



Reporte de Sustentabilidad

Hudson Products de México

Carretera a Villa de García #3840, Santa Catarina, Nuevo León, CP
66350

contact@hpm.com.mx

+ 52 81 50005100



ÍNDICE

- Carta de Don Fernando Elizondo Garza y Adán Salinas M.
- Compromiso con un futuro mas sustentable

1. HUELLA INNOVADORA

- Hudson Products de México
- Visión, Pilares y Valores de Hudson
- Principales magnitudes económicas
- Premios y Reconocimientos 2018
- Sustentabilidad 2018

2. HUELLA CORPORATIVA

- Gobierno Corporativo
- Código de conducta
- Grupos de Interés

3. HUELLA AMBIENTAL

- El sistema de gestión ambiental
- Evaluando nuestro desempeño
- Gestión

4. HUELLA EN EL ENTORNO LABORAL

- Nuestro equipo de trabajo
- Desarrollo y oportunidades de crecimiento
- Compensaciones y beneficios

5. HUELLA SOCIAL

- Comunidad
- Voluntariado

6. HUELLA EN NUESTROS PRODUCTOS

- Calidad y satisfacción
 - Comunicación responsable
 - Planificación participativa
-

7. HUELLA EN LA CADENA DE
PRODUCCIÓN

- Una gestión sustentable
- Relevamiento de Proveedores
- Desafíos del 2019

8. Guías
GRI



HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

DON FERNANDO A. ELIZONDO GARZA

En Hudson Products de México la Sustentabilidad es una práctica habitual; es la forma en que decidimos trabajar para llevar nuestros productos a los consumidores: preservando los recursos naturales de los que todos dependemos y contribuyendo al progreso socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Estamos orgullosos de emprender esta manera de vivir en México. Durante los últimos 12 meses, hemos logrado construir nuevas relaciones con todos nuestros grupos de interés; comprendemos sus necesidades y diariamente les ofreceremos innovaciones a los productos que darán vida en el campo de la extracción de energía.

Es una celebración para nuestra comunidad corporativa añadir en el proceso de profundización de nuestra estrategia global de Sustentabilidad, incorporando sus tres ejes de trabajo –las personas, el planeta y los productos– a nuestro programa corporativo de Responsabilidad Social GAIA.

Apostar a una gestión sustentable ha representado un valioso retorno en términos de reputación y de reconocimiento por parte de nuestros empleados y nuestra cadena de valor, cuyos miembros aprecian la adaptación de políticas y prácticas sostenibles.

Miramos al futuro con optimismo y trabajamos cada día para reafirmar la calidad de nuestros productos y procesos. También sabemos que el camino de la Sustentabilidad implica crecientes desafíos:

- *Sostener planes de negocio cada vez más exigentes preservando el capital natural del planeta.*

- *Incorporar a nuestra cadena de valor iniciativas de sustentabilidad social y ambiental, y liderar esa tendencia.*

- *Garantizar la constante innovación en productos y servicios que aseguren una*

Plataforma sustentable a mediano y largo plazo.

A través del proceso anual de nuestro Reporte de Sustentabilidad, encontramos una valiosa herramienta para compartir con todos nuestros públicos los progresos que vamos acumulando en materia de Sustentabilidad.

Nuevamente, los invito a leerlo y a sumarse a aportar desde el lugar de cada uno, para la construcción de un futuro más sustentable para todos.

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

ADÁN SALINAS MARTÍNEZ

La Sustentabilidad esta forma parte de la esencia misma de Hudson Products de México , y es ella quien nos ha permitido consolidar nuestras operaciones y negocios, contribuyendo al mismo tiempo con la creación de valor compartido.

Sustentabilidad 2016 se convierte en un poderoso marco de trabajo, en el cual todos los integrantes de Hudson Products de México, compartimos la siguiente visión:

- Consolidar vínculos éticos con todos nuestros grupos de interés
- Respetar nuestro planeta y conservar los recursos naturales
- Ofrecer productos de calidad superior que mejoren la vida de nuestros consumidores

Dicho enfoque hace también que amplifiquemos el alcance del impacto pasando de una visión más enfocada en nuestra huella operativa hacia un abanico más amplio de responsabilidades e iniciativas en toda la cadena de valor. El abordaje holístico que implementamos refleja la creciente complejidad de las cuestiones sociales y ambientales, y reconoce a la sustentabilidad en sus múltiples aspectos como una parte integral de nuestro negocio.

El único camino posible para avanzar hacia el logro de nuestras metas es ser cada vez más innovadores, con el compromiso dirigido hacia todos los grupos de interés, que en Argentina se reflejan en los objetivos del programa de Sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresaria GAIA . Desde allí intervenimos para:

- Garantizar la transparencia de nuestras operaciones;
- Renovar el compromiso con el desarrollo social;
- Brindar productos esenciales para nuestros clientes y consumidores;
- Incluir la RSE en las operaciones de nuestros proveedores;
- Avanzar hacia la sustentabilidad ambiental;
- Promover el desarrollo de nuestro talento interno.

Siendo este nuestro primer Reporte de Sustentabilidad para compartir con ustedes la información sobre nuestra gestión del año 2018 y las expectativas para el próximo período. Les recordamos que pueden enviarnos sus comentarios y sugerencias sobre nuestro trabajo, particularmente en esta gestión donde hemos dado un paso más y contamos con certificación C de Global Reporting Initiative. Tercer reporte de sustentabilidad.

Comprometidos con un Futuro Sustentable

Objetivo

Se tiene como objetivo comunicar a todos nuestros grupos de interés los resultados del trabajo en materia de Sustentabilidad que desarrollamos a lo largo de 2018 en nuestras operaciones industriales y comerciales en Santa

Catarina, Nuevo León.

