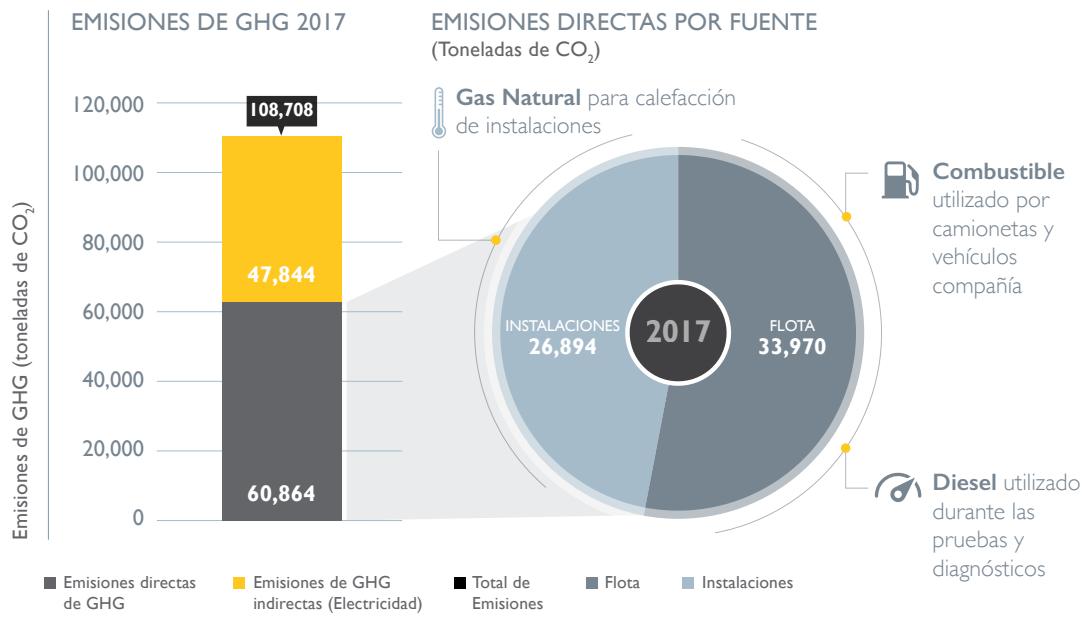
Además de las actividades de prevención, se identifican escenarios de derrames específicos en los planes de respuesta de emergencia para cada sucursal. Además, cada instalación debe tener el equipo apropiado, los contactos y procedimientos de respuesta establecidos.

EMISIONES DE GHG

Fining reconoce que el cambio climático es un desafío global serio y que la actividad humana está contribuyendo al aumento de las concentraciones de GHG en la atmósfera. Compartimos las preocupaciones de los gobiernos y de la opinión pública sobre este tema y nos comprometemos a monitorear, informar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras operaciones. Nuestro informe anual a Carbon Disclosure Project (CDP) demuestra nuestra atención a esta materia.

Las emisiones directas de Finning (Alcance 1) provienen del combustible usado en nuestra flota de vehículos, al uso de gas natural para calefacción de instalaciones y el uso de diesel para diagnósticos de motores y transmisiones. Las emisiones indirectas (Alcance 2) se generan a partir de la electricidad necesaria para los equipos y máquinas en nuestras instalaciones e iluminación. Operamos en más de 200 instalaciones y nuestra flota incluye más de 2,500 vehículos, incluidos automóviles, camionetas de servicio y furgonetas.

En 2016, establecimos un protocolo de GHG para garantizar la coherencia de los reportes y el seguimiento en cada una de nuestras regiones.



RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL EN FINNING

Los ejemplos que vienen a continuación ilustran cómo trabajamos para reducir nuestro impacto ambiental en las regiones donde operamos.



Reduciendo las emisiones en Canadá

En Canadá, hemos enfocado las reducciones de emisiones en la eficiencia de los equipos, conservación de la energía en instalaciones y gestión de flotas. Los proyectos de capital más significativos incluyen sistemas de iluminación LED y equipos de alta eficiencia en instalaciones. Estos proyectos se encuentran en las etapas iniciales y las reducciones de emisiones serán monitoreadas durante 2018. Una de nuestras áreas foco ha sido reducir las emisiones de la flota de vehículos, y en 2017:

- *Instalamos dispositivos GPS en el 85% de nuestros vehículos para monitorear y mejorar comportamientos de manejo, medición de velocidad, tiempos de inactividad y aceleración brusca; todo lo que conduce a un uso innecesario de combustible.* Los datos se incluyen en reportes que se envían a los líderes de las sucursales, quienes influyen en el comportamiento de conducción. Planeamos tener toda nuestra flota monitoreada por GPS a fines de 2018.
- Reemplazo de camionetas a modelos equipados con tecnología eco-boost, para obtener mayor ahorro de combustible.
- *Instalamos generadores de energía (power packs) en el 44% de nuestros 700 camiones de servicio.* Los power packs son generadores externos que usan combustible del vehículo para el uso de equipos auxiliares (por ejemplo, compresores de aire, generadores, soldadores, cargadores de baterías, bombas hidráulicas, etc.); sin requerir que el motor del vehículo funcione en ralentí. Una vez que todas las camionetas de servicio estén equipadas con esta tecnología, y aumente la toma de conciencia de los conductores sobre la marcha en ralentí, esperamos reducir el consumo de diesel.



