

20 19

FINNING®

REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD

ASOCIÁNDONOS
E INNOVANDO
PARA CONSTRUIR
Y POTENCIAR UN
MUNDO MEJOR



MENSAJE DEL CEO	1
ACERCA DE FINNING	2
SUSTENTABILIDAD EN FINNING	4
Nuestro enfoque hacia la sustentabilidad	4
Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas	5
Evaluación de materialidad	6
Alcance del reporte	6
Hoja de ruta de la sustentabilidad	8-9
PERSONAS	10
Seguridad y salud	11
Salud y bienestar	11
Inclusión y diversidad	14
Desarrollo de empleados y liderazgo	16
Compromiso de los empleados y relaciones laborales	17
MEDIOAMBIENTE	18
Emisiones de GEI y uso de energía	19
Protegiendo nuestro medioambiente	22
Gestión de residuos	21
Derrames y aguas residuales	24
PRODUCTOS	26
Seguridad del cliente	27
Desempeño y fidelización del cliente	29
Responsabilidad de producto	30
Cadena de suministro responsable	32
COMUNIDADES	34
Educación STEM	35
Actividades STEM	36
Desarrollo de habilidades	38
Compromiso con las comunidades locales y pueblos originarios	38
ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	40
Ética	41
Gobierno corporativo	42
TABLA DE DESEMPEÑO	44
ÍNDICE GRI	48
DECLARACIÓN PROSPECTIVA	51

MENSAJE DEL CEO



Una economía circular puede ser una oportunidad de beneficio mutuo cuando se trata de satisfacer no sólo las necesidades de nuestros clientes, sino también las nuestras.

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Me complace compartir con ustedes nuestro tercer reporte de sustentabilidad, que refleja los avances realizados en la consecución de nuestros objetivos de sustentabilidad en 2019. En Fanning, la sustentabilidad es un viaje, y seguimos aprendiendo, creciendo y evolucionando en nuestro enfoque a medida que avanzamos en nuestra hoja de ruta. Nuestra pasión y compromiso con la sustentabilidad sigue creciendo, no sólo en la forma en que enfocamos nuestro trabajo, sino en como integramos la sustentabilidad a la forma en que interactuamos con los socios, accionistas, clientes, empleados y todos nuestros grupos de interés.

EL MUNDO NO SE DETIENE Y NOSOTROS TAMPOCO.

Hemos estado en el negocio por más de 85 años y seguimos adaptándonos, adoptando los rápidos cambios tecnológicos y evolucionando con el cliente, el accionista y las expectativas de la sociedad. Los nuevos avances en el comercio electrónico, la conectividad de los equipos y el monitoreo remoto son algunas de las formas en que entregamos una mejor experiencia al cliente. En 2019, lanzamos My.finning.com, un portal de autoservicio que permite acceder a las capacidades que satisfacen las necesidades de nuestros clientes, en el momento y lugar que nos necesiten. También llevamos a cabo

la adquisición estratégica de 4Refuel, un líder canadiense en servicios de reabastecimiento de combustible in situ, que amplía y mejora los servicios industriales que ofrecemos.

CLIENTES, SOCIOS Y EMPLEADOS, FINNING ES FUNDAMENTALMENTE UN NEGOCIO DE PERSONAS.

Nuestro compromiso con la salud y la seguridad de los empleados es inquebrantable y nos enorgullece informar que, en 2019, hemos disminuido nuestra frecuencia total de lesiones en un 23%, y nuestra frecuencia de lesiones registrables en 4%, con respecto a 2018. También estamos cultivando activamente una cultura inclusiva, en la que todos se sientan valorados, aceptados y psicológicamente seguros.

Todos los ejecutivos de Fanning, incluido yo mismo, nos hemos comprometido a construir un equipo inclusivo y hemos establecido objetivos concretos para trabajar en conseguirlos. En 2019, invertimos más de 7,6 millones de dólares en capacitación y seguiremos invirtiendo en nuestras personas para fortalecer nuestra cultura de seguridad y salud, y los ayudaremos a liderar la industria pensando en el futuro, anticipando las necesidades de los clientes y creando soluciones eficientes para el beneficio de todos con quienes hacemos negocios.

LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL COMIENZA CON NUESTRAS PROPIAS OPERACIONES.

Nos proponemos reducir nuestra huella ambiental centrándonos en la eficiencia energética, reducción de emisiones, encontrando formas de reutilizar y reciclar nuestros residuos y estando atentos a los impactos de nuestras operaciones en el medioambiente.

Por medio de estos esfuerzos, continuamos reduciendo nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) año tras año, y en 2019, vimos una disminución del 4% en las emisiones absolutas de GEI en comparación con 2018. Para acelerar nuestro avance, firmamos un acuerdo en 2019 para adquirir electricidad de cero emisiones para nuestro negocio en Reino Unido e Irlanda durante los próximos tres años.

DONDE OTROS VEN DESAFÍOS, NOSOTROS VEMOS OPORTUNIDADES.

La necesidad de una reducción continua de los impactos ambientales asociados con el crecimiento económico, la transición a una economía de bajo carbono, las estrictas normas de emisión para los motores y los altos costos del diésel son sólo algunos de los desafíos de nuestros clientes. Nuestros productos y servicios ayudan a nuestros clientes a trabajar de forma más inteligente, segura y eficiente, ayudándoles a reducir su huella medioambiental. Estimamos que, en 2019, gracias a nuestras ventas de motores duales, más de 15 millones de litros de diésel fueron reemplazados por gas natural de combustión más limpia. La minería autónoma nos está dando una idea de cómo es el futuro de la minería segura. Y el aumento del 10% en 2019, en la demanda de componentes en nuestro negocio de remanufactura, es un caso de estudio de cómo una economía circular puede ser una oportunidad de beneficio mutuo cuando se trata de satisfacer no sólo las necesidades de nuestros clientes, sino también las nuestras.

CONSTRUIR Y POTENCIAR UN MUNDO MEJOR NO ES POSIBLE SIN LA PARTICIPACIÓN DE LA PRÓXIMA GENERACIÓN.

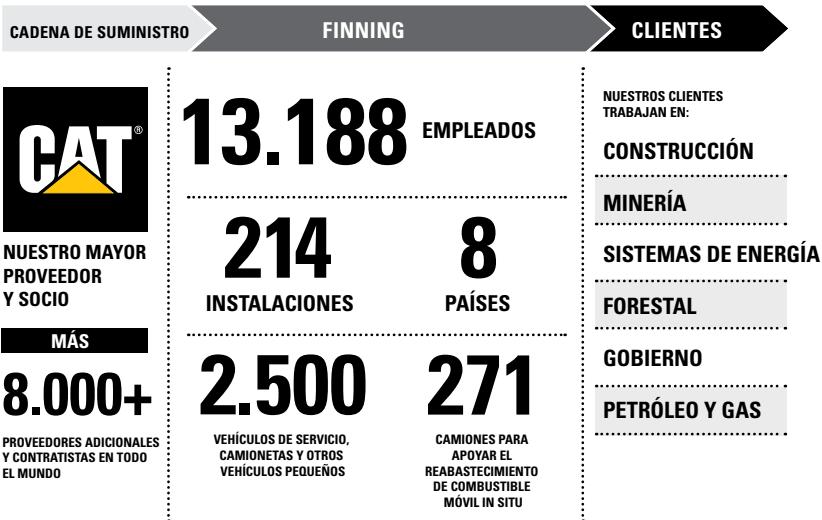
Invertimos en las comunidades donde vivimos y creamos un futuro mejor apoyando la educación STEM. Apoyamos programas de capacitación para mujeres, niñas y jóvenes de pueblos originarios, porque proporcionar capacitación marca una diferencia fundamental en las comunidades donde vivimos, y contribuye a una mano de obra estable para Fanning y nuestra industria en los años venideros.

Quiero agradecer a todos los empleados, accionistas y clientes de Fanning por su continuo apoyo mientras trabajamos juntos hacia nuestra visión compartida. Ustedes son la razón por la que estamos haciendo la diferencia, todos los días.

L. SCOTT THOMSON

Presidente y CEO
Fanning International Inc.

ACERCA DE FINNING



Fanning, el mayor distribuidor de Caterpillar del mundo ha estado brindando un servicio inigualable durante más de 85 años. Vendemos, arrendamos y proveemos repuestos y servicio para equipos y motores para ayudar a los clientes de una amplia gama de industrias a maximizar su productividad.

Desde 1933, cuando Earl B. Fanning fundó Fanning en Vancouver, Canadá, nuestro nombre ha transmitido integridad, fiabilidad e ingenio. La Compañía ha crecido como resultado de un genuino compromiso para ganar la lealtad de los clientes.

Con nuestra amplia infraestructura de soporte de producto y nuestras excepcionales capacidades de servicio, ofrecemos soluciones que permiten a los clientes reducir los costos operativos maximizando la productividad.

Fanning tiene su sede en Vancouver, BC y opera en tres regiones: Canadá occidental, Sudamérica (Chile, Argentina, Bolivia, Uruguay), Reino Unido (RU) e Irlanda.

4Refuel, nuestro servicio de reabastecimiento de combustible industrial adquirido en 2019, opera en Canadá y EE.UU. Al 31 de diciembre de 2019, Fanning empleaba a 13.188 personas en todo el mundo y tenía 214 instalaciones. Fanning cotiza en la Bolsa de Toronto bajo el símbolo FTT.



CAMBIOS OPERACIONALES SIGNIFICATIVOS

El 1 de febrero de 2019, llevamos a cabo la adquisición de 4Refuel, líder canadiense en el reabastecimiento de combustible móvil in situ, apoyando a los clientes de construcción, transporte, petróleo y gas, generación de energía y otros sectores industriales. 4Refuel también opera en Texas, EE.UU. Con la adquisición de 4Refuel añadimos 580 empleados a la familia Fanning.

4Refuel agrega valor a nuestros clientes al proporcionar una cobertura de servicio 24x7, lo que mejora la productividad del equipo, reduce los costos operativos y mejora la seguridad del cliente.



Creemos que la sustentabilidad es un compromiso con el equilibrio medioambiental, social y económico. Nosotros trabajamos para crear impactos positivos en las comunidades donde operamos, para reducir nuestros impactos ambientales, y evolucionar continuamente para cumplir con las necesidades de nuestros clientes, socios y principales grupos de interés.



NUESTRO ENFOQUE HACIA LA SUSTENTABILIDAD

Nuestro enfoque hacia la sustentabilidad incluye:

CENTRARSE EN LO MÁS RELEVANTE

Invertimos nuestro tiempo y recursos en la gestión de 13 temas de sustentabilidad que representan los riesgos y oportunidades más relevantes para nuestro negocio.

Manteniéndonos enfocados, podemos avanzar más. Para más detalle ver la página 6.

UNA FUERTE ORIENTACIÓN Y SUPERVISIÓN

Nuestra Política de Sustentabilidad global establece nuestras expectativas y la Hoja de Ruta de Sustentabilidad proporciona una dirección estratégica que es implementada por los comités de sustentabilidad a nivel global y regional.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS NACIONES UNIDAS

El propósito de nuestra Compañía es innovar para construir y potenciar un mundo mejor. Creemos que un mundo mejor es aquel en el que todos colaboramos para proteger a las personas y el medioambiente, reducir la desigualdad y asegurar la prosperidad para todos. Seguimos apoyando y contribuyendo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la ONU¹ (SDG). Nuestra presencia internacional nos hace muy conscientes de los desafíos globales, y nuestra posición en la cadena de valor entre proveedores y clientes amplifica nuestra oportunidad de impulsar un cambio significativo. Aunque Fanning contribuye indirectamente a la consecución de todos los objetivos, a en este informe identificamos los SDG que son apoyados directamente por actividades específicas de Fanning. A continuación, se describen algunas de las formas en que trabajamos en línea con los SDG.

¹ Los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas son 17 objetivos mundiales fijados por la Asamblea General de las Naciones Unidas que deben alcanzarse en el año 2030. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/obj>



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

EN NUESTRAS PROPIAS OPERACIONES

Mantener un lugar de trabajo seguro e inclusivo

SDG RELACIONADOS



Invertir en tecnología y capacitación



Promover la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y ayudar a desarrollar las habilidades STEM



Monitorear, informar y gestionar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)



Reducir, reutilizar y reciclar los residuos de nuestras operaciones y extender la vida de los equipos mediante la remanufacturación y el intercambio de componentes



EN ALIANZA CON NUESTROS CLIENTES

Contribuir a la optimización de vehículos y flotas para reducir las emisiones de GEI a mayor escala



Proporcionar equipos para soluciones energéticas que fomenten una energía asequible, confiable y más limpia



Proporcionar apoyo técnico y equipos para soluciones de infraestructura que mejoren el acceso a los servicios básicos, el transporte, la creación de empleo y que contribuyan a mejorar el nivel de vida



“Hemos puesto nuestra mira en reducir los GEI tanto dentro como fuera de nuestra Compañía. En nuestras propias operaciones, nos centramos en la eficiencia y el consumo de energía. A nuestros clientes, ofrecemos productos que les ayudan a cumplir sus objetivos de reducción e innovadores servicios digitales que optimizan sus flotas y el consumo de combustible”

Scott Thomson
Presidente y CEO

EVALUACIÓN DE LA MATERIALIDAD

En un contexto de sustentabilidad, los temas materiales son los relacionados con el medioambiente, social y gobierno corporativo, que pueden tener un impacto significativo en el éxito de nuestro negocio y representar los intereses de nuestros grupos de interés. En 2019, evaluamos los cambios en nuestro negocio, las tendencias de sustentabilidad, las expectativas de nuestros clientes y otros grupos de interés y las influencias de la sociedad. Estos factores determinan los temas que son materiales para nuestra Compañía.

La lista de temas materiales de sustentabilidad definidos en 2017 sigue estando vigente y hemos agregado temas adicionales sobre inclusión y diversidad y, salud y residuos, para ampliar el contenido de nuestros informes en temas que son relevantes para nuestros grupos de interés y para toda la sociedad.

Planeamos revisar nuestros temas materiales de sustentabilidad regularmente, para asegurarnos de que reflejen las expectativas de los grupos de interés y el cambiante entorno empresarial.

ALCANCE DEL INFORME

- + Los términos “Fining”, “nuestro”, “nosotros”, “la Compañía” y “la organización” se refieren a Fining International Inc. y sus filiales en su conjunto.
- + Este informe excluye las métricas de seguridad y medioambientales para las operaciones de 4Refuel, ya que no se

ha completado la integración completa de los sistemas de datos entre las dos compañías. Planeamos incluir estos datos en nuestro informe de sustentabilidad del 2020.

- + La mayoría de las métricas de Recursos Humanos no incluyen el negocio de 4Refuel, adquirido a principios de 2019. En aquellos casos donde se incluyen, está indicado en el pie de página. Planeamos incluir estos datos en nuestro informe de Sustentabilidad del 2020.
- + Este informe describe las iniciativas relacionadas con nuestros temas materiales de sustentabilidad y otras métricas complementarias para el año que termina el 31 de diciembre de 2019. En los casos en que esté disponible, se proporcionan datos históricos como referencia.
- + Los datos financieros están en dólares canadienses y los datos medioambientales en unidades métricas.
- + Los datos de seguridad incluyen a los empleados y contratistas de Fining.
- + El presente informe se ha preparado de conformidad con las normas de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI): Opción básica. El índice GRI se encuentra en la página 48.

- + La alta gerencia y colaboradores de las áreas correspondientes han revisado los datos de este informe y creen que es una representación exacta de nuestro desempeño. Realizamos una auditoría interna de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en las tres regiones en el 2020 para los datos de 2019. No hemos realizado una auditoría externa a las métricas incluidas en este informe.

NUESTROS TEMAS MATERIALES DE SUSTENTABILIDAD:

PERSONAS

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

MEDIOAMBIENTE

- Emisiones de GEI y uso de energía
- Gestión de residuos
- Gestión ambiental (derrames y aguas residuales)

PRODUCTOS

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

COMUNIDADES

- Inversión en la comunidad

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

- Ética y anticorrupción



HOJA DE RUTA DE SUSTENTABILIDAD

La búsqueda de la sustentabilidad requiere un compromiso de mejora continua.

En el último año, hemos avanzado en nuestra hoja de ruta de cinco años tomando medidas para alcanzar nuestros objetivos de sustentabilidad. Nuestras acciones están dirigidas al desarrollo de un equipo seguro e inclusivo, la protección del medioambiente, la entrega de productos y servicios más sustentables y actuación en línea con nuestras políticas de ética.