Los contenidos de la publicación se definieron sobre la base de un estudio de materialidad, herramienta que utilizamos para identificar y analizar los temas de mayor relevancia para nuestros stakeholders. Para ello, consideramos diversas fuentes de información, tanto externas como internas; se implementaron instancias de diálogo con proveedores y ONG, y se consideraron los resultados de dos estudios de opinión: uno entre consumidores y otro entre empresarios y líderes de opinión (ambos fueron realizados por consultoras

independientes)

Esquema del proyecto

Entre los temas destacados por los grupos de interés se mencionaron los siguientes:

- Promoción del bienestar de los empleados
- Programas de inversión social en salud y educación
- Protección del medio ambiente
- Gestión del agua y cambio climático

Expectativas

Entre las expectativas para el trabajo futuro, las más relevantes son los programas de empleo para personas con

capacidades diferentes y la disponibilidad de productos en formatos que puedan ser adquiridos por personas de bajos recursos. Ambos serán analizados por el Comité de Sustentabilidad para analizar la viabilidad de

implementación en nuestras operaciones. Toda la información que se presenta fue revisada por cada una de las áreas y aprobada por el Grupo de Dirección.

Resultados

Para esta primera edición, continuamos utilizando los Lineamientos G3 propuestos por Global Reporting Initiative

(GRI). Como parte de nuestro compromiso hacia una mayor transparencia en la comunicación de nuestra gestión, avanzamos un escalón para por primera vez en la historia de nuestra compañía Nivel de Aplicación C de GRI.

Para acceder a la versión digital del Reporte de Sustentabilidad 2016, ingrese a nuestro sitio web: www.hudson.com.mx



HUELLA INNOVADORA



1. HUELLA INNOVADORA

- Hudson Products de México
- Visión, Pilares y Valores de Hudson
- Principales magnitudes económicas
- Premios y Reconocimientos 2018
- Sustentabilidad 2018



15 Años de innovación en nuestro gran país México.

La calidad de nuestros productos, el servicio al cliente y el trato justo hacia todas las personas han constituido los pilares del crecimiento de nuestra empresa, y hoy continúan siendo los principios rectores de nuestro compromiso con la sustentabilidad.

Hudson Products de México S.A. de C. V.

Hudson products de México somos pioneros en la fabricación de filtros de fases para la extracción de gas en México. HPM tiene casi dos décadas de inversión e innovación que para nosotros significan renovar el compromiso y continuar apostando a México, como se ha hecho hasta ahora.

HPM en números

202 Empleados.

Oficinas en México, Estados Unidos e Italia.

A lo largo de nuestra historia. Hemos transformado grandes ideas en innovadores productos, esenciales para revolucionar el mundo que nos rodea.

Novedades en nuestras Sedes:

- Se amplió en un 5% las instalaciones de estructuras.
 - Se compró nueva maquinaria para el área de habilitado.
 - Se instalaron paneles translucidos en toda la instalación de estructuras.
 - Se arrancó con el sistema EPICOR que permitirá una mejor administración de las materias primas y de la entrega de nuestros productos.
-

Misión y Visión de Hudson Products de México



Desempeño Financiero

En los últimos 3 años tenemos un crecimiento sostenido, con récords de facturación y de volumen en

todas las categorías. De la mano de una fuerte inversión e innovación, hemos renovado prácticamente

todo el portafolio de productos en las distintas categorías con lanzamientos importantes en Uticas Quedas, Chesapeake y Bonanza. Asimismo hemos invertido en maquinaria y en nuestras instalaciones.

Nuestro fuerte foco en la innovación y una muy buena gestión nos han dejado, como resultado, un crecimiento en continuidad con nuestra performance de años anteriores y del contexto regional.

Contribuimos indirectamente al crecimiento

económico a través de cuatro factores: empleo, capacitación, intervención social e inversión.

Nuestra gente es 100% de las dos comunidades más cercanas a las instalaciones García y Santa Catarina Nuevo León.

Nuestros planes y previsiones para 2019 apuntan a reforzar y mantener nuestro liderazgo, prestando especial atención a la variable inflacionaria que, tal como sucede en todos los rubros del mercado, afecta nuestros costos y competitividad.

Nuestro crecimiento está fundado en prácticas innovadoras y sustentables.

Nuestro compromiso en sustentabilidad 2019

Este año 2018, anunciamos nuestra estrategia de Sustentabilidad 2019, que incluye objetivos de desempeño para trabajar a lo largo de cinco años bajo tres pilares: las personas, el planeta y los productos.

Dicha estrategia nos plantea metas desafiantes, las cuales demandarán una integración total con nuestro Plan de Negocios 2019, un mayor foco en la innovación de nuestros productos en todo el ciclo de vida, la consolidación de nuestra reputación y la

medición de nuestro progreso.

Sustentabilidad 2019 nos orienta sobre el camino a

transitar en los próximos años para asegurar el éxito a

largo plazo de nuestra empresa, llegando a un mayor número de personas con nuestros productos. A través

de un enfoque integral, nuestra estrategia representa el

ciclo completo de nuestras responsabilidades:

aumentar nuestra contribución para la preservación del

capital natural del planeta y para el progreso

socioeconómico de las comunidades en las que operamos.



Huella Corporativa

2. HUELLA CORPORATIVA

- Gobierno Corporativo
- Código de conducta
- Grupos de Interés

Integridad de nuestra cultura estructural

La Transparencia de nuestra Gestión:

Establecemos un vínculo con nuestros grupos de interés que asegura el cumplimiento de todos los requisitos legales y regulatorios, así como los parámetros éticos que nos ayudan a crecer de manera sustentable.

En Hudson Product de México disponemos de un conjunto de principios que norman el diseño, la integración y el funcionamiento del más alto órgano de gobierno de la Empresa: el Directorio y sus comités de apoyo.

Esta estructura y sus respectivos comités supervisan y guían la gestión del negocio, así como las relaciones con nuestros grupos de interés. Además, establecen y aprueban el alcance de nuestras políticas y procedimientos operativos fundamentales en materia de ciudadanía, manejo ambiental, sustentabilidad y responsabilidad social corporativa, entre otras.

Comité Interno de Sustentabilidad

Con el fin de alinear nuestras iniciativas como región, contribuir con las estrategias globales de la Compañía, y definir los próximos pasos en el área de Sustentabilidad a nivel local, formamos el Comité de Sustentabilidad multidisciplinario donde se encuentran 6 áreas de la Planta: Recursos Humanos, Calidad, Operaciones, Compras, Finanzas, Ingeniería y Gerencia General.



