

Los trabajadores, centro y motor de Homex





2 /

1. Nuestra Compañía y su compromiso con la RSC

- 1.1 Mensaje del Presidente del Consejo de Administración
- 1.2 Perfil de Homex
- 1.3 Historia
- 1.4 Premios, distintivos y asociaciones
- 1.5 Estructura corporativa
- 1.6 Condiciones de satisfacción
- 1.7 Alcance del reporte

2. Desempeño económico

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Código de Ética 2.2 Gobierno Corporativo 2.3 Mexican Housing Day 2.4 Relación con el personal <ul style="list-style-type: none"> a. Equidad de género b. Platica con tu Director c. Universidad Homex <ul style="list-style-type: none"> Programas de inducción <ul style="list-style-type: none"> - Entrenamientos por área - Ventas - Construcción - Operaciones - Satisfacción del Cliente - Centro de Evaluación Homex - Soport - Cultura Homex - Certificación de puestos - Becas y cursos de especialización | <ul style="list-style-type: none"> d. Plan de carrera y vida <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de Talento (con caso de éxito) - Incubadora de Líderes - Radar e. Oportunidades internas f. Acciones de comunicación g. Eventos 2.5 Relación con clientes 2.6 Relación con proveedores (programas) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3. Desempeño social

- 3.1 Programas postventa (introducción)
 - a. Organización vecinal (promotores vecinales, comités vecinales)
 - b. Talleres de Visión del Futuro
 - c. Talleres de Valores-Fundación México Unido
 - d. Plazas Comunitarias
 - e. Educación para adultos
 - f. Escuelas Mano Amiga
 - g. Inglés en Primaria
 - h. Otros programas educativos
 - i. Proyecto Tu Oficio
 - j. La Salud Empieza en casa
 - k. Deporte
 - l. Día de la Familia Homex
- 3.2 Fundación Homex
- 3.3 Trabajadores sociales

4. Desempeño ambiental

- 4.1 Índice de Sustentabilidad y Responsabilidad Social de la BMV
- 4.2 Índice de Transparencia y Sustentabilidad Corporativa, ITSC
- 4.3 Vivienda sustentable
- 4.4 Comunidad Homex
- 4.5 Otras iniciativas ambientales durante 2012

5. Indicadores GRI

6. Contacto

1. La Responsabilidad Social Corporativa, un compromiso permanente

1.1 Mensaje del Presidente del Consejo de Administración

Mensaje del Presidente del Consejo de Administración

Por quinta ocasión consecutiva reportamos nuestros logros en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Sustentabilidad. Vistos en retrospectiva, los resultados a lo largo de estos cinco años confirman que la nuestra es una empresa que se guía por los más sólidos principios y que su compromiso con los distintos grupos de interés va mucho más allá de requerimientos externos o modas pasajeras.

En efecto, desde nuestros orígenes hemos procurado relaciones de respeto y mutuo beneficio con clientes, trabajadores, accionistas, proveedores y miembros de las comunidades en las que operamos. La ética, la responsabilidad y un diálogo abierto y continuo han sido nuestras directrices. Sólo así es posible construir una gran compañía. Sólo así es posible aspirar a un gran país.

Detrás de cada vivienda que construimos y entregamos, detrás de cada sonrisa de nuestros clientes, hay en todo momento un equipo ejemplar. Son cientos de hombres y mujeres que, desde sus respectivas posiciones están comprometidas a hacer de Homex una mejor compañía en todos los aspectos y quienes durante periodos de reto como el enfrentado en 2012, su cultura de alto desempeño, donde la colaboración va más allá del sueldo, el puesto o la responsabilidad específica, y donde todos participan en crear y sostener una compañía mejor y más eficiente, orientada al cliente hacen que Homex siga adelante... Es por ello que, en esta ocasión, hemos querido poner el acento en una de nuestras cinco condiciones de satisfacción: el bienestar del personal. Nos guía la convicción de que éste debe ser un paradigma de las organizaciones contemporáneas.

En retribución a los positivos resultados reportados por nuestro personal durante el año, continuamos impulsando su crecimiento a través de atractivos planes de carrera y vida, a los que se sumaron diversos programas de entrenamiento, salud y recreación para garantizarles un desarrollo integral.