	TEMA MATERIAL	ÁREA DE FOCO
PERSONAS	Seguridad y salud	Avanzar e integrar nuestra cultura de seguridad
		Reducir los incidentes significativos y lesiones de manera continua
		Fortalecer el aseguramiento global de los sistemas y estándares de seguridad
MEDIOAMBIENTE	Inclusión y diversidad	Integrar la inclusión a nuestros recursos humanos y procesos operacionales
	Desarrollo de los empleados y liderazgo	Estandarizar nuestros procesos de recursos humanos, incluyendo la gestión del aprendizaje
		Continuar la implementación de nuestra capacitación en liderazgo
PRODUCTOS	Gestión ambiental	Elaborar y publicar estándares y protocolos medioambientales globales
	Emisiones de GEI y energía	Monitorear, gestionar y trabajar para reducir las emisiones GEI
	Gestión de residuos	Identificar las estrategias de reducción, reutilización y reciclaje de nuestros residuos
COMUNIDADES	Seguridad del cliente	Promover la automatización de equipos y la operación autónoma
	Desempeño y lealtad del cliente	Continuar nuestro enfoque en la conectividad de los datos y proporcionar información a nuestros clientes
	Responsabilidad de producto	Continuar nuestro foco en la remanufactura y otras contribuciones a la economía circular
ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	Cadena de suministro responsable	Desarrollar e implementar el Código de Conducta de Proveedores
		Fortalecer los criterios de evaluación de proveedores, incluyendo factores medioambientales y sociales
	Inversión en la comunidad	Precisar y ejecutar nuestra estrategia de inversión en la comunidad
		Desarrollar una estrategia de participación de pueblos originarios
	Ética y anticorrupción	Desarrollar una mejor capacitación en línea sobre temas de ética y capacitar a los empleados

AVANCE 2019	LEER MÁS EN PÁGINA
El 100% de nuestras regiones implementaron planes de acción para continuar desarrollando nuestra cultura de seguridad	11
44% de reducción de nuestra frecuencia de lesiones significativas con respecto a 2018	12
23% y 4% de reducción en la frecuencia total de lesiones y en la frecuencia de lesiones registrables, respectivamente, con respecto a 2018.	12
92 auditorías de seguridad realizadas en todas las regiones	11, 12
6.161 empleados entrenados en nuestras Reglas de Vida actualizadas	11, 12
El 100% de los ejecutivos de Fanning establecieron una meta para construir equipos inclusivos y diversos	
El 100% de los empleados completaron nuestra capacitación obligatoria de “De Pie por el Respeto”	
El 94% de los líderes de nivel medio y superior completaron la capacitación “Construyendo Equipos Respetuosos”	14, 15
El 30% de los cargos directivos superiores están ocupados por mujeres	
El 33% de los miembros del directorio son mujeres	
A fines de 2019, aproximadamente, 3.000 cursos estaban disponibles para los empleados por medio de nuestro sistema de gestión del aprendizaje	12
El 51% de los líderes de nivel superior y el 54% de los líderes de nivel medio completaron la capacitación de liderazgo	16
Se desarrolló un estándar global para el reporte y respuesta en caso de derrames	24
4% de reducción de nuestras emisiones absolutas totales de GEI con respecto a 2018	19
Mejora del seguimiento y reportes globales de residuos según método de disposición	
Se realizaron nueve evaluaciones regionales de oportunidades de residuos en Canadá y se definieron planes de acción	21
Se reciclaron 21 toneladas de plástico y vidrio de nuestro laboratorio de muestreo de fluidos en Reino Unido e Irlanda	
21 equipos autónomos actualmente en funcionamiento en nuestras regiones	17, 28
Lanzamiento de My.fanning.com como una plataforma de autoservicio	29
El 75% de los equipos CAT de nuestras regiones están conectados	
10% de aumento en el número de componentes remanufacturados en nuestra instalación de OEM con respecto a 2018	31
Desarrollo un nuevo Código de Conducta para Proveedores	
Se elaboró una autoevaluación para que la completen nuestros 250 principales proveedores	32
Aproximadamente 550 horas de voluntariado de nuestros empleados en actividades relacionadas con STEM	
Más de 200.000 jóvenes participan por medio de alianzas STEM	35, 36
Desarrollo de Principios Guía de Pueblos Originarios en Canadá	38
Implementación de capacitación en línea sobre ética todas las regiones	
El 90% de nuestros empleados completaron la nueva capacitación de ética	41



En Finning, estamos fomentando una cultura de salud y seguridad, promoviendo la inclusión significativa de diversos talentos y perspectivas, y proporcionando compensaciones apropiadas y oportunidades para el aprendizaje, el crecimiento, y el compromiso.

LO DESTACADO DE 2019

- Lanzamiento de Reglas de Vida actualizadas y capacitación
- 100% de los ejecutivos tuvieron metas de inclusión y diversidad
- El 94% de los líderes de nivel medio y superior participaron en los talleres “Creando equipos respetuosos”.

SALUD Y SEGURIDAD

En 2019 nos centramos en:

FORTALECER NUESTRAS BASES DE SEGURIDAD

Nuestras prácticas de seguridad están guiadas por nuestro sistema de gestión global de seguridad, estándares y legislación aplicable. Mejoramos continuamente nuestro desempeño en seguridad, evaluando la efectividad de nuestros sistemas a través de revisiones ejecutivas y auditorías, e incorporando programas y herramientas innovadoras.

Auditorías de seguridad globales:

Realizamos 92 auditorías de seguridad en todas nuestras regiones, las que estuvieron enfocadas en la identificación de peligros de alto potencial y en la verificación del cumplimiento de nuestras normas de aislamiento de energía, elevación e izaje, seguridad de vehículos, evaluación de riesgos, portones, y nuestras Reglas de Vida. Las acciones correctivas para los hallazgos de alto potencial se implementaron inmediatamente, y se programaron medidas adicionales para los demás hallazgos, siguiendo los criterios basados en el riesgo.

Mejorando nuestra cultura en seguridad

En respuesta a las conclusiones de una evaluación de cultura de seguridad, completada en 2018, implementamos planes de mejoramiento en todas las regiones. En 2019, incluimos preguntas sobre la seguridad en nuestra encuesta anual de experiencia de los empleados y hemos incorporado los comentarios en nuestros planes de mejora de cultura de seguridad para el 2020.

¿POR QUÉ LA SEGURIDAD Y LA SALUD SON RELEVANTES PARA FINNING?

Mantener a nuestros trabajadores seguros y saludables es un valor esencial del negocio. La seguridad es una expectativa fundamental de nuestros empleados, sus familias y las comunidades donde operamos. También existe una correlación entre una cultura de seguridad sólida y la productividad. Cuando los empleados se sienten apoyados en sus funciones, se desempeñan con excelencia.

Aprovechando la tecnología:

La tecnología permite un seguimiento más eficiente de los incidentes y peligros de seguridad. Desde 2017, nuestro equipo de Reino Unido e Irlanda ha estado usando la aplicación de seguridad móvil, Logincident, para identificar peligros y registrar observaciones e incidentes. En 2019, añadimos una evaluación electrónica de riesgos (eJHA por sus siglas en inglés) donde 1.207 usuarios han recibido capacitación en esta nueva tecnología. La nueva eJHA está apoyada por comunicación satelital para que el personal pueda utilizarlo en lugares remotos.

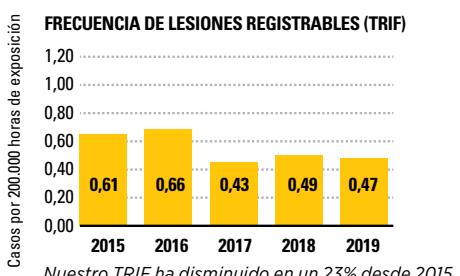
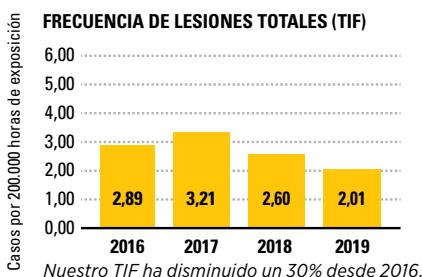
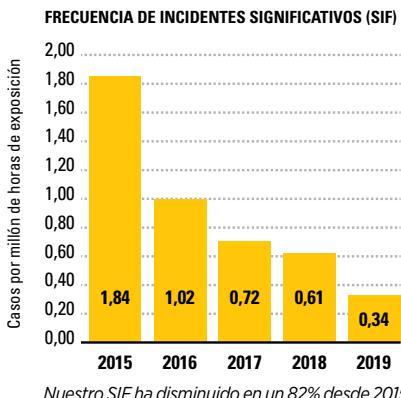
SDG RELACIONADO



“Nuestra prioridad número uno es asegurarnos de que todos regresen a casa de manera segura. Somos firmes en este compromiso e invertimos en sistemas y fomentamos comportamientos para que esto sea una realidad.”

Juan Pablo Amar

Presidente Ejecutivo de Fanning Sudamérica



SEGUMIENTO DE INDICADORES PROACTIVOS

Indicadores proactivos	2018	2019	% de Variación
Observaciones de seguridad	39.375	41.757	6
Peligros: Identificados/ corregidos	22.651	28.292	20
Recorridos de seguridad de ejecutivos	168	286	41

En 2019, aumentamos todos los indicadores proactivos.

PREVENCIÓN DE INCIDENTES SIGNIFICATIVOS

El objetivo de nuestros programas de seguridad es eliminar todas las lesiones, pero en particular hacemos hincapié en la prevención de incidentes significativos.

Los incidentes significativos son aquellos que tienen el potencial de causar muertes o lesiones que alteran la vida. Algunas de nuestras actividades en 2019 para prevenir incidentes significativos incluyeron:

Actualización de nuestras Reglas de Vida:

En 2019, lanzamos una actualización de las Reglas de Vida, que son seis reglas concisas y fáciles de recordar, diseñadas para prevenir lesiones graves y muertes. Estas reglas son adicionales a nuestros procedimientos operacionales y estándares de seguridad. Nuestras Reglas de Vida describen las expectativas básicas y obligatorias relacionadas con evaluación de riesgos, aislamiento de energía, alcohol y drogas, conducción segura y autorización para operación de equipos, izaje y equipos de levante y trabajos en altura. Hemos implementado un programa global de capacitación para las reglas actualizadas.

Al 31 de diciembre de 2019, 6.161 trabajadores completaron esta capacitación.

MEJORAMIENTO DE LAS PRÁCTICAS REGIONALES DE SEGURIDAD

En concordancia con las prioridades estratégicas, políticas y estándares globales de salud y seguridad, los equipos regionales se encargan de implementar y adaptar sus programas de seguridad específicos en función de la naturaleza de las operaciones locales.

Foco en el comportamiento:

En Canadá, nos enfocamos en los comportamientos que refuerzan la cultura de la seguridad. 2.100 empleados recibieron capacitación sobre Intervención 2.0, un nuevo curso dirigido a desarrollar una cultura en la que todos tengan el “coraje para cuidar” y sean responsables y estén facultados para hablar cuando la seguridad está en riesgo. Este programa equipa a los empleados con habilidades de intervención respetuosa y proporciona recomendaciones acerca de cómo aceptar la retroalimentación.

Estandarización de los procedimientos:

En Sudamérica se creó un Departamento de Estandarización para elaborar procedimientos operativos estándar (SOP, por sus siglas en inglés). Los SOPs describen un método paso a paso para las tareas críticas, incluyendo todos los controles y mitigaciones necesarias para hacer frente a los riesgos en cada etapa. Los SOPs ayudan a garantizar coherencia, mejorar la capacitación y reducir errores durante la ejecución de las tareas críticas. En 2019 se desarrollaron más de 200 procedimientos operativos estándar para tareas críticas. El Departamento de Estandarización se ampliará a nivel global en el 2020.

ÁREA DE FOCO

PREVENCIÓN DE LESIONES DE MANOS

Las lesiones de manos son el tipo de lesión más común en Fanning, y representan el 50% del total de las lesiones. En 2019, nos centramos en la prevención de estas lesiones mediante la implementación de planes específicos para cada región, alineados con nuestro estándar. El estándar global requiere la identificación de los peligros relacionados con las manos y la aplicación de medidas de mitigación que incluyen la capacitación específica en materia de protección de manos y promoción de comportamientos seguros, herramientas seguras y equipos de protección personal adecuados.

Las lesiones de manos pueden ser el resultado de muchos tipos de actividades, pero el equipo de protección personal adecuado es esencial para la prevención de lesiones en todos los casos. En todas las regiones, nuestro departamento de abastecimiento trabajó con el área de seguridad para agilizar la selección y elevar el estándar de los guantes de protección. El disponer de menos opciones de guantes simplifica el proceso de selección para los empleados y aumenta la probabilidad de usar el nivel de protección adecuado. Elevar el estándar mínimo de protección significa que las manos de nuestros trabajadores están mejor protegidas incluso en tareas de menor riesgo. Además, en Reino Unido e Irlanda, nuestros técnicos probaron un guante con una nueva tecnología que proporciona mayor protección contra los cortes, el calor y la presión, con un mejor confort y sensibilidad, permitiendo incluso el uso de pantallas táctiles mientras se usan los guantes.

DESGLOSE DE LESIONES POR ACTIVIDAD (2019)
(porcentaje del total de lesiones)



SDG RELACIONADO



SALUD Y BIENESTAR

Nuestro enfoque holístico de salud incluye bienestar físico, salud mental, seguridad psicológica y salud ocupacional. En 2019, nos centramos en evaluar el estado actual de nuestros programas de salud y bienestar, y en desarrollar una hoja de ruta de tres años.

SALUD OCUPACIONAL

Como parte de nuestras actividades regulares para promover la salud ocupacional, identificamos y evaluamos los peligros para la salud (como el ruido y el polvo), aplicamos medidas de mitigación y llevamos a cabo una vigilancia médica de los trabajadores expuestos a esos peligros.

DESARROLLO DE UNA LÍNEA DE BASE Y HOJA DE RUTA

En 2019, analizamos los planes de salud, los datos disponibles sobre ausencia laboral por temas de salud y la opinión de nuestros empleados.

Basándonos en esa revisión, desarrollamos un plan de salud y bienestar para mejorar la salud y la productividad. La hoja de ruta incluye acciones globales y regionales.



INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

SDG
RELACIONADO



En 2019, como parte de nuestro plan estratégico quinquenal de inclusión y diversidad (I&D), nos centramos en la incorporación de la inclusión en nuestras políticas y procesos, y el desarrollo de capacidades para su promoción.

¿POR QUÉ ES RELEVANTE LA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD PARA FINNING?

Un ambiente inclusivo y diverso hace que nuestros empleados se sientan seguros, comprometidos, valorados y con un sentido de pertenencia con Fanning. Los equipos inclusivos con personas diversas son más colaborativos, creativos e innovadores, lo que nos lleva a ser una Compañía más fuerte y con un mejor desempeño para nuestros clientes.

CONSTRUIR UNA CULTURA DE INCLUSIÓN Y RESPETO

Queremos construir una cultura en la que todos se sientan seguros, valorados y con un sentido de pertenencia con Fanning. En 2019, continuamos fomentando esta cultura, promoviendo lo siguientes aspectos:

Liderazgo responsable:

Una cultura de trabajo inclusiva comienza en la cima. La inclusión y la diversidad es ahora un tema permanente en la agenda de las reuniones ejecutivas. En 2019 todos los ejecutivos de Fanning establecieron un objetivo, como parte de sus planes anuales de desempeño, para crear equipos inclusivos y diversos.

Resultados medibles:

Como un indicador representativo de la diversidad, monitoreamos el equilibrio de género en la contratación y retención en todos los niveles de la organización, el porcentaje de líderes que cuentan con un objetivo de inclusión y diversidad, y el nivel de participación en el entrenamiento sobre respeto e inclusión por parte de los líderes y miembros de sus equipos.

Inclusión consciente:

En 2019, los líderes de Fanning y los miembros del equipo de RRHH recibieron capacitación sobre Inclusión Consciente. Esta capacitación permite a los líderes y a los dueños de los procesos integrar la inclusión, superar los prejuicios humanos y mejorar la calidad de las decisiones.

El respeto como fundamento de la inclusión:

Prevenir el acoso, fomentando el respeto e interviniendo adecuadamente, es esencial para construir una cultura inclusiva. A finales de 2018, todos nuestros empleados completaron nuestra capacitación en línea contra el acoso, llamada De Pie por el Respeto, que ahora es obligatoria para todas las nuevas contrataciones. En 2019, implementamos la segunda fase de este programa, llamada Construyendo Equipos Respetuosos, una sesión de capacitación en profundidad que permite a los líderes detectar las señales de falta de respeto, intimidación y acoso, e intervenir para proteger la seguridad psicológica de nuestros empleados. El 94% de los ejecutivos y líderes de nivel superior e intermedio completaron esta capacitación en 2019.