Grupos de Interés

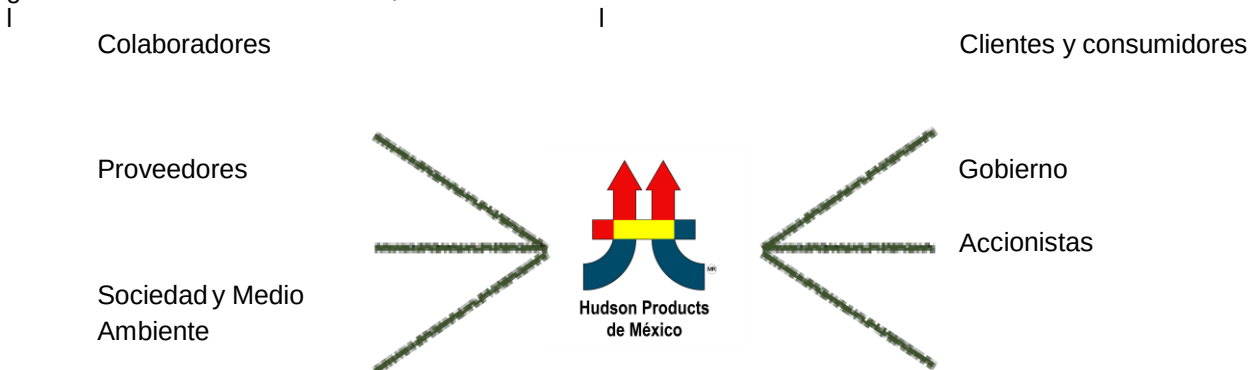
HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

Nos conectamos periódicamente con los diferentes grupos de interés que están influenciados directa o indirectamente por el desarrollo de nuestra actividad. De acuerdo con el grado de proximidad con Hudson Productos de México y características de cada uno, implementamos diferentes mecanismos de comunicación y/o participación.

Además, nos integramos con otros actores del mercado a través de nuestra participación activa en distintas comisiones o comités de trabajo de Cámaras y Asociaciones empresariales relacionadas con nuestra actividad.

Desarrollo

- HPM cuenta con un programa de aprovechamiento alternativo o disposición adecuada de sus residuos, subproductos y desechos, incluyendo reutilización, reciclaje, donación y venta de los mismos.
- Se cuenta con procesos que promueven el reciclaje y la reutilización de los sobrantes de materia prima.
- Se cuenta con un programa de separación de residuos y de reciclaje de papel, cartón, chatarra, tambos y fibra.
- Se cuenta con programa de donación de equipo computacional y mobiliario en desuso con el fin de apoyar a los sectores de la comunidad cercanos a la planta, especialmente a escuelas y universidades.
- Se tienen contratos con empresas especializadas en el manejo responsable y disposición de los residuos de producción. Se cuenta con un programa de auditorías ambientales a los proveedores de estos servicios, garantizando de esta manera a operación sustentable de los mismos.



*Informe resumido de Hudson Products de México Responsabilidad Social
Corporativa Empresa Socialmente Responsable.*

Programa para alcanzar el CRS / ESR

Entrenamiento en casa

Comité de ESR . implantado el 14 de enero de 2013

-Responsabilidad social corporativa

Responsable: Adán Salinas.

- a) .- Gestión de CRS - cómo responder a este programa con hechos - Ángel Santos*
- b) .- Corporación de calidad de vida - Recopilando información - JL Saenz*
- c) .- Ética empresarial - Revisar nuestro negocio de ética corporativa - Lupina de la Rosa*
- d) .- Vínculos con la comunidad - Salud Cultural / Gobierno contacto local - Sergio Ortiz*
- e) .- Vínculos con el medio ambiente - PROTOCOLOS DE MONTREAL Y KYOTO - Felipe García*

Fecha de presentación para solicitar CSR / ESR fecha límite ... octubre de 2013.

*Hoy, en 2018, cualquier persona puede considerar el significado de responsabilidad social
como estilo de vida.*



Huella Ambiental

3. HUELLA AMBIENTAL

- El sistema de gestión ambiental
- Evaluando nuestro desempeño
- Gestión

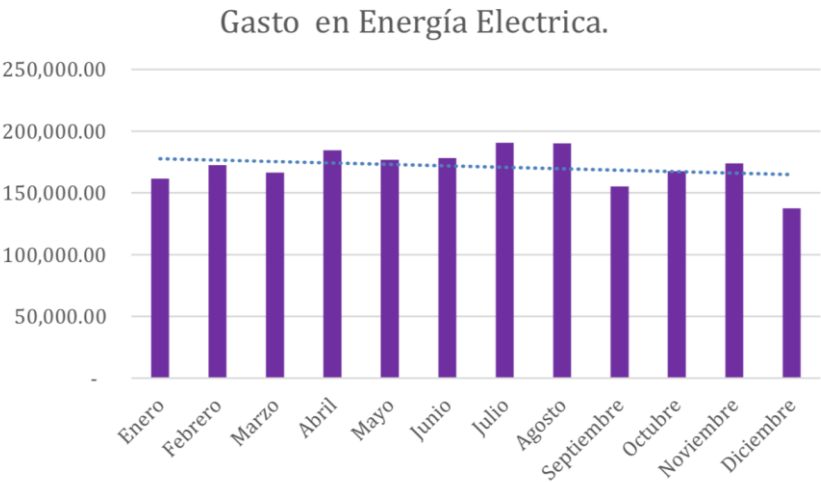


GESTIONAMOS DESAFIOS AMBIENTALES

Tenemos la desafiante tarea de conservar y proteger el capital natural de nuestro planeta (Gaia) por lo que decidimos reforzar nuestros esfuerzos sobre la administración de aquellos recursos de los que más dependemos

y sobretodo de los que podemos generar un mayor impacto: Energía, Gas y Agua.