Asimismo, tal como se puede constatar en este Reporte de Responsabilidad Social Corporativa 2012 —elaborado nuevamente conforme a la guía de la Global Reporting Initiative (GRI) y los principios universales del Pacto Mundial de la ONU— hemos dado seguimiento a los programas implementados para beneficio de nuestros otros grupos de interés. Quisiera aprovechar la ocasión para agradecerles a todos ellos por depositar su confianza, preferencia y lealtad en nuestra Compañía. Y, de manera especial, muchas gracias a nuestros trabajadores por marcar la diferencia día tras día.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. Nicolás', written over a circular scribble.

Atentamente,
Ing. Eustaquio de Nicolás
Presidente del Consejo de Administración
Desarrolladora Homex

1.2 Perfil de Homex

La Compañía es el más grande desarrollador de vivienda en México basado en sus ingresos, además es una de las constructoras de vivienda con mayor diversidad geográfica en el país.

Desarrolladora Homex, S.A.B. de C.V. [NYSE: HXM, BMV: HOMEX] es una compañía verticalmente integrada enfocada en los sectores de vivienda de interés social y vivienda media en México y Brasil. La Compañía es el más grande desarrollador de vivienda en México basado en sus ingresos, además es una de las constructoras de vivienda con mayor diversidad geográfica en el país.

Fundada en Culiacán, Sinaloa, en 1989, Homex continúa expandiendo sus operaciones en México al mismo tiempo que ha replicado su modelo de negocio en tres ciudades de Brasil. La naturaleza dinámica de la Compañía es la que le ha permitido identificar, responder y adaptarse a las oportunidades del mercado, respaldada por un sólido equipo operativo y administrativo así como del uso efectivo y eficiente de sus sistemas de tecnología de información y construcción los cuales han sido piedra angular para su crecimiento.

Homex está formado por cuatro divisiones: División México, División Internacional, División Gobierno y División Turismo



1.3. Historia

- 2012** ➔ Proceso de adaptación a las nuevas condiciones de la industria de la vivienda en México.
- 2011** ➔ Exitosa Transición al nuevo modelo de construcción Vertical en México.
- 2010** ➔ Nueva división de Gobierno-Infraestructura.
- 2009** ➔ 5to Aniversario como Compañía Pública y 20 años de operaciones continuas. Entrega de primeras casas en Brasil.
- 2008** ➔ Nuevas divisiones de Internacional y Turismo. Implementación de estrategias innovativas en mercadotecnia.
- 2007** ➔ Durante el año 2007, la Compañía realizó compras estratégicas de una nueva tecnología de construcción basada en moldes de aluminio, la cual le permitirá a Homex mejorar su oferta de producto así como generar eficiencias que le permitan mejorar sus márgenes operativos.
- 2006** ➔ En enero la Compañía concluyó su Oferta Pública Secundaria por ciertos accionistas, por aproximadamente 46 millones de acciones representativas del capital social. La emisión de acciones de la Compañía se incrementó a 46% del total del capital social de Homex, colocando a la acción como uno de los instrumentos más líquidos entre las compañías mexicanas que cotizan en el mercado accionario de los Estados Unidos.
- 2005** ➔ A finales del tercer trimestre la compañía anuncio la Exitosa Emisión de US\$250 Millones de Notas con Garantía al Vencimiento.
El primero de Julio Homex completa la adquisición de Casas Beta y se convierte en el desarrollador más grande de México, en términos de utilidad de operación y utilidad neta.
- 2004** ➔ Concluye el listado simultáneo de acciones en la Bolsa de Nueva York y en la Bolsa Mexicana de Valores. Homex recibe por primera ocasión el reconocimiento ESR (Empresa Socialmente Responsable) así como el premio "Great Place to Work" (Mejor lugar para Trabajar).
- 2003** ➔ Homex se expande al desarrollo de vivienda media.
- 2002** ➔ Equity International Properties adquiere una posición minoritaria del capital.
- 1999** ➔ ZN Mexico Funds adquiere una posición minoritaria del capital.
- 1993** ➔ Se intensifican la planeación estratégica y la expansión geográfica y se Inicia el desarrollo de sus propios sistemas de información.
- 1992** ➔ Comienza la expansión hacia otros estados.
- 1991** ➔ La Compañía extiende sus operaciones al segmento de vivienda de interés social.
- 1989** ➔ Homex inicia operaciones en Culiacán, Sinaloa a través de la construcción de espacios comerciales.



1.4 Premios, distintivos y asociaciones

Consolidar la cultura de la responsabilidad social con todos los grupos de interés y observar los más estrictos lineamientos en materia de gobierno corporativo han sido dos prioridades constantes en Homex.