Reducción de emisiones en Reino Unido e Irlanda

A fines de 2015, instalamos un sistema de control de calefacción en cinco de nuestras instalaciones. Esta tecnología controla temperatura dentro de la instalación y tiene sensores de portones, que apagan la calefacción cuando se abre el portón. *Esta acción dio como resultado un ahorro de energía del 29% en su primer año y una reducción de aproximadamente 300 toneladas de dióxido de carbono (CO₂).* Planeamos expandir el proyecto a más de nuestras instalaciones en Reino Unido.

Otra fuente de emisiones es el consumo de combustible relacionado con la conducción. Muchos de nuestros ingenieros y técnicos conducen hacia y desde las instalaciones para recoger repuestos pequeños. En 2017, nos asociamos con un proveedor de servicios de logística y actualmente tenemos 25 puntos de Dropbox donde los técnicos recogen o entregan piezas. Este sistema reduce el tiempo de conducción, desgaste de vehículos, consumo de combustible y emisiones de CO₂ asociadas. *Hasta ahora, se han entregado más de 5.000 piezas a través de esta innovación.* Planeamos aumentar a 60 puntos Dropbox en 2018.



Dar una segunda vida a los desechos en Chile

En 2016, nuestro negocio en Sudamérica creó un programa llamado 'Huella Verde' para encontrar formas de generar ingresos y reducir nuestro impacto ambiental. Nos enfocamos en la minimización de residuos y en evitar los vertederos mediante el reciclaje, reutilización de materiales en proyectos internos y/o la venta a terceros. Todos los ingresos se reinvierten en iniciativas de sustentabilidad.

El programa 'Huella Verde' busca –de forma innovadora– usar desechos no peligrosos. En los últimos dos años, implementamos seis proyectos. Uno de ellos, consistió en reutilizar paneles de madera de cajas en la construcción de muros perimetrales en tres instalaciones de Fanning en Antofagasta, Chile. Las paredes fueron hechas con paneles reutilizados y guías de metal. *En los tres sitios, el equipo reutilizó entre el 70 y 90 por ciento de los paneles que estaban destinados al relleno sanitario.* Actualmente, estamos aplicando el mismo concepto a otros proyectos de construcción, tales como, almacenamiento de bicicletas cubiertas y espacios recreativos al aire libre con techumbre para empleados.

CONTRIBUYENDO A LA REDUCCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL DE CLIENTES

Reconocemos que tenemos un importante papel que desempeñar para apoyar a nuestros clientes a reducir su impacto ambiental. Fanning ofrece una gama -cada vez mayor- de productos y servicios para avanzar en este desafío.



- **Productos ambientalmente responsables:** Estamos a la vanguardia en la implementación de la línea de equipos Tier 4 de Caterpillar, que mejora –significativamente- la eficiencia de combustible y reducción de emisiones. Garantizamos a nuestros clientes el mejor consumo de combustible en ciertos modelos de equipos, y también, vendemos equipos eficientes en combustible e híbridos, como excavadoras equipadas con trenes de potencia diesel-eléctricos. Como parte de nuestros servicios, cambiamos la configuración de motores estacionarios para que funcionen con combustibles alternativos, como biodiesel y biogás.



- **Soluciones de energía:** Brindamos soluciones de energía a clientes que satisfacen las necesidades críticas de las industrias y la sociedad con flexibilidad y disponibilidad desde menos de 1 Kw hasta miles de Kw. Nuestros equipos de sistemas de energía diseñan y despliegan soluciones innovadoras alternativas o de energía renovable. Por ejemplo, los generadores combinados de calor y energía requieren menos combustible para producir la misma cantidad de energía que otros sistemas, y evitan las pérdidas de transmisión a larga distancia, lo que resulta en reducciones de emisiones en general. Nuestras soluciones de microred (micro-grid), a menudo, combinan paneles solares y almacenamiento en baterías con generación tradicional, para alimentar comunidades conectadas y desconectadas de la red, reduciendo el consumo de combustible y la dependencia del diésel.



- **Soluciones Digitales:** Apoyamos a los clientes a mejorar la eficiencia de su sitio de trabajo y uso de recursos a través de tecnologías como Cat Connect, Product Link y Vision Link. Estas tecnologías permiten a nuestros clientes monitorear y administrar su flota, y reducir el consumo de combustible y emisiones asociadas.