Tabla de gastos de Energía, Gas y Agua. Explicación de las mismas



PROCESO PARA DETERMINAR LOS LÍMITES DE SIGNIFICANCIA

Aspectos Ambientales	Valor de Significancia	Diferencia
Descarga Sanitaria	320	0
Quema de Gas Natural	2120	1800
Desperdicio de Fibra de Vidrio	3101	981
Derrame de Aceites	4001	900
Derrame de Resina	4010	9





Huella en el Entorno Laboral

4. HUELLA EN EL ENTORNO LABORAL

- Nuestro equipo de trabajo
- Desarrollo y oportunidades de crecimiento
- Compensaciones y beneficios

NUESTRA FILOSOFÍA

Filosofía y gente es la propuesta de valor para nuestros empleados que describen cómo los acompañamos para “liberar su poder” y qué se espera de ellos. Se basa en 7 dimensiones:

.-**Recibir**: Somos una compañía abierta a incluir personas que provengan de diferentes contextos y culturas. Se valora la diversidad de opiniones. Formas de pensar, etc. Y se entiende que desde la diferencia se construye más y mejores resultados.

.-**Soñar**: Somos una compañía con una cultura de superación, de ir más allá para superar las metas personales y profesionales, que reúne gente con ambición, con sueños, que busquen alcanzar sus aspiraciones y que tengan ganas de asumir riesgos.

.-**Crecer**: Queremos gente con ganas de crecer junto con la compañía. Promovemos la búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo y la mejora permanente en la forma de hacer las cosas.

.-**Ganar**: Promovemos una cultura ganadora, basada en que cada uno tome responsabilidades por los objetivos del negocio y los haga suyos. Trabajamos con el foco puesto en el logro de resultados y en cómo cada uno puede colaborar para alcanzarlos.

.-**Celebrar**: Somos una compañía que no solo promueve los logros, sino que reconoce y recompensa el desempeño, los esfuerzos y los resultados sobresalientes.

.-**Vivir bien**: Ayudamos a encontrar o mejorar un correcto balance entre la vida personal y profesional.

.-**Compartir**: Estamos fuertemente comprometidos con la comunidad y con el cuidado del medio ambiente. Buscamos diversos ámbitos a través de los cuales podamos compartir con la sociedad y fortalecer nuestro vínculo.

Durante el 2018. Implementamos una nueva estructura salarial para los colaboradores de planta con el objetivo de

mantener una posición competitiva en el mercado. Además, modificamos nuestro tabulador de salarios para que los colaboradores continúen teniendo opciones de crecimiento

Perfil de Nuestro Equipo de Trabajo

Distribución de Personal

Estructuras 1	114 colaboradores
Estructuras 2	20 colaboradores
Plásticos	26 colaboradores
Administrativos	42 colaboradores
TOTAL	202 colaboradores

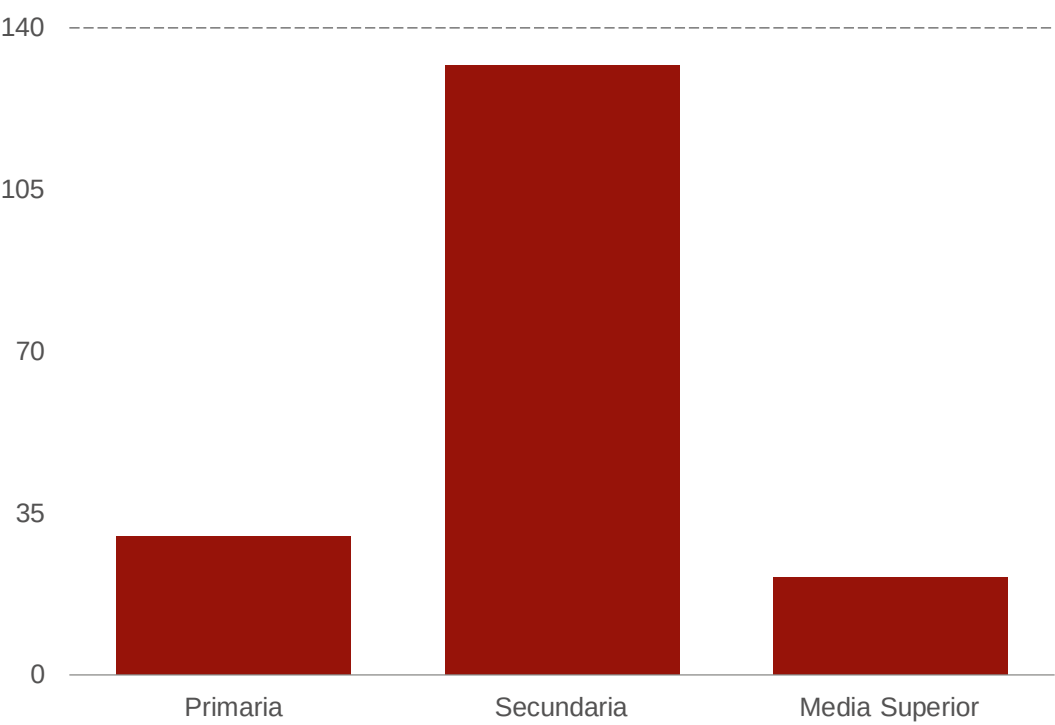
Distribución de las mujeres en cargos de suma importancia para la empresa

Sexo	Departamento	Puesto
Mujer	Finanzas	Gerente
Mujer	Contabilidad	Contadora
Mujer	Recursos Humanos	Jefatura
Mujer	Compras	Coordinadora
Mujer	Ventas	Coordinadora
Mujer	Calidad	Coordinadora ISO
Mujer	Ingeniería	Asistente Gerente
Mujer	Gerencia General	Asistencia Gerencia

Perfil Operativo

Personal operativo distribuido en los niveles educativos

Nivel de estudios	Número de empleados
Primaria	30
Secundaria	132
Media Superior (prepa o técnica)	21
TOTAL	183



HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

*En caso de que las personas deban ser desvinculadas por razones ajenas a la persona, reciben el apoyo de *colocación o outplacement*, consistente en direccionar a los colaboradores en empresas de grupo ELIZONDO para poder reubicarlos, o si el colaborador lo permite lo canalizamos con nuestra asociación CAINTRA, toda vez

ellos tiene bolsa de trabajo en toda el área del Poniente de la zona metropolitana, así el colaborador puede tener un horizonte claro con nuevos objetivos.

Así mismo contamos con apoyo a través de la denominada “SOCIEDAD DE RECURSOS HUMANOS”, Sociedad

de la cual formamos parte y todos los días verificamos quién tiene nuevas oportunidades de trabajo.