Reconocimientos y alianzas

Consolidar la cultura de la responsabilidad social con todos los grupos de interés y observar los más estrictos lineamientos en materia de gobierno corporativo han sido dos prioridades constantes en Homex. Como resultado, la empresa ha merecido el reconocimiento de importantes organismos, tanto nacionales como internacionales. Durante 2012, la Compañía reforzó su compromiso en esta materia, tal como lo confirman las siguientes distinciones:

En 2012, Homex se hizo acreedora —por noveno año consecutivo— a la distinción de Empresa Socialmente Responsable (ESR)



Empresa Socialmente Responsable

En 2012, Homex se hizo acreedora —por noveno año consecutivo— a la distinción de Empresa Socialmente Responsable (ESR) que otorgan el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE).

IPC Sustentable de la BMV

En diciembre de 2011, la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) reconoció a Homex como Empresa Sustentable al constatar la solidez de sus prácticas de gobierno corporativo y sus políticas de sustentabilidad.

Es conveniente mencionar que este merecimiento derivó de la evaluación realizada entre cerca de 70 empresas por Empowering Responsible Investment (EIRIS), calificadora independiente que consideró para ello las prácticas internacionales y las normas diseñadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), así como los principios de Inversión Responsable de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y las recomendaciones de la International Corporate Governance Network. Los resultados de la evaluación situaron a Homex por encima del promedio mundial (con una participación total aproximada de 3,500 compañías).

Los resultados de la evaluación y el grado de cumplimiento de los criterios establecidos llevaron a la BMV a incluir a Homex en el IPC Sustentable.



Empresa con mayor transparencia en sustentabilidad corporativa

Gestión Social y Cooperación, A.C. y el Centro de Estudios para la Gobernabilidad Institucional (CEGI), del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE Business School), llevaron a cabo un estudio basado en el Índice de Transparencia en Sustentabilidad Corporativa (ITSC), a fin de identificar y analizar aquellas compañías con operaciones en México que incorporan a su estrategia de negocios las acciones relativas a la gestión de sustentabilidad. Ambos organismos seleccionaron a Homex como una de las 33 empresas líderes en el país a este respecto.

Premios "Corporate Governance"

World Finance, de la Bolsa de Valores de Londres, reconoció en 2012 a Homex por la aplicación de las Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo en México. Valga mencionar que los "Corporate Governance Awards" fueron creados en 2007 para identificar líderes de la industria (individuos, equipos y organizaciones) que representan un referente en esta materia para el mundo financiero y de negocios.

Distintivo Empresa Inuyente "Gilberto Rincón Gallardo"

También en 2012, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) consideró a Desarrolladora Homex como Empresa Inuyente. Este distintivo, válido por un periodo de tres años, se aplica a las empresas que, como la nuestra, reprueban las prácticas discriminatorias y generan oportunidades de trabajo para personas en situación de vulnerabilidad, tales como aquellas con capacidades diferentes, con VIH, con preferencias sexuales diversas o de talla baja, así como las mujeres jefas de familia y los adultos mayores, entre otros.



En 2012 se reconoció por tercera ocasión a Homex como Empresa con Equidad de Género

Es importante mencionar que de las 387 compañías certificadas en el país, Homex es la única constructora del país y la única empresa privada del estado de Sinaloa en ser seleccionada. La certificación se traduce en un compromiso para seguir promoviendo la igualdad entre nuestros trabajadores, independientemente del sexo, la condición socioeconómica o las preferencias. Al ser una empresa que asume el Modelo de Equidad de Género —adoptado en 2003 y renovado una vez más en 2012—, Homex garantiza la igualdad de oportunidades de desarrollo para todo el personal.



Empresa con Equidad de Género

En 2012, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), que certifica a organismos públicos y privados que demuestran su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, reconoció por tercera ocasión a Homex como Empresa con Equidad de Género.



Asociaciones



El Pacto Mundial

Desde 2005 hasta la fecha, Homex ha renovado su compromiso de adhesión al Pacto Mundial de la ONU, importante iniciativa internacional desarrollada para promover el gobierno corporativo a través de diez principios universales:

Derechos humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Normas laborales

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.



Círculo de Empresas de la Mesa Redonda Latinoamericana de Gobierno Corporativo

Homex fue la primera empresa mexicana en formar parte de este selecto grupo, constituido en 2005 por la OCDE, la Corporación Financiera Internacional (IFC) y el Foro Global de Gobierno Corporativo. Esta agrupación consta de organizaciones latinoamericanas líderes en sus respectivos sectores y cuyas experiencias y aportaciones en la implantación de mejores prácticas de gobierno corporativo constituyen una referencia y ejemplo a seguir para sus pares en el mundo.