ELIMINANDO OBSTÁCULOS EN LA INCLUSIÓN

Creemos que todos merecen trabajar en un ambiente que apoye sus circunstancias individuales y proporcione acceso justo al apoyo y las oportunidades de carrera. Estamos construyendo activamente nuestra capacidad para entender las necesidades de los diferentes grupos y eliminar las barreras a la inclusión, incluyendo el apoyo a la flexibilidad de horarios y ubicación, sujeto a las necesidades del negocio.

PROMOVER LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Nuestro objetivo es contratar, comprometer y retener más mujeres en nuestra fuerza de trabajo. Para guiar nuestros esfuerzos, realizamos una investigación interna en 2019 para entender los factores que impulsan la rotación de mujeres en Fanning. Nuestra investigación encontró que necesitábamos dar prioridad al desarrollo de líderes y formación de Equipos Respetuosos, y llevar a cabo auditorías globales de las instalaciones, con el fin de determinar las inversiones que sean necesarias.

En respuesta, auditamos el 100% de nuestras instalaciones para determinar si satisfacen las necesidades de nuestro personal femenino, incluyendo equipo de protección personal de tamaño apropiado (guantes, zapatos, buzo,

“Todos merecen trabajar en una Compañía donde se sientan apoyados y respetados. Nuestras acciones tienen como objetivo crear un sentido de pertenencia y un ambiente en el cual todos los que trabajan en Fanning sientan que están trabajando hacia los mismos objetivos.”

Chad Hiley

Chief Human Resources Officer

cascos), baños y vestuarios específicos para mujeres, y salas de lactancia. Utilizamos los resultados de la auditoría para desarrollar planes de mejora para el 2020.

Nuestras regiones también están llevando a cabo trabajos para promover la equidad e igualdad de género sobre la base de las necesidades regionales, incluida la adopción de medidas para cerrar cualquier brecha en las compensaciones.

En Canadá, se nos incluyó en la lista de las 10 principales empresas canadienses de Equileap para la igualdad de género. Equileap realiza un ranking con más de 3.500 empresas de todo el mundo en función de criterios de igualdad de género, incluido el equilibrio de género de la fuerza de trabajo, en la alta dirección y en el directorio, así como la brecha salarial y la licencia parental. Fuimos la única Compañía industrial entre las 10 primeras de Canadá.

En Sudamérica, fuimos anfitriones de un taller de un día de duración en nuestro centro de capacitación de Antofagasta, como parte del evento “Participación de la Mujer en la Industria Minera”, organizado por Fanning y el Consejo Económico Asia-Pacífico (APEC) Chile. El curso práctico se llevó a cabo con el fin de promover la inclusión y las iniciativas para aumentar la participación de la mujer en la industria minera.

En Reino Unido e Irlanda publicamos nuestro segundo informe sobre la brecha salarial de género.

Estamos comprometidos a eliminar los prejuicios de género en nuestras prácticas salariales. Realizamos auditorías salariales por género en cada región, centrándonos en los roles en los que los empleados de ambos性es realizan el mismo trabajo. En 2019, se identificaron brechas en menos del 1% de la población femenina en general y se tomaron las acciones respectivas para cerrar estas brechas.

APOYANDO LA INCLUSIÓN DE LGBTQ2+

En Canadá, nos convertimos en miembros de apoyo de la organización sin fines de lucro Pride at Work Canada para contribuir al desarrollo de competencias y capacidades de todos los empleados, independientemente de su expresión de género, identidad de género, y orientación sexual. Como ejemplo, nuestro equipo de reclutamiento ha adoptado las recomendaciones de Pride at Work para el reclutamiento inclusivo. Hemos organizado una mesa redonda con nuestro equipo de recursos humanos sobre cómo ser un aliado para los empleados LGBTQ2+.

También apoyamos a nuestros líderes en Canadá explorando maneras para que ellos puedan aumentar su conocimiento y demostrar su compromiso. En Sudamérica, somos miembros de Pride Connection, un grupo de más de 50 empresas en Chile que promueve espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual.

COMPROMISO CON PERSONAS DISCAPACITADAS

A partir de 2018, las empresas con más de 100 empleados que operan en Bolivia y Chile deben tener al menos el 2 y 1%, respectivamente, de su fuerza de trabajo compuesta por personas con distintos tipos de discapacidad. Cumplimos ese objetivo a finales de 2019. Como parte de este programa, también auditamos nuestras instalaciones en Sudamérica en cuanto a su accesibilidad.

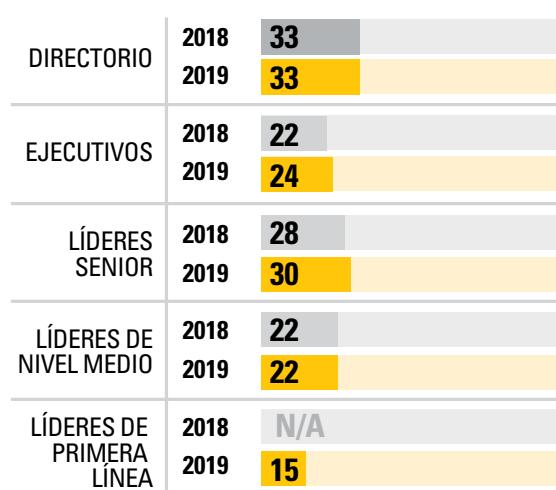
AMPLIACIÓN DE LA INCLUSIÓN

Miembros de nuestro equipo de Reino Unido e Irlanda hicieron una visita al centro de capacitación de la Royal Electrical and Mechanical Engineers (REME) que hace mantenimiento a equipos militares.

Se observaron muchas habilidades que son transferibles a Fanning, y ahora estamos reclutando con éxito personal militar.

² Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, questionning y two-spirits

Mujeres en roles de liderazgo (porcentaje)



Estamos aumentando el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en la mayoría de los niveles de la organización.

DESARROLLO DE EMPLEADOS Y LIDERAZGO

En 2019, ampliamos nuestro programa de aprendizaje técnico y el uso de nuestro sistema de aprendizaje en línea para que la capacitación sea más accesible.

¿POR QUÉ EL DESARROLLO DE EMPLEADOS Y LÍDERES ES RELEVANTE PARA FINNING?

Nuestro socio estratégico, Caterpillar, y nuestros clientes, esperan que tengamos experiencia y conocimientos especializados. El talento es nuestra ventaja competitiva, y nuestras personas son lo que nos distingue.

ENTRENAMIENTO TÉCNICO: INVERSIÓN CONTINUA EN CAPACITACIÓN

Desarrollamos continuamente las competencias de nuestros técnicos. En 2019, invertimos más de 6 millones de dólares en capacitación técnica para nuestros técnicos. La capacitación técnica incluye la educación continua tanto en cursos básicos como en temas específicos de productos.

HORAS DE CAPACITACIÓN PROMEDIO POR EMPLEADO, POR TIPO DE CAPACITACIÓN, EN 2019.

29

TÉCNICA

5

VENTAS

25

LIDERAZGO

ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO: DESARROLLO DE LÍDERES EN TODOS LOS NIVELES

Nuestro programa de capacitación Power to lead (P2L) entrega herramientas a los líderes para ejecutar nuestra estrategia y cumplir con los objetivos y compromisos de desempeño. P2L también contribuye a desarrollar un plan para contar con futuros líderes. Nuestra inversión de 1,1 millones de dólares en P2L en 2019 refleja la importancia crítica de nuestros líderes para asegurar el éxito de Fanning.

En diciembre de 2019, el 51% de los líderes senior y el 54% de los líderes de nivel medio completaron la capacitación P2L. Nuestro objetivo es que los 1.800 líderes de la Compañía hayan participado en este programa para el 2022.

Los líderes de primera línea (es decir, los supervisores) son fundamentales para la entrega de nuestros servicios y el cumplimiento de nuestros objetivos de seguridad. En 2019, llevamos a cabo un completo proyecto de aprendizaje integral para determinar lo que se consideraría exitoso en el rol de liderazgo de primer nivel. Basándonos en lo que aprendimos estamos desarrollando un programa para los más de 1.400 líderes de primer nivel que se extenderá a todas las regiones en 2020.

ENTRENAMIENTO EN EL SISTEMA 'WORKDAY': HACER EL APRENDIZAJE MÁS ACCESIBLE

En 2019, pusimos en marcha el módulo de aprendizaje en línea de Workday, nuestro sistema global de gestión de recursos humanos. Este módulo facilita el aprendizaje y desarrollo a un ritmo propio, el aprendizaje entre pares y el intercambio de contenidos, y ayuda a los empleados y gerentes a informar sobre los resultados de capacitación. Este módulo también da a todos los empleados acceso a una amplia gama de cursos sobre temas como cumplimiento, ética, I&D, desarrollo de liderazgo y capacitación Cat. A fines de 2019, aproximadamente 3.000 cursos estaban disponibles para los empleados y 368.221 horas de capacitación fueron registradas en el sistema.



FINNING RECONOCIDO COMO EL MEJOR EMPLEADOR

Nos enorgullece haber sido nombrados como uno de los 100 principales empleadores de Canadá para 2020 y ser reconocidos por ofrecer la combinación adecuada de compromiso, beneficios y ambiente de trabajo. Esta es una competencia nacional, que está en su vigésimo año, y compara las empresas con sus pares y reconoce a los que ofrecen programas con visión de futuro.

Nos destacamos por nuestro lugar de trabajo donde prima el apoyo, programas de capacitación y desarrollo, programas de seguridad, un sistema integral de salarios y beneficios que incluyen la planificación financiera para la jubilación y un plan de compra de acciones para los empleados, y la flexibilidad y conciliación vida-trabajo que los empleados necesitan para disfrutar de la vida y el tiempo en familia.

ÁREA DE FOCO

APRENDICES: INVERTIR EN LA FUERZA LABORAL FUTURA

COMPROMISO DEL EMPLEADO

El compromiso es un componente crítico de nuestro éxito y es fundamental en la experiencia que cultivamos con nuestros empleados. Además de proporcionar un salario apropiado, nos comprometemos a proporcionar un entorno en el que los individuos se sientan comprometidos con la organización y energizados en el trabajo, y ofrecemos canales efectivos para que los empleados comparten sus opiniones, incluyendo #AskFanning, una plataforma en línea donde trabajadores de Canadá hacen preguntas, las que son respondidas semanalmente.

En 2019, llevamos a cabo nuestra encuesta anual de empleados para medir nuestro desempeño como empleador. El 88% de los empleados participaron, y recibimos una puntuación del 84%.

RELACIONES LABORALES

Respetamos los derechos de nuestros empleados a unirse a una asociación de empleados o sindicato de su elección, de acuerdo con la legislación y la práctica nacional. Nos esforzamos para desarrollar relaciones constructivas y estables con nuestros empleados y las organizaciones que los representan, y para negociar acuerdos de buena fe. En 2019, llegamos a nueve acuerdos firmados o verbales, sin ninguna interrupción de nuestras operaciones durante las negociaciones.

¿POR QUÉ LAS RELACIONES LABORALES SON RELEVANTES PARA FINNING?

Aproximadamente el 60% de nuestros empleados son parte de convenios colectivos. Asegurar relaciones positivas y productivas con los sindicatos que los representan es esencial para entregar nuestros productos y servicios.

SDG RELACIONADO



Seguimos invirtiendo fuertemente en programas de aprendices para asegurar una reserva saludable de talento, adaptando los programas en cada región para cumplir con los requisitos locales de nuestro negocio.

CANADÁ: AMPLIANDO EL PROGRAMA

ThinkBig es una asociación entre Fanning, Caterpillar y el Grande Prairie Regional College. Este programa de 20 meses permite a los estudiantes obtener conocimientos técnicos y habilidades prácticas directamente relacionadas con el servicio a equipos Caterpillar. En 2019, actualizamos el programa para incluir nuevos módulos y se duplicó la admisión anual de estudiantes de 24 a 48. En 2019, 39 estudiantes se graduaron del programa, totalizando 354 graduados desde 2003.

SUDAMÉRICA: ACTUALIZACIÓN DEL CURRÍCULUM

Nuestro centro Fanning Instrucción Técnica (FIT) en Antofagasta, Chile, provee entrenamiento a aprendices de mecánica y operadores de equipos. En 2019, actualizamos nuestro currículum con un nuevo programa de capacitación, SIMSchool, que utiliza la simulación para desarrollar habilidades requeridas para las operaciones mineras autónomas. En 2019, el FIT entregó 108.688 horas de capacitación a 2.437 aprendices y empleados para que tengan las habilidades apropiadas.

REINO UNIDO E IRLANDA: FORMACIÓN DE CONTROLADORES

Nuestra Academia de Aprendizaje, institución educativa totalmente acreditada, ofrece un programa de 4 años basado en la metodología ThinkBig de Caterpillar donde los estudiantes obtienen experiencia práctica como asistentes de nuestros técnicos profesionales.

También comenzamos a ofrecer un aprendizaje de controlador en 2019. Los controladores realizan un rol que es crítico en la interacción con clientes. Los controladores atienden las llamadas de los clientes y trabajan rápidamente para entender sus necesidades, antes de programar el mantenimiento. Hacia fines de 2020, 60 controladores o aspirantes a controladores completarán el programa de 18 meses para adquirir habilidades y conocimientos para administrar más eficazmente personas y recursos.





Trabajamos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras instalaciones y vehículos, mejorar el manejo de residuos y aguas residuales en nuestras instalaciones, y minimizar los riesgos asociados a potenciales derrames.

LO DESTACADO DE 2019

- +
- Se comenzó a adquirir electricidad 100% renovable en Reino Unido e Irlanda
- +
- Reducción del total de GEI absoluto en un 7,5% con respecto a 2017
- +
- 15 instalaciones modernizadas con iluminación LED

EMISIONES DE GEI Y USO DE ENERGÍA

Reconocemos que el cambio climático es un serio desafío mundial y estamos comprometidos a gestionar los GEI resultantes de nuestras operaciones.

Nuestras emisiones de GEI directas (Alcance 1) son generadas por tres actividades: uso de gas natural para calefaccionar nuestras instalaciones; combustible (gasolina o diésel) utilizados en nuestra flota de más de 2.500 vehículos; y diésel utilizado para los diagnósticos de motores y transmisiones. Para reducir nuestras emisiones, enfocamos nuestras iniciativas de reducción en:

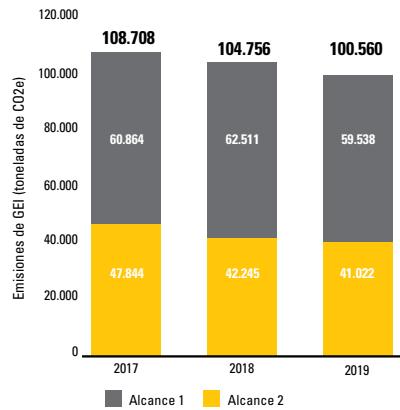
Eficiencia de la flota:

Continuamos instalando "Power packs" en nuestras camionetas de servicio. Los Power packs son generadores externos que pueden instalarse para alimentar equipos auxiliares sin que el motor esté funcionando. Además, muchos de nuestras camionetas tienen sistemas de GPS/telemetría que nos permiten monitorear la velocidad, el tiempo en ralenti y las aceleraciones bruscas, para maximizar la eficiencia del combustible. En Reino Unido e Irlanda, reemplazamos nuestra flota de camionetas de servicio con modelos más eficientes en combustible y de emisiones reducidas.

Sistemas de calefacción:

Muchas de nuestras oficinas y sucursales están ubicadas en Canadá, Reino Unido e Irlanda, donde los climas fríos requieren calefacción significativa. En Canadá, sustituimos las calderas y los sistemas

Emisiones de GEI



Hemos reducido nuestras emisiones de GEI en un 7,5% en comparación con 2017, en gran parte gracias al ahorro de electricidad.

¿POR QUÉ LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y EL USO DE ENERGÍA SON RELEVANTES PARA FINNING?

Las emisiones de GEI y el cambio climático continúan siendo preocupaciones clave para Fanning y nuestros grupos de interés externos, incluyendo a inversionistas, clientes, colaboradores y la sociedad.

de calefacción y ventilación con modelos más eficientes; y en Reino Unido e Irlanda, instalamos sistemas de control de la calefacción y sensores de portones que apagan la calefacción cuando se encuentran abiertos.