- **Re-manufactura:** Nuestros mecánicos evalúan las oportunidades para extender la vida útil de los equipos que vendemos y, en instalaciones de re-manufactura reconstruimos los componentes del equipo reduciendo -en gran medida- las necesidades de recursos y disminuyendo el desperdicio. Estamos adoptando -cada vez más- un enfoque de economía circular para mantener el equipo y los recursos en el ciclo operativo y fuera del flujo de residuos. La re-manufactura disminuye en una importante proporción la energía requerida en la fabricación de un componente original, permitiendo a nuestros clientes y a nosotros proyectar la usabilidad de los componentes del equipo desde una perspectiva de ciclo de vida total. En 2016, reconstruimos más de 11,000 componentes y equipos y en 2017, más de 12,000.



- **Capacitación de los operadores:** Apoyamos y ofrecemos un programa para capacitar a los operadores de equipos en eficiencia en el manejo, entregando técnicas de operación basadas en buenas prácticas para operaciones específicas. Este programa, lanzado hace ocho años en Reino Unido e Irlanda, ha permitido a clientes reducir su consumo de combustible y huella de carbono. Esta capacitación se realiza en nuestras instalaciones o de clientes de Fanning en Reino Unido e Irlanda. Existen programas similares en otras partes de nuestro negocio.



PERSONAS

PERSONAS

La visión de Fanning, de convertirnos en un socio de confianza para transformar el desempeño de nuestros clientes, sólo es posible con la participación de todos nuestros empleados. Fanning emplea a más de 12,500 profesionales talentosos y dedicados que brindan una clara ventaja competitiva. Para fortalecer esta ventaja, nos mantenemos enfocados en desarrollar un equipo seguro, talentoso e inclusivo.

COMPETENCIAS Y COMPROMISO DE EMPLEADOS

En 2016, Fanning actualizó sus competencias y valores de empleados y liderazgo para alinearse con su nuevo propósito, visión y estrategia (ver página 4).

Las competencias claves que Fanning busca en las personas nuevas que contrata y que desea desarrollar en cada uno de sus empleados son: foco en el cliente, cultivar la innovación, generar resultados y valentía.

Además, fomentamos en nuestros líderes: mentalidad comercial, decisiones de calidad, adaptabilidad situacional y capacidad de desarrollar talento. Estas competencias son habilidades y comportamientos observables y medibles que contribuyen a la efectividad en el lugar de trabajo y al éxito profesional, siendo la base de todos los programas de gestión del talento, desarrollo de empleados y objetivos de desempeño en Fanning. En 2017, Fanning implementó nuestros nuevos valores y competencias, y los incorporó a los programas para empleados.

En septiembre de 2017, realizamos nuestra décima encuesta anual de opinión de los empleados, la que fue completada por el 89% de los trabajadores, a nivel global. Consideramos que, esta alta tasa de participación, es un fuerte indicador de que nuestros empleados creen que su retroalimentación es valorada. A través de esta herramienta, evaluamos las percepciones de nuestros empleados sobre 19 temáticas diferentes, siendo Seguridad la que recibe la más alta valoración tanto a nivel global como regional, confirmando la importancia que todos otorgamos a la seguridad y bienestar de los demás.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Ser un líder global conlleva comportamientos inclusivos. La inclusión nos encamina a diversificar nuestro talento e impulsar el compromiso para lograr un mejor rendimiento empresarial, mientras que -al mismo tiempo- colaboramos con nuestros grupos de interés y nos posicionamos para el futuro.

Fanning reconoce la oportunidad e importancia de recurrir a diferentes experiencias, culturas y perspectivas para generar ideas innovadoras, responder a mercados cambiantes y satisfacer las crecientes demandas de los clientes.

Trabajamos la diversidad a partir de la inclusión de personas independientemente de su género, raza, nacionalidad, origen étnico, color, religión, edad, orientación sexual, estado civil y familiar, y discapacidades físicas o mentales.