Compensaciones y beneficios

En 2018 Implementamos una nueva estructura salarial propia basada en la metodología compensación en base al mercado, la cual nos permite mantener una posición competitiva en el mercado, diferenciar el pago basado el buen desempeño y lograr una compensación global, para determinar el grado salarial de un puesto, realizamos el proceso de homologación con la información del mercado aportada por CAINTRA y en función de ello ubicamos dentro de nuestra estructura salarial 10 niveles.

Cada año, realizamos una encuesta de remuneración junto a CAINTRA con el propósito de evaluar la competitividad

de los salarios, así como nuestras Políticas Y prácticas de Recursos Humanos. En la misma, nos comparamos con

un selecto grupo de 59 compañías similares al nivel de ingresos de la zona del Poniente de la zona metropolitana.

Con el fin de tener aún consistencia, participamos y analizamos los resultados de otras encuestas salariales

externas, lo cual nos permite tener un análisis más completo de mercado de las categorías y de las de la compañía.

Los colaboradores reciben un paquete de compensaciones variables y beneficios asignados de acuerdo a su desempeño, más todas las ventajas incluidas dentro del programa Vivir Bien. Cada año se incorporan ponen en marcha nuevos beneficios vinculados con las necesidades de todos los empleados de la compañía.



Trabajo en Equipo

CLIMA LABORAL

En Hudson Products de México trabajamos con una política de puertas abiertas. Esto significa que los ejecutivos de la compañía, tanto el Gerente General como los gerentes de áreas, estarán siempre disponibles para dialogar y escuchar opiniones, dudas sugerencias y comentarios de los colaboradores. Con el objetivo de optimizar la comunicación y participación entre todos los niveles, generamos una serie de iniciativas y encuentros informales entre liderazgo, los supervisores y los empleados.

CONECTADOS

Promovemos el bienestar y el desarrollo de los equipos a través de una gestión participativa que mantienen enlazados a todos los colaboradores de la empresa, independientemente del puesto que ocupan.

- Mornings meetings; un grupo de gerentes se reúne en las mañanas con la Gerencia General para externar las inquietudes del personal a su cargo, con la finalidad de despejar dudas o de confirmar algún tipo de información.
- Reuniones entre departamentos: tienen como fin mejorar los servicios entre departamentos y fijar compromisos de mejora, que luego son seguidos y medidos.

Trabajo en equipo: Entre los colaboradores y su líder. Fomentamos el liderazgo de los colaboradores como agentes de cambio, impulsando además ideas e iniciativas, muchas veces originadas en los programas de capacitación.

Comunicación Interna: Se tiene un canal de comunicación constante para el planteo de inquietudes, dudas, sugerencias, expectativas personales, etc.

Comités multifunción: Funciona en nuestra planta Hudson Products de producción para incrementar la intervención de los empleados en temas corporativos. Hay, por ejemplo, Comisión de Asuntos ambientales, Comisión de Causas sociales.

Encuesta del Personal: El Último año 2018 la empresa realizó una encuesta a los empleados para que externaran los puntos de mejora para la empresa, comprometiéndose la empresa a mejorar en la medida de lo posible los puntos discutidos que fueron; clima laboral, bajos salarios y agregar nuevas rutas de transporte hacia la comunidad de villa de García nuevo león, toda vez que quedo debidamente comprobado la creciente explotación demográfica en ese municipio.

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

Con objetivo de escuchar todas las ideas y opiniones de todos los empleados, **se implementó un buzón de sugerencias** que sirve para que los empleados externen sus inquietudes o sugerencias con la finalidad de mejorar la calidad de vida en la empresa de los trabajadores

ED (EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO)

Es una herramienta que permite, a través de un proceso formal, evaluar el desempeño del personal operativo fomentando un diálogo efectivo y constante entre los operadores y sus líderes. Sus objetivos son alinear el desempeño de las expectativas de Hudson Products, fijar metas desafiantes y desarrollar los comportamientos y competencias de la Compañía en los operarios.

En el 2016 fue implementado el sistema matriz de habilidades, consistente en vigilar las habilidades de todos los colaboradores tanto administrativos como operativos con la finalidad de monitorear las nuevas habilidades adquiridas por los colaboradores.



PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

Uno de los principales desafíos de la Gestión en Recursos Humanos consiste en adelantarse en la actualización continua de técnicas y metodologías de trabajo.

A lo largo del 2017 y 2018 hemos trabajado en programas de capacitación para desarrollar a nuestro personal en las diferentes áreas de la empresa. El programa del 2018 consistió en los siguientes temas:

Departamentos	Objetivos	Cantidad de horas	Cantidad de personal
Ingeniería	Actualización de programas	180	10
Administración	Epicor	150	18
Seguridad Industrial	Protección personal	495	183
Calidad	Certificar el producto	296	7
Manufactura	Productividad	183	15
Compras	Epicor	144	3
Ventas	Ventanilla única	5	1
TOTAL		1453	237

Hudson Products de México reconoce que trabajar en equipo es una de las condiciones psicológicas del ser humano que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo.

La función de las normas en un grupo es regular su comportamiento como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales.

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y **el sentido de pertenencia al grupo** que manifiestan sus miembros. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes.

El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos trae más satisfacción, también nos enseña a respetar las ideas de los demás y apoyar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

Hudson Products de México no solo se ha interesado en integrar un buen equipo, dentro de la empresa *sino ha ido más allá de sus actividades cotidianas*, mediante actividades que fortalezcan a la familia, los colaboradores y por ende a la empresa.

Beneficios del trabajo en equipo y el sentido de pertenencia

- Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.
- Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.
- Disminuyen los gastos institucionales.
- Existe un mayor conocimiento e información.
- Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- Se comprenden mejor las decisiones.
- Hay una mayor aceptación de las soluciones.

Formación del personal

La formación de nuestros colaboradores es una estrategia clave en la gestión del capital humano.

Cursos de Entrenamiento

El sistema de trabajo Epicor, destaca entre toda la capacitación, toda vez que el capacitador realice una programación para que todos los departamentos involucrados participaran en las diferentes etapas del aprendizaje, cabe mencionar que fue un arduo trabajo en el cual todos los departamentos se vieron en la necesidad de organizarse con los tiempos.