Continuamos reduciendo nuestras emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) (que representan casi la mitad de nuestras emisiones), mejorando la eficiencia energética y cambiando los proveedores de electricidad, donde tiene sentido hacerlo.

Iluminación LED:

Continuamos instalando iluminación LED en nuestras instalaciones en todas las regiones. La iluminación LED utiliza alrededor de un 75% menos de energía que la iluminación incandescente, y dura 25 veces más, lo que también contribuye a la reducción de residuos.

Comportamientos que contribuyen a la reducción en el uso de energía:

En Canadá, establecimos requisitos mínimos de eficiencia energética para las sucursales, los que son monitoreados mensualmente por el comité paritario de cada sucursal. Las instalaciones trabajan para reducir el consumo de energía, apagando los equipos y las luces cuando no se utilizan, estableciendo controles de temperatura, y ahorro de energía, comunicaciones grupales sobre acciones de ahorro de energía y revisión de informes de consumo de electricidad y gas de las instalaciones.

Electricidad renovable:

En octubre de 2019, las instalaciones de Reino Unido e Irlanda cambiaron por un Proveedor de Energía de Origen Garantizado (REGO, por sus siglas en inglés). Como resultado, no habrá emisiones relacionadas con el uso de electricidad en nuestras instalaciones en Reino Unido e Irlanda en 2020.

INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

Total estimado de emisiones de Co2 evitadas en 2019 - 4.229 toneladas

124 generadores Power Packs instalados en Canadá

100% de la flota de Canadá con GPS/telemetría

423 toneladas de emisiones de CO2e evitadas

EFICIENCIA DE LA FLOTA

Reducimos el consumo de combustible en ralenti instalando Power Packs y usando los datos de GPS para reducir los hábitos de conducción que llevan a un consumo innecesario de combustible.

560 toneladas de CO2e evitadas

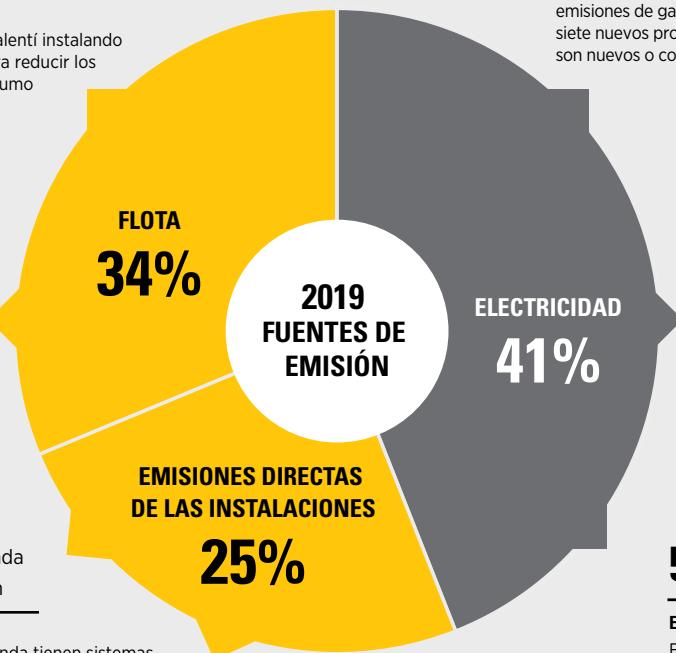
CAMIONETAS DE SERVICIO DE BAJO CONSUMO DE COMBUSTIBLE

En Reino Unido e Irlanda, reemplazamos nuestra flota de camionetas de servicio con modelos de consumo de combustible y emisiones reducidas.

8 instalaciones en Reino Unido e Irlanda con sistemas de control de calefacción

SISTEMAS DE CONTROL DE LA CALEFACCIÓN

Nuestras instalaciones en Reino Unido e Irlanda tienen sistemas de control de calefacción y sensores sobre los portones que apagan la calefacción cuando estos se encuentran abiertos.



15 instalaciones de todas las regiones se cambiaron a iluminación LED

2,225 toneladas de CO2e evitadas

ILUMINACIÓN LED

La iluminación LED reduce nuestro consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero. Hemos agregado siete nuevos proyectos en Sudamérica y hay otros ocho que son nuevos o continúan en implementación en Canadá.

264 toneladas de CO2e evitadas

ELECTRICIDAD VERDE

Las instalaciones de Reino Unido e Irlanda cambiaron a un proveedor de electricidad renovable.

545 toneladas de CO2e evitadas

EFICIENCIA ENERGÉTICA EN LAS SUCURSALES

En Canadá logramos cambios en el comportamiento, como apagar los equipos y las luces cuando no se utilizan y programar controles de temperatura.

Alcance 1 Alcance 2

Notas:

- Las emisiones de la flota incluyen el diésel usado durante las pruebas y diagnósticos.
- Las emisiones de alcance 1 están relacionados con actividades que están bajo el control de Fanning.
- Las emisiones de alcance 2 están relacionadas con uso de electricidad.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Nuestras fuentes de residuos no peligrosos más comunes son el metal, el cartón, la madera, residuos sólidos secos y reciclables mixtos. Los residuos metálicos provienen de los motores u otras piezas usadas en nuestras instalaciones de mantenimiento. El material de embalaje varía según la pieza e incluye pallets y cajas de madera, cajas de cartón y plástico. La mayoría de los neumáticos reemplazados durante el mantenimiento se envían a reciclar.

¿POR QUÉ LA GESTIÓN DE RESIDUOS ES RELEVANTE PARA FINNING?

El interés local y global por reducir los residuos y los embalajes ha aumentado considerablemente en los últimos años. Como el mayor distribuidor de Caterpillar del mundo, gestionamos grandes volúmenes de residuos que tienen asociados costos de eliminación para nuestro negocio.

Los flujos de residuos peligrosos más comunes incluyen líquidos contaminados (por ejemplo, aceite usado, glicol, agua de áreas de lavado, lodos de nave de lavado), suelo contaminado, material contaminado con aceite (por ejemplo, trapos aceitosos, filtros usados, aceite usado, absorbentes) y aerosoles. En 2019, por primera vez, estamos reportando los residuos a nivel global, según su forma de eliminación, para ayudarnos a rastrear y gestionar nuestros flujos de residuos de forma más eficaz.

Gestionamos los residuos en todas nuestras operaciones utilizando una mentalidad de economía circular, que incluye la reducción de los residuos siempre que sea posible y la búsqueda de mercados para nuestros flujos de desechos. Algunas de nuestras actividades regionales incluyeron:

“Como parte de nuestra responsabilidad con las generaciones futuras, buscamos entender nuestros impactos ambientales, y tomar medidas para reducirlos. Buscamos formas de conservar los recursos y contribuir a una economía más circular.”

Kevin Parkes

Presidente Fanning Canadá

CANADÁ: ENCONTRANDO OPORTUNIDADES DE REDUCCIÓN DE RESIDUOS

Realizamos evaluaciones de residuos en nueve de nuestras instalaciones para buscar oportunidades de reducción, reutilización y reciclaje de los flujos de residuos. Nuestro próximo paso será implementar planes de acción de reducción de residuos e implementar las oportunidades de mayor prioridad en el manejo de desechos.

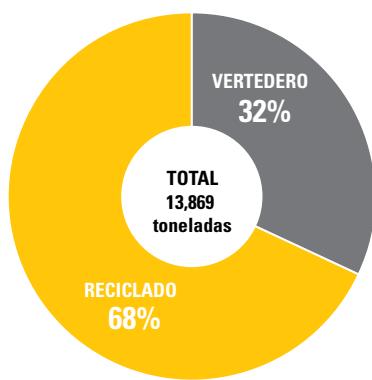
SUDAMÉRICA: CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA CIRCULAR

Nuestro equipo de Huella Verde en Chile continúa valorizando los residuos de metal y madera de alto valor, vendiéndolos para su reutilización y reciclaje. Además, parte de este material se reutiliza en proyectos de construcción en nuestras sucursales. En 2019, completamos cuatro proyectos que reutilizaron los marcos de acero y los paneles de madera de las cajas de transporte para construir protecciones, y cuatro espacios recreativos al aire libre para los empleados, desviando 3,9 toneladas de material de los vertederos.

REINO UNIDO E IRLANDA: RECICLAJE Y REDUCCIÓN DE PLÁSTICOS

Introdujimos un programa de reciclaje que envía todo el plástico y vidrio usado del laboratorio de análisis de fluidos (por ejemplo, vasos precipitados, pruebas y botellas de muestras de aceite utilizadas en el muestreo y análisis de aceite del cliente) a una empresa especializada que limpia, tritura, granula y separa el plástico y el vidrio antes de venderlo a las industrias de plástico y vidrio. En 2019, el laboratorio generó 17 toneladas de plástico contaminado y 4 toneladas de vidrio contaminado que ha sido reciclado. También redujimos el embalaje de plástico usado para piezas pequeñas sustituyendo las bolsas de plástico de un solo uso de gran resistencia por bolsas de plástico de peso reducido, sellables y reutilizables.

Residuos por método de eliminación



En 2019 desviamos el 68% de nuestros residuos no peligrosos de los vertederos.

PROTEGIENDO NUESTRO MEDIOAMBIENTE

Estamos tomando medidas para la protección del medioambiente e implementando las mejores prácticas de gestión ambiental en todas nuestras operaciones.



La sustitución de ampolletas incandescentes por LED en 15 instalaciones reduce el uso de electricidad y las emisiones de GEI asociadas.



Todos los tanques de residuos líquidos de mantenimiento son inspeccionados regularmente y están equipados con controles para evitar derrames.



Los kits de derrame son requeridos en todas las instalaciones y se inspeccionan y reponen regularmente.



Los productos químicos y los combustibles se almacenan de conformidad con las buenas prácticas de gestión en nuestras instalaciones.



Todas las instalaciones tienen programas de reciclaje para reducir los residuos enviados al vertedero.



Las camionetas con Power Packs consumen entre un 30% y un 35% menos de diésel que las camionetas normales, al evitar tener el vehículo en ralenti para hacer funcionar el equipo auxiliar.



La planta de tratamiento de aguas residuales de OEM asegura que las aguas residuales de la instalación sean tratadas y analizadas adecuadamente para cumplir con los requisitos previos a su descarga al sistema de alcantarillado.

DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES

Nuestras actividades de mantenimiento y servicio de equipos, así como el almacenamiento de productos químicos en nuestras sucursales, presentan riesgos potenciales de derrames. Nos centramos en la prevención de derrames para minimizar sus potenciales impactos en tierra o en agua. Además, las aguas residuales de nuestras naves de lavado deben ser tratadas para eliminar la suciedad, el aceite y otros residuos antes de que puedan ser devueltas a los sistemas de agua municipales.

¿POR QUÉ LOS DERRAMES Y LAS AGUAS RESIDUALES SON RELEVANTES PARA FINNING?

El agua es un recurso finito que compartimos con nuestras comunidades. Al proteger la calidad del agua, ayudamos a proteger la disponibilidad de este recurso compartido.

PREVENCIÓN DE DERRAMES

Los requisitos mínimos para la prevención de derrames incluyen inspecciones regulares de las instalaciones, mantenimiento regular de equipos para evitar fugas, procedimientos para la carga y entrega de combustible, y el uso de equipo de contención de derrames, como bandejas de derrame durante la carga de combustible y tanques de almacenamiento de doble pared. También tenemos kits para minimizar los impactos de los derrames si llegaran a ocurrir. Todos los derrames son reportados y, cualquier derrame que tenga el potencial de impactar el medioambiente es investigado en detalle.

Tuvimos dos derrames reportables en 2019. En el primer caso, una grúa horquilla perforó un contenedor plástico de aceite durante la carga en un camión, liberando 1.000 litros de aceite al tráiler, plataforma de carga y al pavimento. El segundo derrame fue el resultado de una falla en un equipo que derramó 300 litros de petróleo sobre el vehículo de servicio y el piso de hormigón. Los

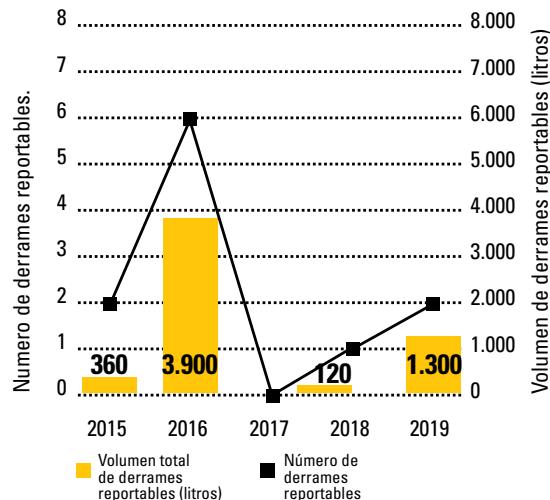
derrames fueron contenidos en el sitio, y remediatados sin impacto en el suelo o el agua, y fueron investigados e informados a las autoridades correspondientes. Se definieron y aplicaron medidas correctivas.

En 2019, desarrollamos un Estándar de Prevención de la Contaminación, alineando los requerimientos para la notificación y respuesta a derrames en todas nuestras operaciones.

TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES

Todas las instalaciones de Finning que descargan efluentes en sistemas municipales o de otro tipo tratan las aguas residuales a través de interceptores o sistemas de separación antes de su descarga. Por ejemplo, nuestra mayor instalación en Canadá, OEM Remanufacturing, tiene una instalación de tratamiento de aguas residuales en el sitio que trata el agua con los estándares de calidad requeridos antes de descargarla al sistema de agua municipal. Muchas de nuestras sucursales también tienen un programa de muestreo de terceros para asegurar el cumplimiento. Nuestras instalaciones en el Reino Unido e Irlanda tienen planes de drenaje detallados, cubiertas de drenaje codificadas por color y múltiples tecnologías para el tratamiento del agua, incluyendo junciales que utilizan plantas acuáticas para permitir que las bacterias, hongos y algas digieran los efluentes y limpian el agua.

Derrames reportables



En 2019, tuvimos dos derrames reportables. Ambos fueron contenidos en el sitio por el sistema de prevención de contaminación. Los derrames reportables se refieren a aquellos que deben ser reportados a las autoridades locales, de acuerdo a la legislación aplicable.







PRODUCTOS

Proporcionamos a los clientes soluciones para mejorar la seguridad y el desempeño, combinando la tecnología líder con información basada en datos, y al mismo tiempo reducir su huella ambiental. En la entrega de productos y servicios, apuntamos a asociarnos con proveedores que compartan nuestros valores y estándares.

LO DESTACADO DE 2019

- +
- Expandimos las operaciones de camiones mineros autónomos en instalaciones de clientes
- +
- Lanzamos **My.fining.com**, nuestra plataforma de autoservicio para clientes
- +
- Contribuimos a lograr reducciones significativas en el consumo de diésel a través de la venta de motores que utilizan una combinación de diésel y gas natural

SEGURIDAD DEL CLIENTE

Trabajamos estrechamente con Caterpillar para que nuestros equipos sean seguros de operar y mantener. Promovemos la seguridad del cliente, manteniéndolos alerta mientras trabajamos en sus faenas, ejecutando cartas de servicio y reparaciones de manera oportuna, promoviendo el uso de equipos autónomos, y proporcionando capacitación a los operadores de los clientes.

SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES DE CLIENTES

Muchos de nuestros trabajadores realizan actividades de mantenimiento o reparación directamente en las instalaciones de clientes. En la entrega de esos servicios, mantenemos estrictas normas y procedimientos de seguridad para evitar lesiones de nuestros trabajadores o de los trabajadores de nuestros clientes.

CARTAS DE SERVICIO Y REPARACIONES

Procesar eficientemente las cartas de servicio y las reparaciones en nombre de Caterpillar es uno de los mayores impactos directos que tenemos en la seguridad de los clientes. Si Caterpillar identifica un repuesto, componente o equipo que no cumple con sus estándares, nos envían o bien una carta de servicio Prioritaria (en respuesta a los temas que no suponen un riesgo para la seguridad, pero pueden afectar a la confiabilidad del producto) o una carta de servicio de Seguridad (cuando un asunto puede tener implicaciones de seguridad). La ejecución de ambas cartas de servicio es una prioridad en Fanning. Dedicamos amplios recursos para asegurarnos que las ejecutemos a tiempo.

¿POR QUÉ ES RELEVANTE PARA FINNING LA SEGURIDAD DEL CLIENTE?

Evitar incidentes de seguridad en las faenas de los clientes e incidentes relacionados con nuestros productos nos ayuda a mantener la confianza de nuestros clientes.