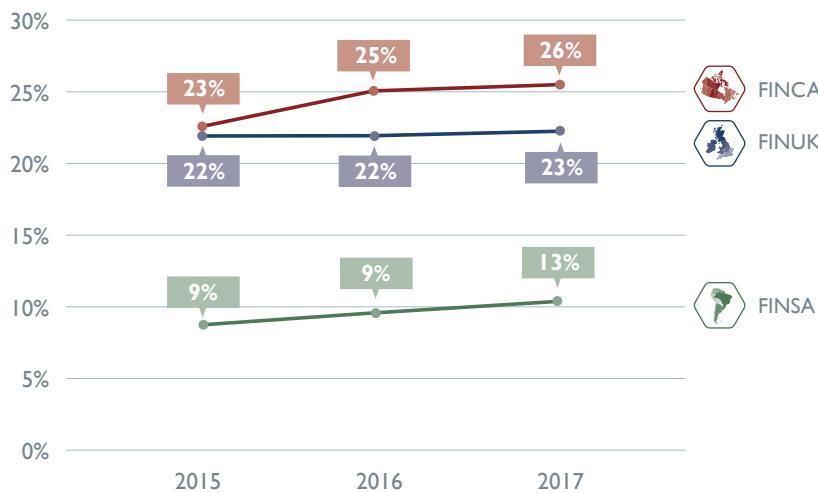


25%
MUJERES
EN EL
DIRECTORIO

Si bien nuestro enfoque se centra en la diversidad -en su sentido más amplio-, el abordaje de género y la baja representación de mujeres en nuestra industria, continúan ofreciendo las mejores oportunidades para atraer una porción significativa del talento disponible de empleados de alta calidad. Reconociendo la importancia de dar ejemplo positivo en el nivel superior de la organización, nuestro Directorio aspira, continuamente, a que las directoras sean no menos del 30% del Directorio. Tras la elección de directores -en la reunión general anual de Fanning en mayo de 2017-, nuestro Directorio tenía 25% de miembros femeninos. En la reunión anual de 2018, cuatro de los doce directores que se presentan a las elecciones son mujeres, lo que representa 33% del Directorio. También continuamos trabajando para atraer, retener y promover a mujeres en todos los niveles de nuestra organización, con foco en puestos de liderazgo y funciones operativas.

Hemos visto un aumento de mujeres en puestos de liderazgo en nuestras operaciones y regiones, y seguimos trabajando para aumentar su participación en todos los niveles.

MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO EN FINNING



En 2017, Fanning lanzó su primera estrategia global de inclusión y diversidad (I&D) y una hoja de ruta de cinco años para integrar la inclusión en nuestros procesos organizacionales. Nuestra estrategia incorpora un convincente caso de negocios con foco en inclusión y diversidad, demostrando cómo ello apoya nuestra estrategia corporativa.

Como parte de la estrategia, agregamos tres nuevas métricas anuales proactivas y reactivas. Estas métricas apuntan a las mejoras prácticas de reclutamiento y contratación, tales como la creación de paneles mixtos de entrevista y el requisito de tener listas cortas de género diverso para candidatos.

Nuestro Consejo Global de Inclusión y Diversidad, presidido por nuestro CEO, así como los Consejos Regionales de I&D, se reúnen trimestralmente para discutir estrategias, revisar el progreso y compartir las mejores prácticas. Los Consejos constan de ejecutivos y líderes de nivel medio y superior de las áreas de ventas, operaciones y funcionales. Los Consejos son garantes de la implementación de la estrategia de I&D, mientras que los ejecutivos y sus equipos son responsables de la ejecución en sus respectivas regiones.

Dando vida a nuestra estrategia global de inclusión y diversidad.

Cada uno de nosotros desempeña un papel en la construcción y la potenciación de un mundo mejor...

Desempeño del negocio: Logramos mejores resultados para nuestros grupos de interés

Involucramiento cuando involucramos los corazones y mentes

Diversidad de cada empleado actual y futuro

Inclusión de una manera que valora la singularidad y crea pertenencia.

...y comienza con ser inclusivo.

Para demostrar el compromiso con la inclusión y diversidad al más alto nivel de nuestra organización, en 2017, nuestro CEO Scott Thomson:

- Se unió al [30% Club](#), campaña global que tiene como objetivo desarrollar un grupo diverso de talentos para todas las empresas, a través de los esfuerzos de su presidente y miembros CEO, comprometidos con un mejor equilibrio de género en todos los niveles de sus organizaciones.
- Firmó el [Catalyst Canada Accord](#), iniciativa que alienta a las corporaciones de Canadá a aumentar la representación de mujeres en directorios y puestos ejecutivos, y establecer el ritmo de cambio para el liderazgo empresarial en Canadá.
- Firmó el [Minerva Pledge](#), donde los CEOs de compañías en British Columbia, Canadá, se comprometen a generar oportunidades que apoyen el avance y liderazgo de las mujeres.

Además, incorporamos el liderazgo inclusivo en nuestro programa de desarrollo de liderazgo existente y llevamos a cabo sesiones de sensibilización en inclusión para ejecutivos y líderes senior. Estas sesiones interactivas facilitaron el diálogo sobre el convincente caso de negocios de I&D en Fanning, donde nos encontramos actualmente, y el compromiso de liderazgo requerido para seguir adelante.