Educando al Piso:

Dirigido a: a los líderes y supervisores con manejo de gente acompañados por los líderes LEAN de producción y calidad, jefes, coordinadores.

Objetivo: El programa se basa en los conceptos de auto desarrollo, gestión del cambio, interacciones productivas y comunicación efectiva, entre otras potenciando el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.

Convenio: Actualmente se están entablando pláticas con la Universidad Tecnológica de Santa Catarina para buscar las formas de desarrollar este programa como una educación con valor curricular.

Huella Social

5. HUELLA SOCIAL

- Comunidad
- Voluntariado



RENOVAMOS EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOCIAL

El ámbito comunitario es el mejor escenario para contribuir al bienestar de la sociedad y garantizar año tras año la sostenibilidad de nuestros proyectos e iniciativas de inversión social.

A través de nuestros programas de causas sociales fortalecemos nuestras relaciones con el contexto local, incorporamos nuevos beneficios e invertimos recursos para mejorar aspectos sociales de la vida comunitaria.

Los programas de causas sociales se han desarrollado sobre la base de un estudio previo de los beneficios y sus necesidades, cuentan con instancias de monitoreo y revisión por parte de los actores intervinientes para evaluar sus resultados y el impacto concreto. Estos programas se encuentran estructurados en tres áreas de trabajo;



1. **Comunidad – Educación**

Orientado a brindar distintas herramientas de promoción social a niños desfavorecidos con el fin de facilitar su inserción social y el desarrollo competitivo.

2. **Comunidad – Calidad**

Orientado a mejorar la calidad de vida de la comunidad mediante el deporte, la cultura, el esparcimiento y la recreación.

3. **Comunidad – Medio Ambiente**

Orientado a compartir experiencias de protección al medio ambiente con las comunidades de Santa Catarina y García Nuevo León.

COMPROMETIDOS CON LA EDUCACIÓN

Participamos en la **aportación de libretas para los niños desfavorecidos de casa Rayito de Luz feliz**, actividad que favoreció a más de **150 niños de edades de 6 a 13 años con escolaridad de primero a sexto grado**.

Quienes reflejaron una inmensa felicidad al momento de recibir parte de los cuadernos escolares.

Por otro lado en el 2018 seguimos con **dialogo con la Universidad Tecnológica de Santa Catarina para desarrollar programas de estudios a fines a la actividades de Hudson Productos de México**. Como los son; la soldadura, Pailera, programación y la Ingeniería. Con el fin de integrar a los egresados de las aulas directamente al campo de las industrias.

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

*Hudson Productos de México Otorga apoyo educativo anual a hijos de los colaboradores, fomentando así la educación.



Hechos relevantes de 2018 y los desafíos Para 2019

En 2018 fortalecimos nuestros programas de inversión social, manteniendo un contacto cercano con los principales actores de cada proyecto, a fin de revelar las principales necesidades que demanda la comunidad donde operamos

Incorporamos nuevas instancias de **capacitación y servicio la comunidad de Santa Catarina y García Nuevo León**. Ampliamos el alcance educativo a La casa Hogar Samuel.

Dimos **continuidad al programa “Ciudad Limpia”** destacando el valor de la conciencia Ecológica.

Renovamos nuestro compromiso de seguir apoyando a la comunidad de Hudson Productos de México.

INVERSIÓN SOCIAL.

Durante el 2019 trabajaremos en profundizar cada uno de nuestros programas sociales.

Desarrollando nuevas actividades en función de las necesidades identificadas, con los siguientes objetivos:

- Obtener mayor involucramiento de empleados en programas de voluntariado.
 - Desarrollar nuevos programas para el medio ambiente.
 - Implementar nuevas acciones dentro de nuestros programas sociales.
-

Huella en nuestros productos



6. HUELLA EN NUESTROS PRODUCTOS

- Calidad y satisfacción
- Comunicación responsable
- Planificación participativa

Fomentamos el Desarrollo de Nuestros Clientes

Reconocemos la importancia de construir una cadena de valor cuyos integrantes sean afines a nuestros valores de responsabilidad social. Es por eso que utilizamos nuestra amplia experiencia y trayectoria institucional para convertirnos en socios estratégicos de nuestros clientes, potenciar su crecimiento y la sustentabilidad de sus operaciones

En las mesas de trabajo invitamos a nuestros clientes tanto internos como externos con los clientes internos hemos realizado mesas de trabajo con la finalidad de mejorar la calidad y la productividad protegiendo en medio ambiente.

Las empresas participativas como PRAXAIR han estado en planta compartiendo experiencias socialmente responsables, como el manejo de cilindros, donde se nos informaba que no debemos dejar los cilindros en el solo en lo caliente mucho tiempo. Así mismo compartimos experiencia de enterarnos cuanto oxígeno se encuentra en el nivel del mar y cuánto existe cerca a la estratosfera.

Lo anterior fue denominado “la semana del medio ambiente”

Satisfacción de Clientes

Contamos con diversos procedimientos para determinar la satisfacción de nuestros clientes. Mediante una evaluación que se realiza posterior a la entrega del producto. Así mismo contratamos una consultora externa para que realizará cuestionamientos a nuestros clientes con el objetivo de saber lo siguiente:

- Hudson entrega los productos a tiempo.
- Hudson cumple con los requerimientos solicitados.
- Hudson tiene respuesta inmediata a los problemas de post-venta.
- Considera a Hudson como una empresa socialmente responsable

Diseño de Abanicos de Hudson

Un abanico puede reemplazar hasta nueve

Las aplicaciones ideales incluyen proyectos de GNL y geotérmicos y ofrecen menores costos de capital, menores costos operativos y menores costos generales de ciclo de vida. Todos los diseños vienen con las garantías incondicionales de rendimiento térmico y mecánico estándar de Hudson que se han hecho posibles al ser el único fabricante de refrigeradores que fabrica nuestros propios ventiladores, máquinas de aleteo y rodamientos.

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

Consejos de rendimiento

Nuestro negocio de posventa se dirige a las plantas recién comisionadas para resolver los problemas de los enfriadores de aire de bajo rendimiento que solo tienen en cuenta los costos de capital más bajos.