CAMIONES AUTÓNOMOS

Los camiones autónomos no requieren un operador a bordo y, por lo tanto, tienen importantes beneficios positivos para la seguridad y la eficiencia de la producción, especialmente en la industria minera. Lea más en nuestro caso de estudio en la página 28.

La capacitación en la operación y el mantenimiento seguro del equipo es esencial para apoyar la seguridad del clientes. Todas nuestras regiones proporcionan capacitación a los operadores de nuestros clientes. Sólo en Chile hemos impartido más de 3.894 horas de capacitación a 531 operadores en Fanning Instrucción Técnica (FIT), nuestro instituto de entrenamiento.

En 2019, también creamos SIMSCHOOL, como parte de FIT, para capacitar a empleados de Fanning y de clientes en la operación de camiones autónomos y productos CAT MineStar usando software y herramientas de simulación. En 2020, comenzaremos a impartir capacitación en operaciones autónomas a los empleados de nuestros clientes.

ÁREA DE FOCO

UNA MINERÍA MÁS SEGURA CON MÁQUINAS AUTÓNOMAS

SDG
RELACIONADO



Las operaciones mineras presentan diferentes desafíos: terreno difícil, lugares remotos y el uso de grandes maquinarias. El uso de camiones autónomos es una forma de hacer la minería más segura. Los camiones mineros autónomos utilizan sensores avanzados, inteligencia de máquinas y sistemas de control avanzados para completar las tareas de carga, descarga y transporte requeridas para la minería.

Camiones mineros totalmente autónomos navegan por la mina en un camino prediseñado sin necesidad de un operador a bordo. Las operaciones de los camiones autónomos se supervisan continuamente desde un centro de control, ya sea en la misma operación minera o en sus proximidades.

El historial de seguridad de los camiones autónomos es notable. Con más de 255 camiones autónomos CAT, operando globalmente, estos vehículos han recorrido 60 millones de kilómetros y transportado más de 1.800 millones de

toneladas de material, y no ha ocurrido ningún incidente que haya resultado en lesiones con tiempo perdido.

Nos asociamos con Teck, una empresa minera diversificada con sede en Canadá, para poner en operación camiones autónomos de alto tonelaje en dos minas:

HIGHLAND VALLEY COPPER

Highland Valley Copper es una mina de cobre en British Columbia, Canadá, donde Teck opera actualmente un programa piloto de camiones de transporte autónomos. La minería autónoma tiene el potencial de aumentar la productividad y mejorar la seguridad, apoyando una posible extensión de las operaciones en la mina más allá de su actual vida útil, calculada hasta 2028, manteniendo asimismo la continuidad de los empleos y la actividad económica. Para este proyecto, los empleados de Fanning monitorean el equipo en terreno. También proporcionamos capacitación para apoyar la aplicación de la tecnología

por parte de Teck. El programa piloto nos dará mayor información acerca del uso y potencial de esta tecnología. [Lea más aquí.](#)

QUEBRADA BLANCA 2 (QB2):

Quebrada Blanca 2 es un proyecto de cobre de bajo costo y larga vida que está siendo construido por Teck y es uno de los mayores recursos de cobre no desarrollados del mundo, ubicado en Chile. Nosotros suministramos una flota de camiones de transporte autónomos a partir del 2020 y, actualmente, se está capacitando al personal de Teck en la tecnología y los conocimientos necesarios para gestionar las operaciones autónomas.

DESEMPEÑO Y LEALTAD DE LOS CLIENTES

Nuestros equipos conectados y servicios de desempeño permiten a Fanning proporcionar no sólo una experiencia de primera clase, sino también conocimientos críticos basados en datos que reducen el costo de operación y las emisiones, y mejoran la eficiencia de nuestros clientes. Nuestras ofertas digitales que mejoran el desempeño del cliente incluyen:

EQUIPOS CONECTADOS

Los equipos conectados están provistos con sensores, software y hardware que proporcionan datos para tomar decisiones operacionales. La conectividad es una característica estándar en los nuevos equipos CAT; los modelos más antiguos pueden ser actualizados. A partir del 31 de diciembre de 2019, el 75% de los equipos CAT de nuestras regiones han sido conectados. Los equipos conectados permiten a Fanning y a nuestros clientes hacer un seguimiento de la condición de salud³ de los equipos mediante la supervisión de parámetros como el uso de combustible, tiempo de inactividad, tiempo de parada y códigos de error, como el sobrecalentamiento del motor. La optimización del uso de combustible reduce el impacto ambiental del equipo.

PLATAFORMA EN LÍNEA

Nuestra nueva plataforma de autoservicio en línea para clientes, [My.finning.com](https://www.finning.com), se lanzó en Canadá en 2019 y estará disponible en todas las regiones en 2020. Además, podrán ingresar todos los clientes, proporcionándoles acceso a una poderosa tecnología que permite:

Orden de repuestos, seguimiento y devoluciones:

Los clientes pueden pedir y devolver repuestos y hacer un seguimiento de los envíos en tiempo real. El poder predecir los tiempos de entrega, permite a los clientes planificar el tiempo de inactividad de los equipos y reducir el exceso de existencias de repuestos en terreno. Cuando se optimiza, esto contribuye a disminuir los costos de inventario, reduce la necesidad de espacio de almacenamiento, y baja las emisiones de transporte.

Monitoreo de equipos:

Los clientes con equipos conectados pueden ver remotamente las métricas de condición de salud de los equipos, desde una sola máquina hasta una flota completa. Pueden utilizar estos

“El acceso a los datos de los equipos y el uso del comercio electrónico en las transacciones están creando nuevas posibilidades de modelos de negocio para nosotros y nuestros clientes. Estos abundantes datos combinados con el conocimiento de los más de 85 años de experiencia de nuestro talentoso equipo de Fanning, impulsan un mejor desempeño de nuestros clientes y asimismo, nos ayuda a aumentar nuestro potencial.”

David Cummings

Chief Digital Officer Fanning International

datos para identificar y resolver proactivamente los problemas antes de que causen detenciones inesperadas o reparaciones costosas.

CONOCIMIENTOS BASADOS EN LOS DATOS

Los equipos conectados producen grandes cantidades de datos. Nuestro equipo complementa esa información con su conocimiento técnico y experiencia para ayudar a los clientes a optimizar sus operaciones. Algunas de las formas en que utilizamos la tecnología y los datos para proporcionar información a nuestros clientes son:

Inspecciones mejoradas:

Realizamos inspecciones regulares en persona a los equipos de nuestros clientes como parte de nuestros Acuerdos de Soporte al Cliente (CSA por sus siglas en inglés). Estas inspecciones ahora tienen componentes digitales, que pueden incluir fotos o videos.

Proporcionar estos datos visuales de fácil acceso a nuestros clientes ha mejorado el control de fugas y las reparaciones, porque los empleados y clientes de Fanning pueden entender fácilmente y actuar en base a los resultados de la inspección. También hemos incorporado códigos de barras especiales (códigos QR) en nuestro proceso de toma de muestras de aceite en Canadá. Los empleados utilizan etiquetas con códigos QR en los envases y equipos para acelerar el proceso y ayudar a eliminar el desperdicio de papel y el error humano.

Mantenimiento preventivo:

Los empleados de Fanning pueden analizar los datos de los equipos conectados y hacer recomendaciones a los clientes para que intervengan. Nosotros promovemos el mantenimiento preventivo, porque reduce el tiempo de inactividad total y no programada, y puede ayudar a evitar reparaciones más costosas, reduciendo en última instancia el costo de operación. El seguimiento del mantenimiento y el servicio permite a los clientes saber que los

servicios de mantenimiento preventivo y programado se realizan a tiempo.

Mejoramiento de la productividad y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero:

En un equipo conectado se hace seguimiento a muchos parámetros, incluyendo el consumo de combustible y tiempo de inactividad. Analizando el tiempo de inactividad de un equipo, podemos sugerir formas de minimizar ese tiempo y reducir el consumo de combustible. El tiempo de inactividad puede fácilmente sumar hasta el 40-50% del tiempo total de funcionamiento de un equipo. Con un consumo de 3,8 litros⁴ de combustible por cada hora de inactividad de un equipo en ralenti, las emisiones y costos del exceso de tiempo de inactividad pueden acumularse rápidamente.

Monitoreo remoto:

La conectividad permite a Fanning controlar remotamente los equipos de los clientes que eligen este servicio, ayudándoles a evitar las fallas imprevistas de los componentes y mejorar la productividad. En los Centros Integrados de Conocimiento de Fanning en Antofagasta, Chile, y Edmonton, Canadá, nuestros empleados monitorean más de 600 equipos de nuestros clientes mineros las 24 horas del día. También tenemos centros de monitoreo en Chile, Argentina y Canadá para clientes de la industria de la construcción.

¿POR QUÉ EL RENDIMIENTO Y LA LEALTAD DE LOS CLIENTES ES RELEVANTE PARA FINNING?

Accionistas y clientes hacen inversiones significativas en Fanning y esperan a cambio un desempeño confiable y consistente. Los clientes satisfechos y leales sostienen nuestro negocio.

³La condición de salud del equipo es una gama de características físicas (temperatura, vibración, aceite u otras características de los fluidos) que indican el funcionamiento adecuado del equipo. El sistema genera una alarma cuando estas características se desvían de los parámetros predefinidos.

⁴Fuente: https://www.cat.com/en_US/by-industry/mining/articles/idle-time-download.html

ÁREA DE FOCO

MONITOREO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD



Siempre estamos buscando formas de utilizar los datos de los equipos conectados para mejorar la productividad de nuestros clientes. En 2014, firmamos un contrato con CEMEX, un gran productor multinacional de cemento y hormigón, para suministrar y mantener una flota de equipos CAT en su cantera de Dove Holes, cerca de Buxton, Inglaterra. El proyecto incluía la supervisión de la productividad y la consultoría de excelencia operacional.

El objetivo del proyecto era ofrecer una solución integral para la operación, incorporando los equipos, la tecnología y los conocimientos especializados más recientes en materia de gestión de canteras. Los ambiciosos objetivos incluían el aumento de los volúmenes de producción en función del aumento previsto de la demanda de un mercado en recuperación. Para lograr la excelencia operativa, nos propusimos comprender cómo las personas, la tecnología de las máquinas y las condiciones de la operación, desempeñan un rol para ofrecer una mejora continua del desempeño de la operación.

Desde 2014, hemos visto un aumento del 33% en la producción con una reducción del 6% del tamaño de la flota y con sólo un 5% de aumento de las horas de máquina. Esto ha permitido dedicar más tiempo para el mantenimiento planificado de los equipos y un aumento del 13% en la disponibilidad de los mismos. Nuestros informes de producción proporcionaron información que permitió a CEMEX obtener ganancias significativas en seguridad y desempeño ambiental, incluyendo un aumento del 4% en toneladas transportadas por litro de diésel.

Más información en este [video](#).

SDG RELACIONADO

9
3D

12
∞

RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS

Tenemos la oportunidad de asociarnos con nuestros clientes para reducir los impactos ambientales de los productos que vendemos. Ofrecemos a nuestros clientes equipos que cumplen con estrictas normas de emisiones, soluciones de energía con emisiones reducidas y servicios de remanufactura para prolongar la vida útil de sus equipos.

¿POR QUÉ LA RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS ES RELEVANTE PARA FINNING?

Nuestros clientes buscan cada vez más formas de ser más responsables con el medioambiente y buscan que Finning y Caterpillar les proporcionen productos y servicios que les ayuden a serlo. Ayudar a nuestros clientes a reducir su impacto ambiental y aumentar su productividad contribuye a desarrollar alianzas efectivas y la lealtad de los clientes.

PRODUCTOS DE EMISIONES REDUCIDAS

Creemos que la venta de productos de emisiones reducidas puede contribuir a la reducción de las emisiones a mayor escala. Ofrecemos dos tipos de soluciones para ayudar a nuestros clientes a reducir las emisiones de los equipos:

Equipos que cumplen con las normas Tier 4:

En 2015, la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos implementó regulaciones de Tier 4 sobre las emisiones de partículas, hollín y óxido nítrico de los motores diésel. Caterpillar ha estado produciendo una amplia gama de equipos (por ejemplo, excavadoras, retroexcavadoras y tractores) con motores que cumplen con la regulación Tier 4 desde 2012. También vendemos otros equipos de emisiones reducidas, como camiones de minería eléctricos y excavadoras híbridas que reducen el consumo de combustible en aproximadamente un 20% a 25% en comparación con los modelos diésel tradicionales, mediante la combinación de componentes diésel y eléctricos.

Motores de mezcla dinámica de gases (DGB) para aplicaciones distintas de generación de energía:

Los motores CAT 3512 DGB usan una combinación de gas natural y diésel, reduciendo el consumo de diésel por hasta 85%, sin sacrificar el desempeño. Ciertos motores pueden ser adaptados a las máquinas existentes, lo que permite hasta 65% de reducción de diésel, lo que significa que la máquina utiliza menos volumen de petróleo en comparación con un motor diésel tradicional.

Una aplicación común para los motores DGB es el desarrollo para la industria de petróleo y gas (por ejemplo, equipo necesario para bombear líquido en una formación de petróleo/gas, unidades de cementación, potencia hidráulica). Algunos clientes también pueden utilizar el exceso de gas de sus operaciones de petróleo y gas para hacer funcionar sus motores DGB, reduciendo la necesidad de quemar o ventilar esos gases. Nosotros estimamos⁵ que los sistemas DGB, actualmente en funcionamiento en las instalaciones de nuestros clientes, ayudaron a reducir el consumo de aproximadamente 15 millones de litros de diésel en 2019.

SOLUCIONES DE GENERACIÓN DE ENERGÍA

Diseñamos soluciones y adquirimos y conectamos una amplia gama de equipos de energía híbrida, renovable, y de emisiones reducidas para nuestros clientes. Ofrecemos cuatro soluciones de generación de electricidad:

Gas natural:

El uso de generadores con motores DGB para reemplazar el diésel con gas natural, en la generación de electricidad reduce los costos de combustible y las emisiones de las operaciones de los clientes. Los equipos DGB pueden utilizarse para la generación de energía en faena, ya sea continua o de respaldo. Durante 2018 y 2019, vendimos generadores de energía de gas natural con 17,7 MW de capacidad. Estimamos⁶ que los generadores que vendimos en los últimos dos años ayudarán a nuestros clientes a reducir aproximadamente 8,6 millones de litros de diésel y reducir 300.000 kg de emisiones de óxido nitroso (NOx) en un año de funcionamiento.

Combinación de calor y energía (CHP):

Los sistemas de cogeneración queman combustible (por ejemplo, gas natural,

petróleo o biogás) para generar electricidad, mientras que capturan y utilizan el calor residual de la turbina o el motor para un propósito secundario (por ejemplo, la generación de vapor). En 2019, vendimos sistemas CHP con más de 4,5 MW de capacidad. En el 2020, pondremos en marcha un sistema CHP a gran escala en el Aeropuerto de Edmonton con tres generadores de gas natural para proporcionar energía eléctrica y recuperación de calor para aumentar la eficiencia y reducir el calor residual.

Biogás:

Algunos proyectos de generación de energía de biogás pueden utilizar sistemas de cogeneración para capturar y utilizar el metano (un subproducto de los rellenos sanitarios y de las plantas forestales y de tratamiento de aguas residuales) como combustible y evitar el uso de combustibles fósiles. En Canadá, instalamos cuatro sistemas de cogeneración que utilizan el gas de los digestores de las plantas de tratamiento de aguas residuales y cinco sistemas de cogeneración que utilizan el gas de los vertederos.

Micro redes:

Ideal para zonas remotas y emplazamientos mineros, los microgrids combinan fuentes de energía no renovables con fuentes de energía renovable (a menudo solar) y soluciones de almacenamiento (por ejemplo, bancos de baterías de iones de litio). Los beneficios de las microrredes son que pueden ser monitoreadas remotamente, aumentan la solidez del sistema y aprovechan la fuente de energía más rentable.

REMANUFACTURACIÓN

Contribuimos al desarrollo de una economía circular trabajando para mantener los productos en uso el mayor tiempo posible y reduciendo los residuos. Nuestra remanufactura y los programas de recambio de productos extienden la vida de los equipos y componentes. También dan como resultado una reducción del consumo de energía y materiales desde la perspectiva del ciclo de vida, ya que el componente original retiene gran parte de la energía y recursos que se utilizaron para su fabricación original.