ACTIVIDADES DE INCLUSIÓN EN FINNING



CANADÁ

- **Inclusión Consciente:** 20 ejecutivos y gerentes participaron en sesiones de concientización de inclusión.
- **Mesa redonda de I&D con miembros del Directorio:** Dos mujeres miembros del Directorio lideraron una conversación con empleados de Fanning sobre la responsabilidad compartida en construir una cultura inclusiva en Fanning.
- **Feria de carrera interna:** Presentamos oportunidades de carrera, capacitación en mini habilidades y recursos de gestión del talento para empleados. Asistieron 99 empleados y seguimos con entrevistas y capacitación de currículum para mejorar el avance de la carrera interna.
- **Café del mundo de la inclusión:** Un grupo de líderes de nivel medio y superior participó en una discusión interactiva -en formato de café global- sobre su rol en el fomento de una mayor inclusión en Fanning.
- **Asociación con mujeres construyendo futuros:** En septiembre, firmamos una asociación con [Women Building Futures](#), para apoyar un programa que proporciona capacitación práctica y académica requerida para que mujeres se conviertan en técnicos de equipos pesados, con el objetivo de lograr un certificado oficial.



SUDAMÉRICA

- **Asociación con ComunidadMujer:** Desde 2016, hemos colaborado estrechamente con [ComunidadMujer](#), organización chilena sin fines de lucro, que promueve el avance de las mujeres. Aprovechamos su conocimiento y experiencia en varias iniciativas. Una de ellas, nos permitió que más de 40 líderes de áreas operacionales participaran en un evento de un día, abordando temas de sesgo de género en el ambiente laboral.
- **Programa de mentoría de mujeres en liderazgo:** El objetivo de este programa de mentoría, de un año de duración, es desarrollar habilidades de liderazgo y competencias en empleados femeninos de Fanning para apoyarlos en obtener éxito. En 2017, el programa de mentores emparejó a 32 empleadas con expertos externos que brindaron retroalimentación y experiencia para enfrentar desafíos en el desarrollo de carrera.
- **Talleres sobre sesgo:** Realizamos talleres, facilitados por [Fundacion Iguales](#), para crear conciencia sobre la orientación sexual e identidad de género como fuentes de prejuicios en el lugar de trabajo. Más de 150 empleados asistieron a estos talleres.
- **Programa de capacitación en soldadura:** Esta iniciativa fue realizada en conjunto con la entidad gubernamental Servicio Nacional de la Mujer e Igualdad de Género de la Región de Antofagasta, Chile. Actualmente, hay 15 mujeres participantes. Una vez finalizado el curso se abre un proceso de reclutamiento y selección para las mejores que obtengan su calificación de soldadura.



REINO UNIDO E IRLANDA

- **Inclusión consciente con líderes:** Realizamos sesiones de capacitación de inclusión con ejecutivos, gerentes, personal de recursos humanos y miembros del Consejo Regional de I&D.
- **Selección para el éxito:** 114 profesionales de reclutamiento y 23 embajadoras de I&D asistieron al curso Selección para el éxito en nuevas competencias de liderazgo, valores e inclusión consciente.
- **Proveedores de reclutamiento:** Después de un riguroso proceso de selección, firmamos contratos con cuatro agencias de contratación que proporcionaron evidencia de mejores prácticas de I&D.
- **Mujeres en Liderazgo:** Un equipo global de Fanning asistió a la conferencia anual Women in Leadership de Caterpillar; y nuestro director general de Reino Unido e Irlanda, Kevin Parkes, se unió al panel de Ejecutivos para referirse al porqué una cultura inclusiva es tan importante para nuestro negocio.



COMUNIDADES

COMUNIDADES

Enfocamos nuestros principales esfuerzos de relaciones con comunidades en un área que, creemos, marca una diferencia fundamental para las comunidades y sus ciudadanos y, al mismo tiempo, desarrollamos talento que contribuye a nuestra industria y al propósito de nuestra empresa. Fanning está apoyando la educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) enfocada en la juventud, en colaboración con socios estratégicos sin fines de lucro.

Además de nuestro enfoque global en STEM, buscamos apoyar causas y proyectos que sean importantes para nuestros empleados en cada una de nuestras regiones:



En Canadá: Cada año, nuestros empleados demuestran su fuerte apoyo a United Way y su objetivo de eliminar la pobreza, al participar en la campaña anual realizando eventos de recaudación de fondos y voluntariado para las organizaciones de la comunidad. Además, desde 1986, Fanning ha contribuido con cientos de miles de dólares al Hospital de Niños de British Columbia. En 2009, Fanning comprometió 1 millón de dólares canadienses para apoyar la construcción del nuevo centro de cuidados intensivos de dicho Hospital, que se inauguró a fines de 2017.



En Reino Unido e Irlanda: Cada año, Fanning UK organiza dos días de recaudación de fondos a beneficio de organizaciones seleccionadas por los empleados. En 2017, se seleccionaron [Make-A-Wish® UK](#) y [Cancer Research](#). Fanning igualó los fondos que recaudaron los empleados para estas organizaciones.