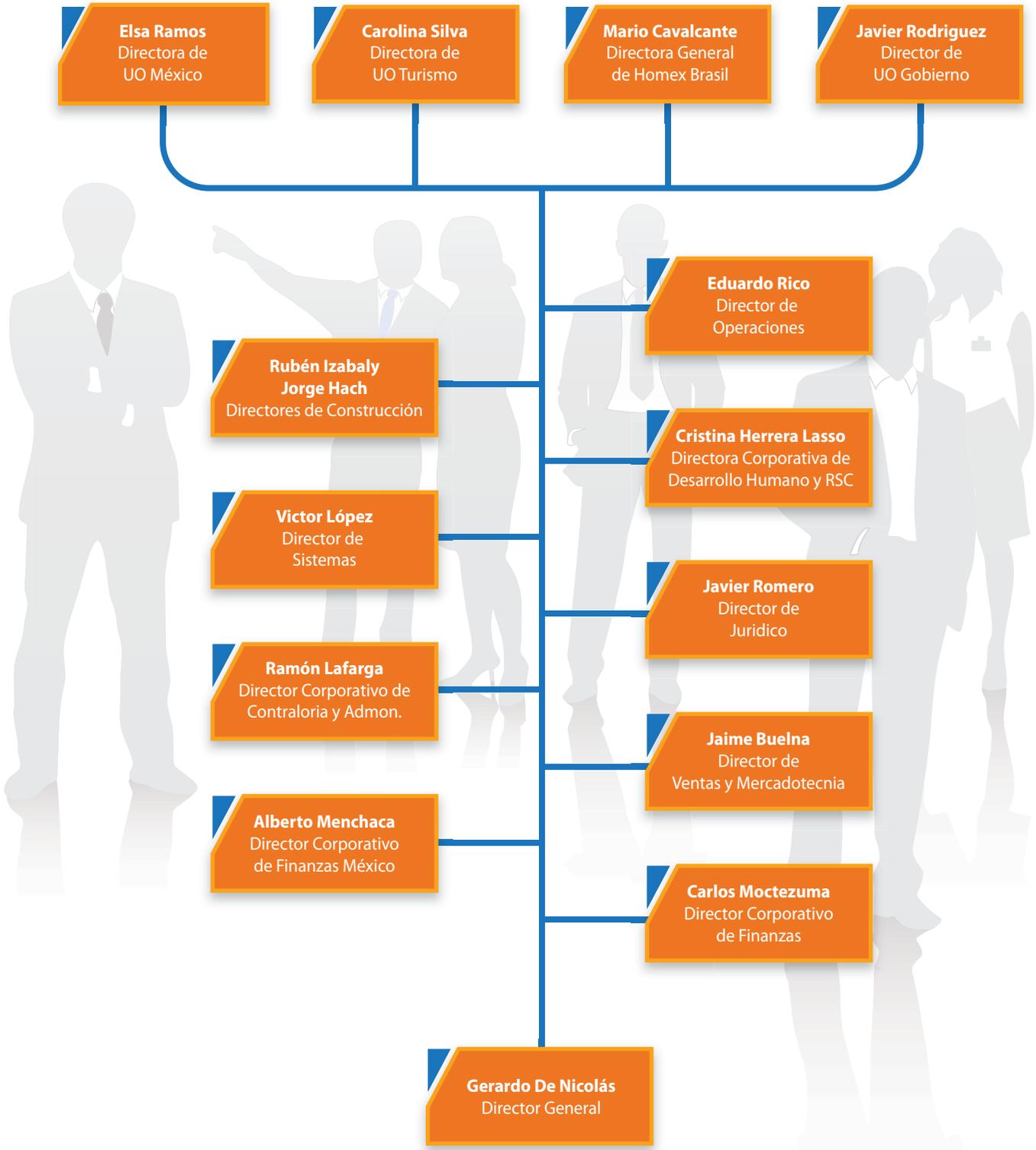
AccionaRSE

AccionaRSE es una institución integrada por empresas sinaloenses que ostentan el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) otorgado por el Cemefi y AliaRSE.

Por iniciativa de 12 empresarios sinaloenses, AccionaRSE se constituyó en marzo de 2007 con el objetivo de impulsar la cultura de la Responsabilidad Social entre las empresas, las autoridades y la comunidad del estado.