La remanufactura de nuestros componentes en Edmonton, Canadá, le da nueva vida a los componentes usados, remanufacturándolos en componentes con la misma calidad y garantía que los productos nuevos a un precio reducido. El programa incluye

CASO DE ESTUDIO: PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES DE LA ISLA ANNACIS

SDG RELACIONADO



Nos asociamos con Metro Vancouver en su planta de tratamiento de aguas residuales de la Isla Annacis para generar electricidad a partir de gas metano. Entregamos cuatro motores que usarán gas de digestor (un subproducto del tratamiento de aguas residuales, rico en metano) como combustible, con la capacidad para generar 8 MW de electricidad y calor adicional para los procesos de la planta. El proyecto permitirá capturar y utilizar aproximadamente 236 millones de m³ de metano al año y se prevé su finalización en 2020.

Ver más detalles en este [video](#).

todo tipo de componentes de equipos, tales como motores, transmisiones finales, bombas hidráulicas, motores, cilindros, convertidores de torque, transmisiones, diferenciales, ejes y conjuntos de chasis. OEM remanufacturó más de 12.000 componentes en 2019. Estimamos que, por medio de nuestros esfuerzos de remanufactura, pudimos evitar el envío de al menos 10.000 toneladas de metal de los depósitos de chatarra o vertederos*.

Nuestro programa de recambio de componentes permite a los clientes devolver un componente usado y recibir un componente remanufacturado a un costo reducido, creando una oportunidad de valor mutuo. En OEM, en 2019 hubo un aumento del 10% en el número de componentes remanufacturados, respecto al año anterior, y contratamos 60 empleados adicionales (8% de aumento) para satisfacer esta mayor demanda.

Además de nuestros componentes remanufacturados y programas de recambio, en todas las regiones se ha puesto en marcha un programa de reconstrucción certificado por Caterpillar. El programa ofrece una variedad de opciones, desde un equipo con garantía como si fuera nuevo, a un componente reconstruido según las especificaciones de Caterpillar, todo ello a una fracción del costo de un producto nuevo. En 2019, el número de componentes y equipos que fueron reconstruidos y certificados fue de 61 CCR (reconstrucción certificada por CAT) y 18 CCUs (Usado Certificado por CAT).

⁵ Para DGB en aplicaciones distintas de generación de energía, asumimos operaciones continuas durante 2.000 horas/año. Para DGB en aplicaciones de energía, asumimos 200 horas/año de operación y 60% de reducción de NOx al comparar el diésel con el gas natural.

⁶ Estimación conservadora basada en el número de componentes de 2019, el peso total de los componentes y la suposición que sólo el 50% de los componentes habría terminado en un vertedero.

CANDENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

SDG
RELACIONADO

9


12


Caterpillar es nuestro principal proveedor y socio. También adquirimos bienes y servicios de más de 8.000 proveedores en todo el mundo. En 2019, logramos un avance significativo en la formalización de nuestro proceso de adquisición para asegurar que nuestros proveedores mantengan sólidos estándares medioambientales, sociales, éticos y de desempeño. También estamos trabajando para aumentar la inversión en empresas propiedad de grupos subrepresentados, incluidas las empresas propiedad de mujeres y de pueblos originarios.

¿POR QUÉ LA CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE ES RELEVANTE PARA FINNING?

Asegurarse que nuestros proveedores compartan nuestros valores y mantengan nuestros estándares reduce el riesgo y contribuye a la protección medioambiental y social en todo el mundo.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES

En 2019, desarrollamos nuestro nuevo Código de Conducta de Proveedores (código de proveedores). Éste describe las expectativas medioambientales,

éticas y sociales que tenemos para con nuestros proveedores, incluidas las políticas de seguridad y salud, inclusión y diversidad, lucha contra el acoso y la participación de los grupos subrepresentados y/o marginados, incluidas las mujeres. También aborda la lucha contra el soborno, la esclavitud moderna, la protección de datos, y los programas de participación ambiental y comunitaria. El código de proveedores se implementará en 2020.

RECONOCIMIENTO DE PROVEEDORES

En 2019, se han otorgado premios a los proveedores en Canadá y Sudamérica. Estos premios reconocen a nuestros proveedores en varios segmentos de la industria. Los premios se otorgan a aquellos que entregan bienes y servicios de manera segura y a tiempo, que hacen un esfuerzo adicional para apoyar nuestras operaciones y que están alineados con nuestros valores fundamentales de ser confiables, colaborativos, innovadores y apasionados.

FERIAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD PARA PROVEEDORES

Nuestros equipos de Abastecimiento e Inclusión y Diversidad (I&D) colaboraron para organizar Ferias de Proveedores desde la mirada de I&D en nuestras tres regiones. El objetivo fue ofrecer a los proveedores la oportunidad de mostrar cómo sus productos y servicios contribuyen al viaje de inclusión de Finning, y aumentar el conocimiento de estos productos y servicios entre los empleados de Finning. Más de 25 proveedores y 200 empleados asistieron a las ferias.

GASTO CATERPILLAR

La mayor parte de nuestro gasto en la cadena de suministro está relacionado con los productos de Caterpillar.



>8000 PROVEEDORES

GASTO INDIRECTO
Repuestos no CAT, logística, flota, instalaciones, corporativo y profesional, viajes, digital y TI, mantenimiento, reparación y operaciones.







COMUNIDADES

Damos valor a las comunidades donde vivimos y trabajamos, desarrollando alianzas con organizaciones que inspiran a los jóvenes a participar en STEM (ciencia, tecnología, educación y matemáticas), creando capacidades en las comunidades en las que operamos y generando oportunidades de valor mutuo con las comunidades de pueblos originarios.

LO DESTACADO DE 2019

- Participación de más de 200.000 jóvenes en las alianzas STEM
- 879 miembros de comunidades vulnerables recibieron capacitación técnica en Finning Instrucción Técnica (FIT)
- Se desarrollaron nuestros Principios Guía para Pueblos Originarios

EDUCACIÓN STEM

Las disciplinas STEM producen ingenieros, analistas de datos, químicos, biofísicos, y otros profesionales técnicos y científicos que ayudan a impulsar el mundo actual orientado a la innovación.

Financiamos y apoyamos los programas que inspiran a los estudiantes a participar en las carreras STEM y los oficios técnicos asociándonos con ONGs que participan directamente en las actividades relacionadas con STEM

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Tenemos compromisos de financiamiento de varios años con las siguientes organizaciones sin fines de lucro para promover las opciones de carrera STEM:

Actúa:

Actúa ofrece actividades de difusión de STEM centradas en las poblaciones de jóvenes canadienses que están desatendidas y subrepresentadas, incluyendo: 4.912 niñas, 13.860 jóvenes de pueblos originarios y 38.393 nuevos canadienses, jóvenes en riesgo y niños que viven con problemas socioeconómicos. Con nuestro apoyo, Actúa ayudó a 140.094 jóvenes a acceder a 918.412 horas de aprendizaje práctico STEM.

ComunidadMujer:

ComunidadMujer promueve la equidad de género en nuestra industria empezando por cambiar los estereotipos de género que impactan en la elección de carreras. Lea un caso de estudio en la página 37.

Girls Inc.:

El programa STEM para niñas en Canadá proporciona tutoría en STEM en el Municipio Regional de Wood Buffalo, y dos becas de 1.000 dólares a estudiantes femeninas de la región para que entren a programas STEM.

Hablemos de Ciencia:

Let's Talk Science entrega actividades de aprendizaje gratuitas a niños y jóvenes a través de visitas a las bibliotecas y centros comunitarios. Con nuestro apoyo, esa entidad logró la participación de 74.770 jóvenes e interactuó con 664 educadores de la región Western Canadá durante el año escolar.

Aprendizaje STEM:

STEM Learning ofrece programas de extensión STEM en Reino Unido en las escuelas y eventos de la comunidad. 20 de nuestros empleados son embajadores de STEM, que se ofrecen como voluntarios para visitar escuelas o eventos para compartir sus experiencias y trayectorias profesionales e inspirar a los estudiantes.

Ciencia en movimiento:

"Telus World of Science", Edmonton ofrece Ciencia en Movimiento, un programa científico móvil que visita escuelas en comunidades rurales de Alberta. Con nuestro apoyo, los educadores viajan más de 35.000 km a 70 comunidades rurales anualmente.

SDG RELACIONADO



“Es un privilegio invertir nuestro tiempo y recursos en las comunidades donde operamos. Cuando nuestros empleados se ofrecen como mentores o cuando nos asociamos para proporcionar educación práctica STEM en las comunidades, estamos creando un mejor presente y, lo que es más importante, estamos construyendo un mejor futuro.”

David Primrose
Managing Director Finning Reino Unido e Irlanda

ACTIVIDADES STEM

Inspiramos a los estudiantes a seguir carreras de STEM, proporcionando acceso a las instalaciones, ofreciéndolos como mentores y participando en eventos que muestran las actividades de STEM.

VISITAS A LAS INSTALACIONES DE FINNING

Creemos que ver a STEM en acción es inspirador. Ofrecemos visitas a nuestras instalaciones en cada región para dar a los estudiantes la oportunidad de aprender acerca de Finning y la industria. En 2019, 26 estudiantes que asistían a los campamentos de verano de Actúa en Canadá hicieron una visita a nuestras instalaciones de Fort McKay, Alberta. En Chile, 56 estudiantes de secundaria participaron en “Un día en Finning”. En Reino Unido e Irlanda, 15 estudiantes de secundaria pasaron cinco días en una de nuestras sucursales.

MENTORES

La tutoría puede ser un contribuyente potente en la elección de una carrera. En 2019, 10 empleados se ofrecieron como voluntarios y asesoraron a jóvenes

en disciplinas STEM a través de nuestras asociaciones con Actúa y Girls Inc. en Canadá y 20 empleados por medio de nuestro programa de embajadores STEM en Reino Unido.

EVENTOS EDUCATIVOS

Participamos en eventos en los que los estudiantes de secundaria pueden ver las carreras en acción y participar en actividades educativas STEM. Algunos de los eventos a los que asistimos en 2019 incluyen:

+ Competencia Aptitudes Canadá: 30.000 estudiantes de secundaria y preparatoria hicieron una visita al Concurso de Aptitudes de Canadá en vivo para ver a los aprendices (incluidos dos aprendices de Finning) competir en diferentes categorías de oficios, y conocer los oficios y a los posibles futuros empleadores. Los aprendices de Finning Ryan Goodin, aprendiz de electricidad en la sucursal de Regina, Saskatchewan, y Calvin Skjeie, aprendiz de técnico de equipo pesado en la sucursal de Kamloops, British Columbia, ganaron sus respectivas categorías a nivel provincial y nacional.

+ Día de carrera para los jóvenes de pueblos originarios: Nos asociamos con Actúa para apoyar un evento en el NorQuest College en Edmonton, Canadá, donde 22 voluntarios de Finning y, aproximadamente, 80 estudiantes de secundaria de las comunidades de pueblos originarios de los alrededores exploraron actividades prácticas STEM.

+ Eisteddfod: Diez empleados de Finning se ofrecieron como voluntarios para mostrar las actividades STEM en una feria de carreras de una semana de duración en Gales, Reino Unido, donde participaron 15.000 escolares y jóvenes.

En 2019, nuestros empleados dedicaron aproximadamente 550 horas a actividades relacionadas con STEM.

¿POR QUÉ LA INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES ES RELEVANTE PARA FINNING?

STEM puede ayudarnos a afrontar los desafíos medioambientales y sociales, y las carreras de STEM permiten a los individuos elevar su nivel de vida y contribuir significativamente a sus comunidades. Para Finning, los profesionales entrenados en STEM son esenciales para lograr nuestro propósito y visión.



ÁREA DE FOCO

AYUDANDO A ROMPER LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

SDG
RELACIONADO

5 

Desde 2016, nos hemos asociado con ComunidadMujer y Liceo Mejillones Chile. Nuestro objetivo común es inspirar a las niñas para que sigan carreras STEM y ayudar a cambiar los estereotipos de género que impactan en las elecciones de carrera. ComunidadMujer es una organización sin fines de lucro que trabaja para promover los derechos de la mujer y mejorar las políticas públicas para una mayor igualdad y equidad. Liceo Juan José Latorre de Mejillones es un centro educativo K-12 que proporciona diplomas de enseñanza media y aprendizajes de oficios técnicos en mecánica y electricidad.

En 2019, continuamos nuestros esfuerzos en:

MEJORAR LAS INSTALACIONES DE APRENDIZAJE

Proporcionamos fondos para renovar el taller de mecánica y soldadura del Liceo Mejillones, mejorando las condiciones de seguridad y aprendizaje del espacio para los estudiantes de las especialidades técnicas de mecánica y electricidad.

ORGANIZANDO UN DÍA EN FINNING

52 estudiantes del liceo recibieron una visita guiada a nuestras instalaciones, que incluyó una visita a Finning Instrucción Técnica (FIT), nuestro instituto de capacitación técnica, y al centro de reparación para observar nuestro trabajo en acción. Vieron nuestras instalaciones, observaron las prácticas de seguridad en acción, y conversaron con las mujeres que trabajan



en Finning.

REALIZANDO UN TALLER PARA LOS ESTUDIANTES Y LOS PADRES

Siete empleados de Finning facilitaron un taller de 4 horas con estudiantes y padres del Liceo de Mejillones. El taller se llamó "Rompiendo los estereotipos de género en la elección de carreras". Fue una oportunidad para concientizar acerca de los prejuicios de género en la elección de carreras y discutir las oportunidades y percepciones erróneas sobre las mujeres en la industria minera.

ACTUALIZANDO EL CURRÍCULUM

Los instructores del FIT trabajaron con los profesores del Liceo de Mejillones en una sesión de mesa redonda para actualizar, conjuntamente, el plan de estudios de sus programas, a fin de

reflejar las buenas prácticas actuales y satisfacer las necesidades de la industria.

SIRVIENDO COMO MODELOS A SEGUIR

Dos de nuestras empleadas en funciones técnicas visitaron la escuela para discutir su experiencia como mujeres en los oficios y para servir de modelo a las estudiantes.

Estamos motivados por los resultados de esta colaboración. Entre 2016 y 2018, el número de estudiantes femeninas de 2º medio del Liceo de Mejillones que eligieron carreras STEM se duplicó.

SDG RELACIONADO



CASO DE ESTUDIO: **MUJERES CONSTRUYENDO FUTURO**

Women Building Futures es una organización canadiense que ofrece capacitación y vivienda asequible a las mujeres que desean ingresar a las industrias de construcción, mantenimiento y transporte. La matrícula de los estudiantes se paga por medio de patrocinios de Fanning y otros socios.

Actualmente hay 15 aprendices femeninas inscritas en el programa de Técnico de Equipo Pesado de Women Building Futures.

La combinación del programa de desarrollo de habilidades, vivienda asequible y trabajo remunerado proporciona una oportunidad transformadora en las vidas de estas mujeres y contribuye a la diversidad de género en nuestra industria.

Ver más detalles acerca del programa [aqui](#).

SDG RELACIONADO



DESARROLLO DE APTITUDES

En 2019, continuamos ayudando a personas de grupos desatendidos o subrepresentados en nuestras comunidades a adquirir valiosas habilidades a través de la capacitación directa, pasantías y becas.

CAPACITACIÓN PARA COMUNIDADES

El principal objetivo de nuestro instituto técnico en Chile, Fanning Instrucción Técnica (FIT), es crear capacidad en nuestros empleados y clientes, pero también proporcionamos capacitación a mujeres, personas en riesgo social, inmigrantes y estudiantes que de otra manera no tendrían acceso a oportunidades de capacitación. Con el apoyo de los beneficios fiscales, y en asociación con otras organizaciones, ayudamos a cerrar las brechas de habilidades identificadas en las comunidades cerca de nuestras operaciones, entrenando y certificando a 879 personas en 2019 como mantenedores de equipos pesados, operadores de equipos y administradores de logística. Los siguientes grupos estuvieron representados:

Mujeres:

Proporcionamos capacitación a 171 mujeres para que puedan participar en carreras técnicas y obtener su certificación en operaciones de grúa horquilla y/o logística y administración de bodega. En asociación con la oficina local de trabajo y el Departamento de la Mujer y la Equidad de Género en Antofagasta, Chile, y la Fundación Tierra de Esperanza, ofrecemos capacitación a 149 mujeres que viven en circunstancias difíciles.

Jóvenes infractores de ley:

En asociación con la Fundación Tierra de Esperanza, proporcionamos capacitación a jóvenes infractores de ley para ayudarles a convertirse en miembros productivos y con posibilidades de empleo en la sociedad. En 2019, 50 personas se graduaron del programa como operadores de grúa horquilla y/o logística y administración de bodega.

Nuevos inmigrantes:

En 2019, proporcionamos capacitación a 10 nuevos inmigrantes a Chile, en las regiones de Antofagasta, Bío-Bío y Metropolitana, para ayudarles a integrarse a la fuerza laboral y la economía.