En Sudamérica: Desde 2012, hemos implementado un programa innovador de recaudación de fondos que fomenta la sana competencia entre nuestros empleados. Equipos o empleados individuales, envían propuestas para proyectos sociales. Los proyectos ganadores son financiados por Fanning e implementados por los empleados en colaboración con organizaciones locales sin fines de lucro o miembros de la comunidad. En 2017, recibimos 30 propuestas y seleccionamos nueve para recibir fondos. A través de la colaboración de 66 empleados de Fanning y 98 voluntarios externos, se invirtieron 683 horas de voluntariado en estos proyectos.

¿QUÉ ES STEM Y POR QUÉ IMPORTA?

STEM es el acrónimo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; disciplinas que están relacionadas con ingenieros, analistas, químicos, biofísicos y otros profesionales técnicos y científicos, que ayudan a impulsar el mundo de hoy orientado a la innovación.

En nuestra sociedad, STEM nos ayuda a enfrentar los desafíos ambientales y sociales, como el cambio climático, seguridad alimentaria y escasez de agua. Para Fanning, los profesionales capacitados en STEM son esenciales para alcanzar nuestro propósito y visión. La tecnología está cambiando la forma en que vivimos, trabajamos y hacemos negocios. El poder de la conectividad y la información ha transformado nuestra industria a nivel mundial y está cambiando nuestra Compañía. A medida que el mundo se vuelve más conectado, las habilidades STEM son aún más importantes.

Para los jóvenes de hoy, la capacitación STEM es ampliamente considerada como un excelente camino hacia carreras viables, desafiantes y gratificantes. Las comunidades se benefician también, ya que quienes se capacitan en STEM atraen industrias avanzadas, y empleo de alto valor. Desafortunadamente, no todos los jóvenes ni todas las comunidades tienen acceso a programas, tutoría y mentalidad basados en STEM. Aquí es donde Fanning se está involucrando, tanto financiera como en la implementación práctica.

ALIANZAS STEM EN FINNING

Al asociarnos estrechamente con organizaciones sin fines de lucro líderes en cada una de nuestras regiones, y respaldar nuestras inversiones con apoyo voluntario, estamos trabajando para nivelar el campo de juego para jóvenes que -de otra manera- se perderían las importantes oportunidades que ofrece la educación STEM.

IMPACTO EN EL OESTE DE CANADÁ DE LA CONTRIBUCIÓN DE FINNING A ACTUA



ACTUA EN CANADÁ

En Canadá, tenemos una asociación de varios años con Actua, una organización de difusión educativa STEM con foco en la participación de jóvenes de entre 6 y 26 años de edad. El equipo [Actua](#) trabaja con 35 organizaciones de promoción STEM de universidades e institutos técnicos, ofreciendo programas a niños en comunidades de todas las provincias y territorios. Actua emplea estudiantes de pre-grado en ciencias, ingeniería y educación como instructores e involucra a estudiantes de educación secundaria como voluntarios.

La contribución de Fanning está dirigida a atraer jóvenes desatendidos e insuficientemente representados en el oeste de Canadá. Además del apoyo financiero que hace la Compañía, más de 100 empleados de Fanning participaron en los eventos de Actua en 2017.

CREACIÓN DE HABILIDADES EN SUDAMÉRICA



Desde 2016, hemos trabajado con [ComunidadMujer](#), organización no gubernamental con foco en promover una mayor participación de mujeres en el lugar de trabajo. Una de las áreas prioritarias de esta organización es la identificación y abordaje de los sesgos de género, que resultan en una escasa representación de mujeres en carreras basadas en STEM.

Como parte de nuestros esfuerzos, Fanning brindó financiamiento para un proyecto en el Liceo Mejillones, un centro educativo en el norte de Chile, para promover la participación de niñas en carreras STEM, como electricidad y mecánica, mediante la evaluación de la influencia de estereotipos de género en las decisiones vocacionales para hombres y mujeres.

Además, tenemos 20 asociaciones con centros educativos técnico-profesionales, donde capacitamos a profesores, asesoramos en actualizaciones de sistemas para mapear el conocimiento de profesores ([MESH](#)), entregamos becas para capacitación y generamos oportunidades para trabajar en Fanning.

Por segundo año consecutivo, trabajamos con la Fundación [Tierra de Esperanza](#) para apoyar la inclusión laboral. Esta fundación tiene como objetivo fortalecer la empleabilidad de jóvenes que cumplen sanciones bajo la ley de responsabilidad penal adolescente. *Hasta la fecha, hemos capacitado a más de 40 jóvenes en soldadura y cinco de ellos se han unido a Fanning.*

APRENDIZAJE STEM EN REINO UNIDO E IRLANDA



En 2017, nos asociamos con [STEM Learning](#), el mayor proveedor de educación STEM y apoyo profesional en Reino Unido. Su objetivo es conectar empresas y organizaciones juveniles para ayudar a reducir la escasez de habilidades STEM.