Plantas petroquímicas de agua vs aire

Considere el enfriamiento por aire versus el enfriamiento por agua en aplicaciones con temperaturas de condensación más altas. También podemos proporcionar estudios similares sobre los costos operativos más altos de las plantas enfriadas por agua en comparación con nuestros sistemas de intercambiadores de calor enfriados por aire y amigables con el medio ambiente.

Refrigerador de Glicol - Diseño de bajo costo

Con la cantidad de proyectos de SAGD, podemos proporcionar un diseño de enfriador de glicol de bajo costo.

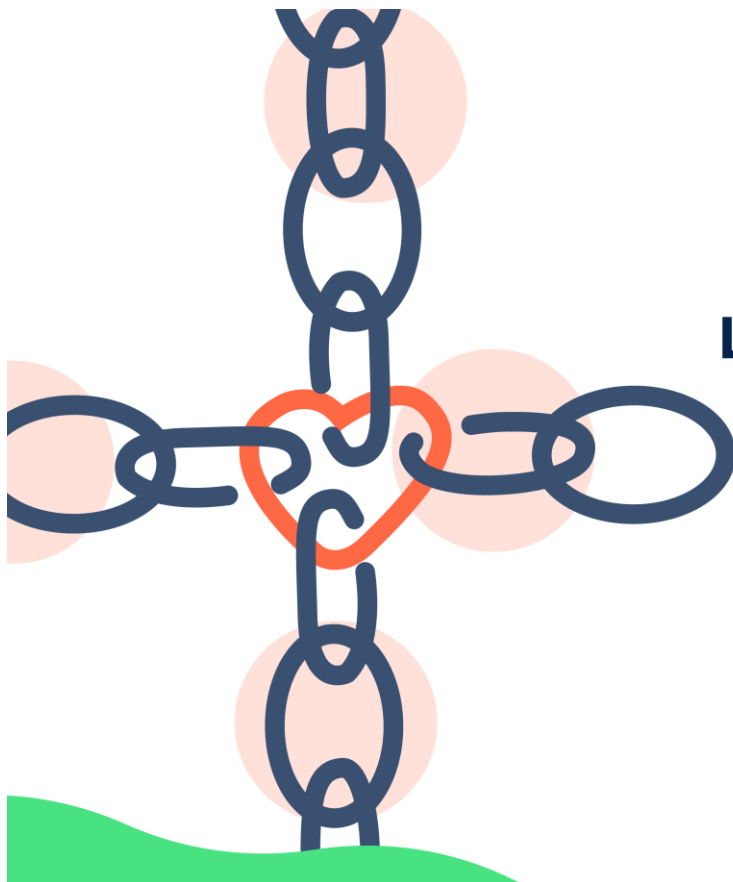


Huella en la cadena de producción



7. HUELLA EN LA CADENA DE PRODUCCIÓN

- Una gestión sustentable
- Relevamiento de Proveedores
- Desafíos del 2019



**Las actividades
de la Cadena
de Valor**

Expandimos la RSE en nuestra cadena de valor

INTEGRAMOS a un conjunto de proveedores que de forma creciente, ha incorporado valores, prácticas y resultados en materia de Responsabilidad Social.

En Hudson Products de México **trabajamos para dinamizar nuestra cadena de abastecimiento, mejorar la capacidad de Gestión y continuar agregando valor a la compañía.** En este camino, nuestros proveedores son aliados activos y estratégicos con los que mantenemos una relación de confianza mutua, necesaria para consolidar la calidad de las operaciones.

A lo largo del 2016, el trabajo del área de compras estuvo focalizado fuertemente en dos ejes:

- Trabajar con la gente. Con el fin de facilitar y automatizar las tareas, trabajamos con los equipos de compras para revisar y optimizar cada proceso, enmarcados según los procedimientos y normas de Hudson Products de México.
- Potenciar el desarrollo de nuestros proveedores. Para lograr los objetivos de crecimiento de la Compañía, ayudamos a nuestros “socios” a generar alternativas principalmente en aquellos insumos críticos para el negocio de Hudson Products de México.

Nuestros proveedores son clave para el desarrollo de productos de calidad a través de una gestión sustentable

Optimizando lo que hacemos

Fiel a nuestra estrategia de mejora continua, **incorporamos la filosofía LEAN en el trabajo diario del área de compras, como una nueva forma de pensar y actuar.** Consistente en una metodología útil para revisar aquellos procesos que no agregan valor al cliente. Para eliminar desperdicios y, como consecuencia, mejorar los resultados de la Compañía. La cultura LEAN está guiada por cuatro pilares:

1. Entender a nuestros procesos
 2. Visualizar el desperdicio
 3. Hacer Visibles los pasos
 4. Fortalecer nuestras habilidades
-

DESAFIOS PARA EL 2019, 2020

- Continuar trabajando bajo la filosofía LEAN en toda la gestión de compras.
- Consolidar un cuadro de comandos en el que se reflejen las principales métricas del sector, permitiendo realizar un seguimiento de los principales factores que contribuyen al éxito y crecimiento de los negocios de la Compañía.
- Compartir con nuestros proveedores la necesidad de innovar no solo en el abastecimiento de materiales sino también en los procesos que llevamos día día juntos.
- Seguir trabajando fuertemente con los proveedores, evaluando alternativas y desarrollando nuevas ideas sobre la base de dos pilares fundamentales: agregar valor y generar negocios sustentables.
- Consolidarnos como una empresa socialmente responsable.