Estudiantes:

Tenemos 21 asociaciones activas con liceos técnicos en Chile. En 2019, 226 estudiantes de estos liceos recibieron instrucción en nuestras instalaciones.

PRACTICANTES

La capacitación práctica y la experiencia laboral son esenciales para el desarrollo de los profesionales del futuro. Además de nuestros programas de aprendizaje (página 17), también tenemos dos programas de prácticas:

+ En Canadá, el 2019 fue nuestro primer año participando en el programa de Mujeres Construyendo Futuras Técnicas de Equipo Pesado. Lea más en el caso de estudio en la parte izquierda de la página.

+ En Reino Unido e Irlanda, cada año nosotros ofrecemos una pasantía de 12 meses a dos estudiantes universitarios. Los pasantes tienen la oportunidad de experimentar diferentes ambientes de trabajo de acuerdo con sus futuras aspiraciones profesionales.

BECAS

Proporcionamos becas para aumentar el acceso a las carreras técnicas. En 2019, establecimos un fondo de dotación en el Keyano College en Fort McMurray, Canadá, que financia cuatro becas anuales, incluyendo una para una estudiante femenina matriculada en oficios, y otra para un estudiante de pueblos originarios de la zona de Fort McMurray. También proporcionamos dos becas a estudiantes femeninas de pueblos originarios de la región de Wood Buffalo en el norte de Alberta, Canadá, a través de Girls Inc. Estas becas apoyan a los beneficiarios en su búsqueda de una educación post-secundaria en un campo relacionado con STEM.

COMPROMISO PUEBLOS ORIGINARIOS

Operamos en comunidades con grandes poblaciones de pueblos originarios, especialmente en el norte de Canadá. Para fomentar nuestro compromiso con la inclusión, en 2019 elaboramos los Principios Guía de pueblos originarios que guiarán la forma en que nos relacionamos con las personas, empresas y comunidades. Los principios guiarán nuestros procesos de contratación, adquisición, nuevos negocios y relaciones estratégicas, e inversión en la comunidad para reflejar mejor la diversidad de las comunidades en las que servimos y operamos.





ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Una ética sólida y un buen gobierno corporativo son esenciales para mantener nuestra reputación y ser un socio de confianza para nuestros grupos de interés.

DESTACADOS DE 2019

- + 1.220 empleados participaron en una encuesta de percepción de riesgos
- + Actualizamos nuestro Código de Conducta y el 90% de los empleados completaron la capacitación en 2019

ÉTICA

Nuestros valores y expectativas de comportamiento ético están definidos en el Código de Conducta de Finning (el Código). El Código es nuestra guía para poner en práctica cada día nuestros principios de transparencia, ética y profesionalismo. En 2019 continuamos fomentando una cultura empresarial ética a través de las siguientes acciones:

ANALIZANDO LA ENCUESTA DE CULTURA DE RIESGO

Encuestamos a 1.220 empleados en 2018 para comprender sus percepciones sobre el enfoque de nuestros líderes en cuanto a la ética y el riesgo, la forma en que nos comunicamos sobre la gestión de riesgos, cómo se incorporan los riesgos en la toma de decisiones y cuán abiertos estamos a tener conversaciones sobre riesgo. Analizamos las respuestas en 2019 y nos enteramos que el 84% de los participantes sentían que nuestros líderes dan ejemplo de integridad y fuertes valores éticos por medio de sus palabras y acciones. Sin embargo, los empleados señalaron que no siempre se toman las medidas disciplinarias adecuadas cuando se infringen las políticas y procedimientos. Como resultado, actualmente estamos mejorando nuestras competencias y prácticas de investigación.

ACTUALIZANDO NUESTRA CAPACITACIÓN EN TEMAS DE ÉTICA

Revisamos nuestra capacitación en ética para hacerla más interactiva e incluir escenarios prácticos de la vida real, que sean relevantes para nuestros empleados. Hemos implementado la capacitación y la evaluación de seguimiento en toda la organización, utilizando nuestro sistema de aprendizaje en línea.

Todos los empleados deben pasar la evaluación logrando una puntuación de al menos el 80%. Al completar el módulo de capacitación, los empleados confirman que comprenden y cumplen el Código y otras políticas clave relacionadas con la ética. En 2019, el 90% completó la capacitación en ética.

¿POR QUÉ EL COMPORTAMIENTO Y EL GOBIERNO CORPORATIVO RELEVANTES PARA FINNING?

Nuestros rigurosos estándares de conducta de negocios son una razón clave por la que los empleados trabajan para nosotros, los clientes y proveedores se asocian con nosotros, y los accionistas invierten en nosotros. Creemos que la ética y los altos estándares de gobierno corporativo son esenciales para operar de manera efectiva, agregar mayor valor para los accionistas y permitirnos ser un socio comercial y miembro de confianza en la comunidad.

MEJORANDO NUESTROS TIEMPOS DE RESOLUCIÓN DE RECLAMOS

En 2018, establecimos objetivos internos en cuanto al número de días para resolver los reclamos. En 2019, trabajamos para mejorar nuestros procesos para cumplir con esos objetivos.

EMPODERANDO A LOS EMPLEADOS PARA QUE HABLEN

Empoderamos a nuestros empleados para que hablen cuando estén preocupados por un comportamiento o actividad que no se ajusta a nuestros valores y a las expectativas del Código. Los empleados pueden usar la línea de ética o el sitio web (ambos anónimos), o hablar con su supervisor local o el departamento de recursos humanos, legal o de riesgos.

ESTABLECIENDO EXPECTATIVAS CLARAS

Finning tiene tolerancia cero para el soborno o la corrupción en todos los negocios y relaciones. Nuestro Código de Conducta y la Política Global Antisoborno y Anticorrupción establecen nuestras expectativas en esta área.

SDG RELACIONADO



“La ética no es un ejercicio académico, es cómo actuamos cada día, en cada situación. La construcción de una cultura ética requiere actuar con integridad desde la sala de reuniones del Directorio hasta el taller.”

Greg Palaschuk
Chief Financial Officer

INFORMACIÓN SOBRE EL DIRECTORIO Y EL GOBIERNO CORPORATIVO

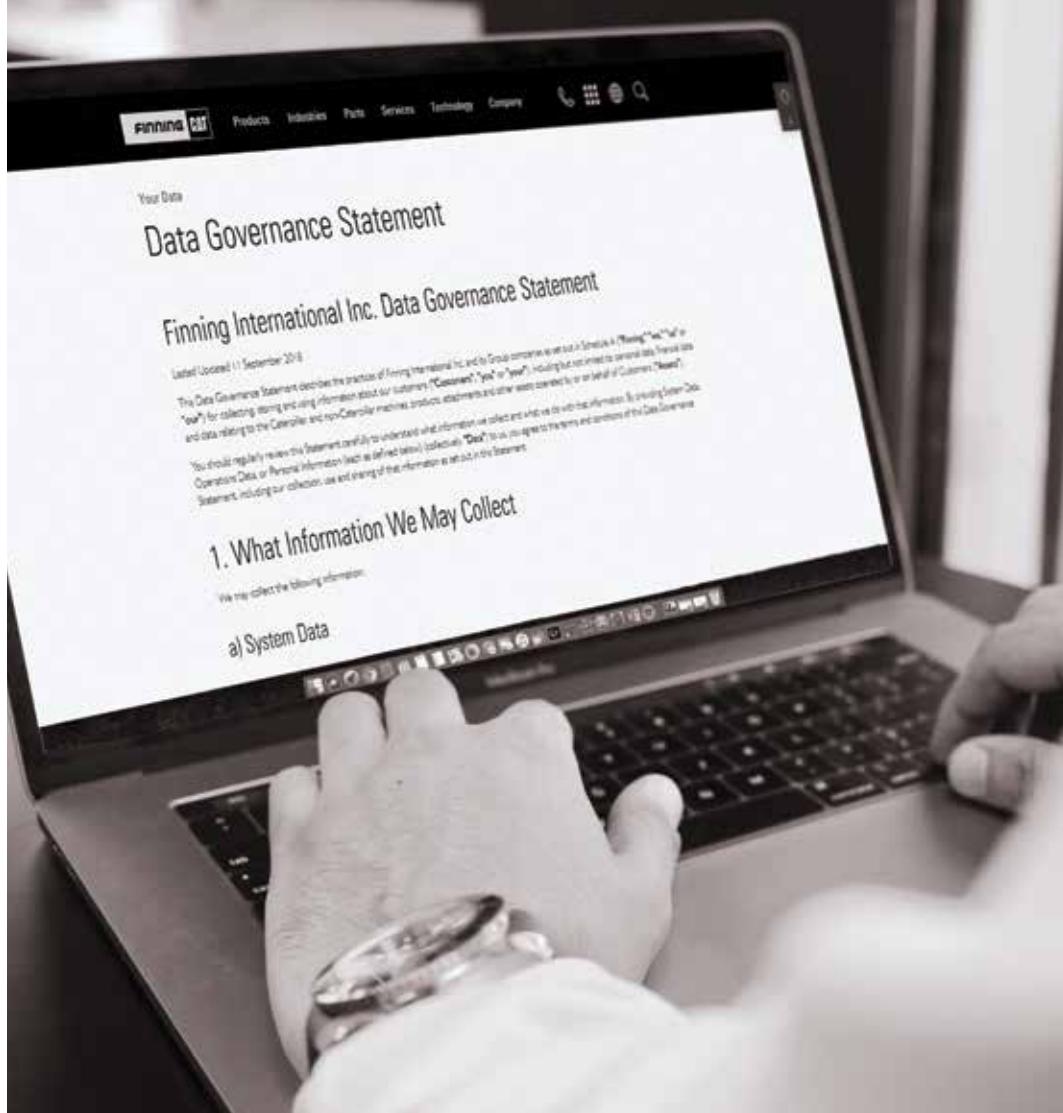
Cantidad de miembros del Directorio	12*
Edad promedio de los directores	64
Número de directores independientes	11*
Edad de jubilación obligatoria	72
Presidente y CEO por separado	Sí
Proceso exhaustivo de evaluación del Directorio	Sí
Presidente independiente	Sí
Duración promedio en directorio	5 años y 9 meses
Elección anual de directores	Sí
Acceso de representantes	Sí
Política de votación por mayoría	Sí
Código de conducta para directores, ejecutivos y empleados	Sí
Reuniones de Directorio celebradas en 2019	7
Lineamientos para propiedad de acciones para los directores y ejecutivos	Sí
Asistencia a reuniones del Directorio y comités en 2019	96,61%
Política sobre compra- venta de acciones y cobertura	Sí
Voto consultivo para propuesta de compensaciones	Sí
Apoyo al enfoque de compensación ejecutiva (promedio en 5 años)	93,10%
Mujeres miembros del Directorio	33%*
Política de diversidad del Directorio	Sí
Sesiones en cámara exclusivamente con directores independientes, en cada reunión de directorio y comité	Sí

GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestro Directorio tiene cuatro comités permanentes: Auditoría, Recursos Humanos, Gobierno Corporativo y Riesgo y Seguridad, Medioambiente y Responsabilidad Social (SESR). Para saber más sobre nuestro Directorio, por favor consulte nuestra Management Proxy Circular más reciente, que está disponible [aquí](#).

Junto con nuestro Directorio, que proporciona supervisión y responsabilidad, nuestro Equipo de Liderazgo de Fanning se basa en las mejores prácticas a través de la evaluación y mejora continua, proporcionando la base para el éxito de Fanning. Algunas de nuestras prácticas de gobierno corporativo y métricas clave se resumen en la tabla de la izquierda.

*Posterior a la elección de los directores en la Reunión General Anual de Fanning cada mes de mayo.



GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS E INFORMACIÓN

Los datos son cada vez más importantes para nuestros clientes, proveedores, socios y empleados, y nos tomamos el gobierno corporativo de los datos e información muy seriamente. Hemos puesto en marcha un marco de gobierno corporativo de información y datos, que incluye los siguientes aspectos:

Consentimiento del cliente/ proveedor/socio

Revisamos y actualizamos continuamente nuestras prácticas de consentimiento para asegurarnos de que estamos en línea con la legislación de protección de datos aplicable.

Protección de datos

Continuamente evaluamos y actualizamos nuestras prácticas y herramientas para superar los estándares de la industria.

Procedimientos de respuesta a la filtración de datos

Desarrollamos una Política de gestión y escalamiento de filtración de Datos para asegurar respuestas sistemáticas y mínimamente perturbadoras a casos de filtración de datos.

Almacenamiento de datos

Nuestra Política de Retención de Registros asegura que la información inactiva o desactualizada de clientes sea eliminada de forma segura.

Capacitación interna

La capacitación interna continua asegura que entendemos todas las reglas y requisitos y las aplicamos de acuerdo con nuestra Declaración de Gobierno corporativo de Datos.

Compromisos por escrito

Nuestro compromiso de proteger los datos está incluido en todos los contratos de Fanning, de manera que nuestros clientes, proveedores y socios entienden nuestras obligaciones en lo que se refiere a los requisitos legales.

Privacidad del empleado

Hemos desarrollado una Política Global de Privacidad de los empleados que cubre la forma en que los datos de los empleados se recogen, utilizan, procesan y divultan. Será implementada en enero del 2020.

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.

RESUMEN DE DESEMPEÑO						
	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019
CONTEXTO DE LA EMPRESA						
Ingresos ¹	millones de \$	6.257	5.628	6.256	6.996	7.290
Número de instalaciones ²	número	-	-	221	225	214
SEGURIDAD ³						
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	0,61	0,66	0,43	0,49	0,47
Frecuencia total de lesiones (TIF)	-	2,89	3,21	2,60	2,01	
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por millón de horas de exposición	1,84	1,02	0,72	0,61	0,34
Fatalidades	Cantidad	0	0	0	2	0
Incidentes vehiculares ⁴	Cantidad	-	-	85	102	74
Lesiones totales por actividad:						
Manejo manual	Porcentaje	-	-	-	-	30
Uso de herramientas de mano	Porcentaje	-	-	-	-	23
Desplazamiento caminando	Porcentaje	-	-	-	-	13
Montaje/desmontaje de componentes	Porcentaje	-	-	-	-	4
Lavado de componentes	Porcentaje	-	-	-	-	4
Montaje/desmontaje del equipo	Porcentaje	-	-	-	-	2
Operación de grúas y equipos de levante	Porcentaje	-	-	-	-	2
Uso de equipo estacionario	Porcentaje	-	-	-	-	1
Otros	Porcentaje	-	-	-	-	17
Cuasi-incidentes e identificación de peligros ⁵	Cantidad	26.633	25.334	18.210	22.651	28.292
Observaciones de supervisión	Cantidad	NA	NA	51.034	39.375	41.757
Recorridos de seguridad de ejecutivos	Cantidad	NA	NA	194	168	286
PERSONAS						
Número de empleados (no incluye contratistas y 4Refuel) ⁶	Cantidad	13.003	11.877	12.544	13.146	12.608
Número de empleados (4Refuel)	-	-	-	-	-	580
Número total de empleados (no incluye a contratistas)	Cantidad	-	-	-	-	13.188
Empleados por región (no incluye a contratistas)						
Canadá (incluye empleados de 4Refuel)	Cantidad	5.090	4.657	4.885	5.427	5.818
Sudamérica	Cantidad	6.253	5.821	6.207	6.252	5.870
Reino Unido e Irlanda	Cantidad	1.660	1.399	1.452	1.467	1.500
Número de empleados (incluye a contratistas) ⁷	Cantidad	14.325	13.039	14.077	14.732	14.290
Empleados cubiertos por convenios colectivos (incluye 4Refuel)	Porcentaje	66	67	64	60	64
INCLUSIÓN						
Fuerza de trabajo por grupo de edad:						
Menos de 30 años	Porcentaje	-	-	-	20	17
30 - 50 años	Porcentaje	-	-	-	62	64
Más de 50 años	Porcentaje	-	-	-	18	19
Diversidad de género						
Mujer	Porcentaje	-	-	-	16	16
Hombre	Porcentaje	-	-	-	84	84
Mujeres en roles de liderazgo						
Directorio ⁸	Porcentaje	18	17	25	33	33
Ejecutivo	Porcentaje	-	-	-	22	24
Líder senior	Porcentaje	-	-	-	28	30
Líder nivel medio	Porcentaje	-	-	-	22	22
Líder primera línea	Porcentaje	-	-	-	-	15