Esta organización, de múltiples partes interesadas, incluye gobiernos, organizaciones benéficas y empleadores, y colabora con escuelas, universidades y otros grupos que trabajan con jóvenes en todo el Reino Unido. *En 2017, ocho empleados de Fanning tomaron la capacitación necesaria para convertirse en embajadores STEM.* Su rol es ayudar a los estudiantes a poner en práctica la teoría, asociándolos a problemas de la vida real y apoyándolos con experiencia y habilidades para resolver problemas. Los embajadores también participan en actividades en escuelas y universidades locales, como la conferencia STEMettes Monster Confidence, un evento que promueve asignaturas STEM a mujeres jóvenes en Irlanda.

Fanning apoya firmemente este esfuerzo y los embajadores son voluntarios en estos eventos durante el horario de trabajo. Esperamos duplicar el número de embajadores de Fanning a medida que el programa se integre en 2018 y recibir a los jóvenes en nuestras instalaciones para que aprendan más sobre las carreras en ingeniería.

RESUMEN DE DESEMPEÑO

La siguiente tabla resume nuestro desempeño en áreas clave de sustentabilidad. En la mayoría de los casos, utilizamos las metodologías de cálculo y definiciones estándares de la industria y de la legislación, las que se actualizan periódicamente para mejorar la precisión.

RESUMEN DE DESEMPEÑO					
	Unidades	2015	2016	2017	
Seguridad					
Frecuencia de lesiones registrables (TRIF) ¹	casos por 200,000 horas de exposición	0.61	0.66	0.43	
Frecuencia total de lesiones (TIF) ¹		n/a	2.89	3.21	
Frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIF) ¹		0.17	0.17	0.13	
Frecuencia de incidentes significativos (SIF) ¹	casos por millón de horas de exposición	n/a	1.02	0.72	
Fatalidades	cantidad	0	0	0	
Incidentes vehiculares ²	cantidad	n/a	n/a	39	
Cuasi accidentes e identificación de peligros ³	cantidad	26,633	25,334	18,210	
Observaciones de la supervisión	cantidad	n/a	n/a	51,034	
Visitas ejecutivas	cantidad	n/a	n/a	194	
Personas					
Número de empleados (excluye a contratistas)		13,003	11,877	12,544	
Empleados por región					
Canadá	cantidad	5,090	4,657	4,885	
Sudamérica	cantidad	6,253	5,821	6,207	
Reino Unido e Irlanda	cantidad	1,660	1,399	1,452	
Empleados cubiertos por convenios colectivos	porcentaje	66	67	64	
Diversidad de género					
Mujeres en el Directorio ⁴	porcentaje	18	17	25	
Mujeres en la fuerza de trabajo					
Canadá	porcentaje	20	19	20	
Reino Unido e Irlanda	porcentaje	16	16	17	
Sudamérica	porcentaje	10	10	11	
Mujeres en roles de liderazgo					
Canadá	porcentaje	23	25	26	
Reino Unido/Irlanda	porcentaje	22	22	23	
Sudamérica	porcentaje	9	9	13	

RESUMEN DE DESEMPEÑO

	Unidades	2015	2016	2017
Personas (continuación)				
Tasa de contratación ⁵	porcentaje	n/a	n/a	17
Rotación voluntaria	porcentaje	6	6	6
Rotación Total	porcentaje	18	18	12
Participación de los empleados en la encuesta anual	porcentaje	84	87	89
Índice de compromiso de los empleados	puntos de 100	75	72	75
Total de horas de entrenamiento técnico	horas	294,250	186,656	180,725
Total de horas de entrenamiento de liderazgo	horas	16,260	18,048	14,878
Medio Ambiente				
Derrames y escapes				
Cantidad de derrames reportables ⁶	cantidad	2	6	0
Volumen total de derrames reportables	litros	360	3,900	0
Emisiones de gases de efecto invernadero ⁷	CO ₂ e toneladas	n/a	n/a	108,708
Directo (alcance 1)	CO ₂ e toneladas	n/a	n/a	60,864
Indirecto (alcance 2)	CO ₂ e toneladas	n/a	n/a	47,844
Emisiones directas por fuente				
Instalaciones	CO ₂ e toneladas	25,665	24,984	26,894
Flota ⁸	CO ₂ e toneladas	35,070	33,687	33,970
Residuos				
Residuos no peligrosos ⁹	toneladas	3,944	6,370	8,698

n/a = información no disponible

NOTAS:

1. Las tasas de seguridad se calculan utilizando las horas de exposición de los empleados y contratistas permanentes.
2. Incluye sólo incidentes de vehículos causados por conductores de la Compañía.
3. En 2017, se implementaron definiciones globales comunes de estos indicadores.
4. Tras la elección de los Directores, en la reunión general anual de Fanning en el mes de mayo de cada año.
5. La tasa de contratación es el número de nuevos empleados contratados durante el año dividido por el número total de empleados al final del año.
6. Los derrames reportables incluyen derrames que deben ser informados a las autoridades regionales de acuerdo con las regulaciones de cada jurisdicción.
7. Los datos para 2015 y 2016 no están incluidos debido a limitaciones de datos en Bolivia, Argentina y Saskatchewan.
8. Incluye el diesel usado para diagnóstico de equipos.
9. Los datos de 2015 excluyen Canadá. En Canadá, los residuos no peligrosos incluyen los residuos reciclados y llevados a rellenos sanitarios.