Guías GRI

8. GUÍAS GRI



1.	ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	REPORTADO	PAGINA/RESPUESTA DIRECTA
1.1	Declaración del máximo responsable		Completo
1.2	Descripción de los principales impactos		Parcial
	Riesgos y oportunidades		Parcial
2.	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		Parcial
2.1	Nombre de la organización		Completo
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios		Completo
2.3	Estructura operativa		Parcial
2.4	Localización de la sede principal		Completo
2.5	Países en los que operamos		Completo
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica		Completo
2.7	Mercados servidos		Completo
2.8	Dimensiones de la organización informante		Completo

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

2.9	Cambios significantes del periodo	Parcial
2.10	Premios y distinciones recibidos	Parcial
3.	PARÁMETROS DE LA MEMORIA	Parcial
3.1	Periodo cubierto por la información	Completo
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	Completo
3.3	Ciclo de presentación de memorias	Completo
3.4	Punto de contacto para cuestiones de la memoria	Completo
3.5	Proceso de definición del contenido	Completo
3.6	Cobertura de la memoria	Completo
3.7	Existencia de limitaciones del alcance	Parcial
3.8	Aspectos que puedan afectar la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones	Parcial
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	Parcial
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la represión de información de memorias anteriores.	Parcial
3.11	Cambios significativos relativos al periodo anterior.	Parcial
3.12	Localización de contenidos identificando las páginas o enlaces web	Completo
3.13	Política y práctica sobre verificación externa	Completo
4.	GOBIERNO, COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERES	Completo
4.1	Estructura de gobierno	Completo
4.2	Característica de presidencia del consejo	Parcial
4.3	Número de miembros del máximo de órgano de gobierno independientes o no ejecutivos	Parcial
4.4	Mecanismos de comunicación de accionistas y empleados con el máximo órgano de gobierno	Parcial
4.5	Vínculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización	Parcial
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno	Parcial
4.7	Capacitación de los miembros del máximo órgano de gobierno	Parcial
4.8	Declaración, misión, valores y código de conducta sobre sustentabilidad.	Completo
4.9	Procedimientos para supervisar la gestión económica, social. Y ambiental de la organización	Completo
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno	Parcial
4.11	Adopción de principio de precaución	Parcial
4.12	Adhesión a principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente	Completo
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y grado de implicancia	Completo
4.14	Relación de grupos de interés de la organización	Completo
4.15	Bases para la identificación y selección de los grupos de interés	Parcial

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

4.16	Enfoques utilizados para la participación de los grupos de interés	Parcial
4.17	Aspectos de interés surgidos de la participación de los grupos de interés	Parcial
INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO		
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		PAGINA/RESPUESTA DIRECTA
EC1	Principales magnitudes económicas	Parcial
EC2	Consecuencias financieras, otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	Parcial
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	Parcial
EC4	Ayudas financieras recibidas del gobierno	Parcial
EC5	Rango entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local	Parcial
EC6	Política, Prácticas y porción de gasto con proveedores locales	Parcial
EC7	Procedimientos para la contratación y proporción de altos directivos locales	Parcial
EC8	Inversiones en infraestructura y servicios para el beneficio público	Parcial
EC9	Entendimiento, descripción y alcance de impactos económicos indirectos significativos	Parcial
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE		Completo
LA1	Desglose de empleados por tipo de empleo, contrato o región	Completo
LA2	Nº total de empleados y rotación media, desglosada por edad, género y región	Parcial
LA3	Beneficios para empleados con jornada completa	Completo
LA4	Porcentaje de empleados cubierto por un convenio colectivo	Parcial
LA5	Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizacionales	Parcial
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud	Parcial
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y Nº de víctimas mortales.	Parcial
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de enfermedades graves	Parcial
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	Parcial
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría por empleado.	Parcial
LA11	Programas de habilidades y de formación continua a trabajadores	Parcial
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional	Parcial
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, por sexo, edad, pertenencia a minoría y otros indicadores de diversidad	Parcial

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto de las mujeres, por categoría profesional	Parcial
DERECHOS HUMANOS		
HR1	Porcentaje y N° total de acuerdos de inversión con cláusulas de derechos humanos	Parcial
HR2	Porcentaje de proveedores analizados en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas.	Parcial
HR3	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos	Parcial
HR4	N° total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	Parcial
HR5	Actividades contra la libertad de asociación y medidas correctoras	Parcial
HR6	Actividades con riesgo de explotación infantil y medidas correctoras	Completo
HR7	Actividades con riesgo de trabajo forzados , no consentidos y medidas correctivas	Completo
HR8	Porcentaje del personal de seguridad formado por en aspectos de derechos humanos	Completo
HR9	N° total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	Parcial
SOCIEDAD		
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad para evaluar gestionar, los impactos de las operaciones en la comunidades	Completo
SO2	Porcentaje y N° total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos con la corrupción	Completo
SO3	Porcentaje empleados formados en anticorrupción	Completo
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	Completo
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de éstas y de actividades de lobbying	Completo
SO6	Aportaciones financieras y en especie a partidos políticos a instituciones relacionadas	Completo
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	Completo
SO8	Valor Monetario de sanciones y multas significativas y número de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Completo
RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO		
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluados en la salud y seguridad de los clientes	Completo
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la legislación legal o de los códigos voluntarios	Parcial
PR3	Procedimiento para la información y el etiquetado de productos y servicios	Parcial
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios	Parcial
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	Completo
PR6	Procedimiento y programa de cumplimiento con la normativa de comunicaciones de marketing	Parcial
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing	Parcial

HUDSON PRODUCTS DE MÉXICO

PR8	Número total de reclamaciones con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	Completo
PR9	Coste de multas por incumplimiento de la normativa sobre suministro y uso de productos y servicios	Completo
INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL		
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	Completo
EN2	Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados	Completo
EN3	Consumo directo de energía por fuentes primarias	Completo
EN4	Consumo indirecto de energía por fuentes primarias	Completo
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a la mejoras en la eficiencia	Completo
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basada en energías renovables	Parcial
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía	Parcial
EN8	Captación total de agua por fuentes	Completo
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	Completo
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Completo
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados en espacios protegidos	Parcial
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad	Completo
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	Completo
EN14	Estrategias y acciones para gestión de impacto sobre la biodiversidad.	Completo
EN15	Especies de extinción afectadas por las operaciones	Parcial
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas de gases efecto invernadero, en peso	Parcial
EN17	Otras emisiones indirectas de efecto invernadero en peso	Parcial
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	Parcial
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono	Parcial
EN20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	Completo
EN21	Vertimiento total de aguas residuales según su naturaleza y destino	Completo
EN22	Peso total de residuos gestionados, según	Parcial
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	Completo
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos	Parcial
EN25	Recursos hídricos y hábitats afectados por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización	Parcial
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios	Completo
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil por categorías de producto.	Completo
EN28	Coste de las multas significativas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa	Parcial
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados	Completo
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	Completo