RESUMEN DE DESEMPEÑO

	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019
RETENCIÓN Y COMPROMISO						
Índice de contratación	Porcentaje	NA	NA	17	17	10
Índice de rotación voluntaria	Porcentaje	6	6	6	7	6
Índice de rotación voluntaria (hombre)	Porcentaje	-	-	-	-	6
Índice de rotación voluntaria (mujeres)	Porcentaje	-	-	-	-	9
Índice total de rotación	Porcentaje	16	18	12	13	13
Índice de respuesta a encuesta acerca de la experiencia del empleado	Porcentaje	84	87	89	89	88
Índice de experiencia ⁹	Puntaje de 100	72	72	75	85	84
RETENCIÓN Y COMPROMISO - DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS						
Empleados con evaluación de desempeño						
Ejecutivo	Porcentaje	-	-	-	-	85
Líder senior	Porcentaje	-	-	-	81	88
Líder nivel medio	Porcentaje	-	-	-	91	92
Líder primera línea	Porcentaje	-	-	-	89	95
Colaborador individual (no sindicalizado)	Porcentaje	-	-	-	95	93
Promedio de horas de capacitación, por tipo:				-		
Técnico	Porcentaje	-	-	-	23	29
Ventas	hora/empleado elegible	-	-	-	17	5
Liderazgo		-	-	-	30	25
Inversión en capacitación, por tipo ¹⁰						
Técnico	\$	-	-	5.379.840	6.084.662	
Ventas	\$	-	-	556.920	337.106	
Liderazgo	\$	-	-	1.627.793	1.270.991	
MEDIOAMBIENTE						
Emisiones de gases de efecto invernadero (total) ¹¹	Toneladas de CO2e	-	-	108.708	104.756	100.560
Directo (alcance 1)	Toneladas de CO2e	-	-	60.864	62.511	59.538
Indirecto (alcance 2)	Toneladas de CO2e	-	-	47.844	42.245	41.022
Emisiones directas por fuente						
Instalaciones	Toneladas de CO2e	-	-	26.894	27.892	25.674
Flota ¹²	Toneladas de CO2e	-	-	33.970	34.619	33.864
Uso de energía (total)	Gigajoules				1.275.283	1.192.356
Combustible - gasolina	Gigajoules	-	-	-	140.316	148.705
Combustible - diésel	Gigajoules	-	-	-	374.100	373.194
Gasoil	Gigajoules	-	-	-	1.691	1.785
Electricidad	Gigajoules	-	-	-	262.441	243.987
Gas natural	Gigajoules	-	-	-	496.735	424.685
Derrames ¹³						
Número de derrames registrables	Cantidad	2	6	0	1	2
Volumen total de derrames registrables	litros	360	3.900	0	120	1.300
Residuos peligrosos ¹⁴						
Enviado a vertederos	toneladas	-	-	-	-	9.956
Reciclado	toneladas	-	-	-	-	2.178
Inyección en pozo profundo e incinerado	toneladas	-	-	-	-	554
Total	toneladas	-	6.119	7.649	9.935	12.688
Residuos no peligrosos						
Enviado a vertederos	toneladas	-	-	-	-	4.447
Reciclado	toneladas	-	-	-	-	9.422
Total	toneladas	-	12.378	11.911	14.215	13.869

TABLA DE DESEMPEÑO

RESUMEN DE DESEMPEÑO							
	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	
PRODUCTOS							
Equipos conectados (% del total conectable)	Porcentaje	-	-	-	68	75	
Número de componentes remanufacturados (OEM)	Unidades	-	-	-	10.000	12.000	
COMUNIDADES							
Horas de voluntariado (sólo STEM)	Horas	-	-	-	875	550	
ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA							
Número total de empleados que completaron la capacitación sobre código de conducta	Porcentaje	-	-	-	-	90	

Los datos de los nuevos indicadores en los que no se dispone de datos históricos se indican con un símbolo “-”.

NOTAS DE 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 un conductor compañía e incluyen todo tipo de colisión con otro vehículo, objeto o persona. Datos de 2017 actualizados para ajustarse a esta definición.
5. En 2017 se establecieron definiciones globales para cuasi accidentes e identificación de peligros.
6. El número de empleados (excluidos contratistas) se utiliza para los cálculos de todas las personas, inclusión, retención y contratación en este reporte y en el resumen de desempeño.
7. El número de empleados (incluidos contratistas) se utiliza para todos los cálculos de seguridad en este reporte y en el resumen de desempeño. La definición de contratista se ajusta a Normas de la Asociación Canadiense de Productores de Petróleo (CAPP).
8. El porcentaje de mujeres en nuestro Directorio fue el que se determina posterior a la elección de Directorio que se realiza en la Asamblea General Anual de Fanning cada mes de mayo.
9. Puntuación de compromiso sustentable de la encuesta anual enviada a todos los empleados elegibles para medir los niveles de compromiso en la organización. Para que el compromiso sea sustentable a través del tiempo, es necesario que los empleados se comprometan, capaciten y se sientan energizados.
10. Los gastos en capacitación son reportados en dólares canadienses.
11. Las emisiones de GEI se sometieron a auditorías internas en 2017-2019.
12. Las emisiones de flota también incluyen el diésel utilizado para el diagnóstico de motores.
13. Los derrames que deben reportarse incluyen aquellos que deben ser comunicados a las autoridades regionales de acuerdo a la legislación de cada jurisdicción.
14. Existen limitaciones en los datos para residuos peligrosos y no peligrosos. La porción de residuos de Canadá no incluye instalaciones que no estén incluidas en nuestro contrato actual de gestión de residuos.



ÍNDICE GRI

El presente reporte se ha preparado de conformidad con las normas de GRI: Opción básica. En el índice que figura a continuación se indican las divulgaciones en el presente informe o en otros documentos públicos con respecto a los requisitos de GRI. Parte de la información cualitativa necesaria para cumplir las normas de GRI puede encontrarse en un documento separado denominado Información Complementaria de GRI.

INDICADOR GRI - Divulgación para todas las organizaciones		PÁGINA
PERFIL Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN		
102-1	Nombre de la Compañía	6
102-2	Marcas, productos y servicios principales	2
102-3	Casa Matriz	2
102-4	Ubicaciones	2
102-5	Forma legal	2
102-6	Mercados servidos	2
102-7	Tamaño de la Compañía	2
102-8	Números de empleados	44*
102-9	Descripción de la cadena de suministro	32
102-10	Cambios en la Compañía o en la cadena de suministro	2
102-11	Principio o enfoque de precaución ¹	Nota 1
102-12	Iniciativas externas	5
102-13	Membresías	Nota 2
102-14	Mensaje del CEO	1
GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA		
102-16	Valores, principios y normas de comportamiento	41
102-18	Estructura de gobierno corporativo	42
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS Y PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES		
102-40	Lista de grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-41	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	44
102-42	Proceso de identificación/definición de los grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-43	Enfoque de la participación de los grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-44	Temas clave planteados por los grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-45	Entidades que se incluyen en los estados financieros	6
102-46	Proceso para definir el contenido del informe	6
102-47	Lista de temas materiales	6
102-48	Ajustes de la información de informes anteriores	NO.
102-49	Cambios en la presentación de informes	NO.
102-50	Período de presentación de informes	6
102-51	Informe de sustentabilidad más reciente	2018
102-52	Ciclo de informes	Anual
102-53	Persona de contacto para el informe	sustainability@finning.com
102-54	Reclamos al reporte según GRI	48
102-55	Índice de contenido de GRI	48
102-56	Enfoque de aseguramiento externo	6

DIVULGACIONES ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS		PÁGINA
SEGURIDAD Y SALUD		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 5-6
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento de GRI página 5-6
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Suplemento de GRI página 5-6
403-3	Servicios de salud ocupacional	Suplemento de GRI página 5-6
403-5	Capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento de GRI página 5-6
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Suplemento de GRI página 5-6
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento de GRI página 5-6
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	44*
DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS		
404-1	Promedio de horas de capacitación por empleado	45
404-2	Programas de mejora de habilidades	16-17
404-3	Porcentaje de empleados que se evalúa el desempeño	45
DIVERSIDAD		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 5
405-1	Diversidad del Directorio y los empleados	44*
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 2
Indicador de la compañía	Acuerdos firmados sin interrupción de las operaciones	16
ENERGÍA Y EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 7
302-1	Consumo de energía	45
305-1	Emisiones directas de GEI	45
305-2	Emisiones indirectas	45
CUMPLIMIENTO (EFLUENTES, RESIDUOS)		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 7
306-2	Residuos, por tipo y método de eliminación	45
306-3	Derrames significativos, número y volumen	45
SEGURIDAD DEL CLIENTE		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 7
403-7	Prevención/mitigación de los efectos en la salud y la seguridad en el trabajo relacionados directamente con las relaciones de negocios (seguridad del cliente)	27-28
Indicador de la compañía	En desarrollo	
DESEMPEÑO Y LEALTAD DE LOS CLIENTES		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 7
Indicador de la compañía	Porcentaje de equipos conectados	45

DIVULGACIONES ESPECÍFICAS DE TEMAS, continuación		PÁGINA
RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 7
Indicador de la compañía	Número de componentes remanufacturados	46
CADENA DE SUMINISTRO		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 8
Indicador de la compañía	En desarrollo	
COMMUNITY INVESTMENT		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 8
Indicador de la compañía	Horas de voluntariado (sólo STEM)	46
ÉTICA/ ANTICORRUPCIÓN		
103	Enfoque de gestión	Suplemento de GRI página 9
205-2	Comunicación sobre anticorrupción	46

* Cumple parcialmente con los requisitos de la GRI

NOTAS FINALES:

Nota 1: Aunque no hemos adoptado formalmente el principio de precaución (como se describe en la Declaración de Río de las Naciones Unidas de 1992), nuestras prácticas y desempeño en materia de sustentabilidad demuestran nuestro compromiso de identificar y prevenir o mitigar proactivamente los impactos negativos.

Nota 2: Finning pertenece al club del 30%, es miembro de Catalyst, es firmante del compromiso de Minerva y es miembro de las redes de EHS de los distribuidores de Cat en las regiones en las que operamos.

DECLARACIÓN ORIENTADA AL FUTURO

Este informe contiene declaraciones acerca de la visión de negocios de Fanning, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otras declaraciones que no son hechos históricos. Una declaración realizada por Fanning es con visión futura cuando utiliza lo que la Compañía conoce y espera hoy para presentar acerca del futuro. Las declaraciones orientadas al futuro pueden incluir terminología como objetivo, anticipar, suponer, creer, podría, esperar, meta, orientación, intención, puede, perspectiva, plan, proyecto, buscar, debería, estrategia, esfuerzo y voluntad, así como variaciones de dicha terminología.

Las declaraciones orientadas al futuro en este informe incluyen, pero no se limitan a, declaraciones con respecto a: seguridad y métrica ambiental que debe lograr 4Refuel; desempeño de gestión ambiental proyectado de la Compañía; expansión del Departamento de Estandarización en nuestras operaciones en Sudamérica para mitigar los riesgos; desarrollo e implementación de planes relacionados con la promoción de la equidad e igualdad de género; participación en el programa de desarrollo de liderazgo de Fanning, Power to Lead; desarrollo e implementación de un programa de capacitación de liderazgo para los líderes de primera línea de Fanning; participación en el programa de aprendizaje de controladores de la Compañía en Reino Unido e Irlanda; emisiones relacionadas con la electricidad asociadas con Reino Unido y las instalaciones de Irlanda; aplicación de planes de acción para la reducción de residuos en nuestras operaciones canadienses; la capacitación de los empleados de los clientes en operaciones autónomas; la expectativa de que My.fanning.com estará disponible en todas las regiones en el 2020; las expectativas de que la minería autónoma en Highland Valley Copper aumentará la productividad, incrementará la seguridad, apoyará una posible extensión de la mina mas allá de la actual vida útil de 2028 y continuará con los empleos y la actividad económica; el suministro de camiones de transporte autónomos a Teck para su uso en la mina Quebrada Blanca 2; la expectativa de que Fanning ponga en marcha un sistema de cogeneración a gran escala en el aeropuerto de Edmonton; la expectativa de que la planta de tratamiento de aguas residuales de la Isla Annacis capture aproximadamente 236 millones de m³ de metano al año y se complete en el 2020; y la puesta en marcha del código de proveedor de Fanning. Todas estas declaraciones orientadas al futuro son de conformidad con las disposiciones de "puerto seguro" de las leyes de valores canadienses aplicables.

A menos que se indique lo contrario, las declaraciones orientadas al futuro del presente reporte reflejan las expectativas de Fanning a la fecha de éste. Salvo en los casos en que así lo exijan las leyes de valores de Canadá, Fanning no asume ninguna obligación de actualizar, revisar cualquier declaración orientada al futuro, ya sea como resultado de una nueva información, eventos futuros, u otros. Las declaraciones orientadas al futuro, por su propia naturaleza, están sujetas a numerosos riesgos e incertidumbres, y se basan en diversas suposiciones que dan lugar a la posibilidad de que los resultados podrían diferir materialmente de las expectativas expresadas o implícitas en dichas declaraciones y que las perspectivas comerciales, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otras declaraciones de Fanning, que no son hechos históricos, podrían no alcanzarse. En consecuencia, Fanning no puede garantizar que cualquier declaración mirando al futuro se materializará. Hay factores que podrían hacer que los resultados o acontecimientos reales difieran materialmente de los expresados o implícitos en estas declaraciones orientadas al futuro incluyen: condiciones económicas y de mercado generales; tipos de cambio de divisas; precios de productos básicos; nivel de confianza y gasto de los clientes, y la demanda y los precios de los productos y servicios de Fanning.

La capacidad de Fanning para mantener su relación con Caterpillar; la dependencia de Fanning de la continua aceptación de sus productos en el mercado, incluidos los productos de Caterpillar, y el suministro oportuno de piezas y equipos; la capacidad de Fanning para gestionar las presiones de los costos a medida que se produce el crecimiento de los ingresos; la capacidad de Fanning para negociar condiciones y precios satisfactorios de compra o inversión, obtener las aprobaciones necesarias y obtener financiación en condiciones atractivas o no; la capacidad de Fanning para gestionar eficazmente su estrategia de crecimiento; La capacidad de Fanning para atraer suficientes recursos de mano de obra calificada a medida que cambian las condiciones del mercado, la estrategia comercial o las tecnologías; la intensidad de la actividad competitiva; la capacidad de Fanning para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable en todas las regiones; y los cambios en el entorno político y económico de las regiones en las que Fanning lleva a cabo sus actividades. Las declaraciones a futuro se proporcionan en este informe con el fin de dar información acerca de la gestión de las expectativas y planes actuales y

permitiendo a los inversionistas y otros obtener una mejor comprensión de los esfuerzos de sustentabilidad de Fanning. Sin embargo, se advierte a los lectores de que tal vez no sea apropiado utilizar esas Declaraciones mirando al futuro para ningún otro propósito.

Las declaraciones mirando al futuro realizadas en este informe se basan en una serie de supuestos que Fanning creyó que eran razonables el día en que la Compañía hizo estas declaraciones, entre ellos: i) que se mantendrán las condiciones económicas y de mercado generales; ii) que el nivel de confianza de los clientes y el gasto, la demanda y los precios de los productos y servicios de Fanning se mantendrán; iii) la capacidad de Fanning para ejecutar con éxito sus planes e intenciones; iv) la capacidad de Fanning para atraer y retener personal calificado; v) la competencia en el mercado; vi) los productos y la tecnología que ofrecen los competidores de la Compañía; y vii) que nuestras actuales buenas relaciones con Caterpillar, nuestros contratistas, proveedores de servicios y otros terceros se mantendrán.

Fanning advierte a los lectores que cualquier riesgo descrito en este informe, o en la MD&A o AIF de Fanning no son los únicos que podrían impactar a la Compañía. Otros riesgos e incertidumbres no conocidos actualmente por ella -o que se consideran en la actualidad irrelevantes- también pueden tener un efecto adverso importante en el negocio, las condiciones financieras u otros resultados operacionales de Fanning. Salvo que se indique lo contrario, las declaraciones orientadas al futuro no reflejan el impacto potencial de ningún elemento no recurrente o inusual o de otras disposiciones, fusiones, adquisiciones, u otras combinaciones de negocios, u otras transacciones que pudieran anunciarse o que podrían ocurrir posterior a la fecha del presente reporte. El impacto financiero de dichas transacciones y otras no recurrentes o inusuales pueden ser complejas y dependen de los hechos particulares de cada una de ellas. Por lo tanto, Fanning no puede describir el impacto esperado de forma significativa o de la misma manera que Fanning presenta los riesgos conocidos que afectan a su negocio.





FINNING[®]

sustainability@finning.com