DECLARACIONES MIRANDO AL FUTURO (FORWARD-LOOKING STATEMENTS)

Este Reporte contiene declaraciones sobre las perspectivas comerciales, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otras declaraciones de Fanning que no son hechos históricos. Una afirmación que hace Fanning es prospectiva cuando utiliza lo que la empresa sabe y espera, para hacer una declaración sobre el futuro. Las declaraciones prospectivas pueden incluir terminología como apuntar, anticipar, suponer, creer, poder, esperar, objetivo, orientación, intención, perspectiva, plan, proyecto, búsqueda, debería, estrategia, lucha, voluntad y variaciones de tal terminología. Las declaraciones prospectivas en este Reporte se basan en una serie de suposiciones que Fanning consideró razonables el día en que la Compañía hizo las declaraciones prospectivas e incluyen, entre otras, la (i) ejecución de la visión y estrategia de crecimiento de la Compañía; (ii) desempeño proyectado de seguridad de la Compañía; (iii) retención y participación proyectada de los empleados; y (iv) desempeño proyectado de gestión ambiental de la empresa. Todas las declaraciones se realizan en conformidad con las disposiciones de 'puerto seguro' de las leyes bursátiles canadienses aplicables.

A menos que se indique lo contrario, las declaraciones prospectivas en este Reporte reflejan las expectativas de Fanning a la fecha de este Reporte. Con la excepción de lo que exijan las leyes bursátiles canadienses, Fanning no asume ninguna obligación de actualizar o revisar ninguna declaración prospectiva, ya sea como resultado de nueva información, eventos futuros u otros.

Las declaraciones prospectivas, por su propia naturaleza, están sujetas a numerosos riesgos e incertidumbres y se basan en varias suposiciones, que dan lugar a la posibilidad de que los resultados reales difieran materialmente de las expectativas expresadas o implícitas en dichas declaraciones prospectivas, ya que las perspectivas comerciales, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otras afirmaciones de Fanning que no son hechos históricos, puedan no cumplirse.

Como resultado, Fanning no garantiza que cualquier declaración prospectiva se materialice. Las declaraciones prospectivas se proporcionan en este Reporte con el objetivo de brindar información sobre las expectativas y planes actuales de la administración, y permitir a los inversionistas y -otras personas- comprender mejor los esfuerzos de sustentabilidad de Fanning.

Sin embargo, se advierte a los lectores que puede no sea apropiado utilizar dichas declaraciones prospectivas para ningún otro objetivo.

Las declaraciones prospectivas hechas en este reporte se basan en una serie de suposiciones que Fanning consideró razonables el día en que la Compañía realizó dichas declaraciones, que incluyen -pero no se limitan- a (i) que se mantendrán las condiciones económicas y de mercado generales; (ii) que se mantendrá el nivel de confianza y gasto del cliente, demanda y precios de productos y servicios de Fanning; (iii) capacidad de Fanning para ejecutar con éxito sus planes e intenciones; (iv) capacidad de Fanning de atraer y retener personal calificado; (v) competencia en el mercado; (vi) productos y tecnología ofrecidos por competidores de la compañía; y (vii) que nuestras buenas relaciones actuales con Caterpillar, proveedores generales, proveedores de servicios y otros terceros se mantendrán.

Fanning advierte a los lectores que cualquier riesgo descrito en este reporte, o en Fanning's MD&A o AIF no son los únicos que podrían afectar a la Compañía. Los riesgos e incertidumbres adicionales desconocidos actualmente por la empresa -o que actualmente se consideran inmateriales-, también pueden tener un efecto material adverso en los negocios, la situación financiera o los resultados de las operaciones de Fanning.

Salvo que se indique lo contrario, las declaraciones prospectivas no reflejan el impacto potencial de elementos no recurrentes, otros elementos inusuales o de cualquier disposición, fusión, adquisición, otras combinaciones de negocios u otras transacciones que puedan anunciararse u ocurrir después de la fecha de este reporte. El impacto financiero de estas transacciones, de los elementos no recurrentes y otros elementos inusuales, pueden ser complejos y dependen de los hechos particulares de cada uno de ellos. Por lo tanto, Fanning no puede describir el impacto esperado de manera significativa o de la misma manera en que Fanning presenta los riesgos conocidos que afectan su negocio.