Hasta 2012, esta agrupación —con una participación muy activa de Homex— ha brindado asesoría y capacitación a 67 empresas sinaloenses, de un total de 688 que ostentan el distintivo ESR 2012 en el país, lo que representa 10% a nivel nacional.

1.5 Estructura Corporativa



1.6 Cinco condiciones de satisfacción

Es nuestra prioridad construir el mejor lugar para trabajar y brindar a todos la oportunidad de ser los creadores y responsables de su propio éxito dentro de Homex.



Día tras día, Homex rige su desempeño en función de cinco condiciones esenciales que le permiten satisfacer las necesidades de los distintos grupos de interés con los que se relaciona.

1. Bienestar del personal

Tomar en cuenta la dignidad del personal y la familia, con una importancia trascendental para el desarrollo armónico en y desde su lugar de trabajo. Las personas son el centro y el motor de la organización. El primer factor de éxito de una compañía es el bienestar de sus trabajadores. Por ello, es nuestra prioridad construir el mejor lugar para trabajar y, de esta manera, brindar a todos la oportunidad de ser los creadores y responsables de su propio éxito dentro de Homex.

2. Clientes y comunidades muy contentas

Ofrecer no sólo una vivienda de calidad, sino mantener dentro de la estructura organizacional los recursos humanos y materiales que aseguren un crecimiento sustentable en cada comunidad que desarrollamos.

3. Proveedores 100% satisfechos

Fortalecer a nuestros proveedores, buscando la satisfacción y preferencia de cada uno de ellos. Estamos comprometidos con ser los mejores clientes de nuestros proveedores. Para el pago a éstos hemos incorporado cadenas productivas con Nacional Financiera y Fideicomiso AAA. Paralelamente, les ofrecemos soporte continuo en cuanto a herramientas tecnológicas, tales como las requeridas para la facturación electrónica.

4. Salud financiera

Proteger e incrementar el valor de la inversión creando una institución con finanzas sanas.

5. Gobierno corporativo

Ser reconocida como empresa sólida y responsable en los tres niveles en los que opera (municipal, estatal y federal), así como en las diversas instituciones y dependencias con las que interactúa.

1.7 Alcance del reporte

Al igual que años anteriores, este reporte ha sido elaborado con apego a las directrices de la Global Reporting Initiative (GRI)

Al igual que en años anteriores, el Reporte Anual de Responsabilidad Social Corporativa de Desarrolladora Homex 2012 ha sido elaborado con apego a las directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) y los principios universales estipulados en El Pacto Mundial de la ONU. Conforme a lo anterior, agrupamos en tres grandes apartados las acciones implementadas durante el año:

- Desempeño económico
- Desempeño social
- Desempeño ambiental



Para fines de comparación, en varios de los capítulos que conforman el presente reporte incluimos tablas con los resultados obtenidos en 2012 y su grado de avance en relación con 2011.

2. Desempeño Económico: El liderazgo compartido

2.1 Código de Ética

Convencidos de que una empresa de clase mundial sólo se construye con ética, en Homex nos regimos por un espíritu de servicio, integridad y calidad personal. Gracias a ellos hemos generado un ambiente de trabajo en el que reina la concordia y la colaboración y, por ende, en donde es posible desarrollar nuestras capacidades profesionales y ser altamente productivos.

Tal como nos ha transmitido nuestro Director General, Gerardo de Nicolás, el Código de Ética es el instrumento que refleja nuestra calidad personal, en tanto que sus normas son nuestros acuerdos para garantizar la integridad que todos aportamos. Es, en suma, el reflejo de nuestro espíritu y la esencia de nuestra cultura.

A los trabajadores de nuevo ingreso se les invita a leer y aceptar el Código de Ética al momento de ser contratados. Además, como medida de reforzamiento, los nuevos integrantes del equipo toman un curso de inducción en línea, a fin de familiarizarse con la misión, valores y normas de Homex en relación con sus distintos grupos de interés.

Para fortalecer el comportamiento ético en toda la Compañía, ponemos a disposición de los trabajadores cinco medios para hacer alguna consulta o denuncia, en cuyo caso se garantiza el anonimato:

- Número telefónico sin costo (01-800)
- Dirección electrónica (e-mail)
- Página de internet
- Fax
- Apartado Postal

Juntos construimos el



Adicionalmente, nos apoyamos en una entidad externa para dar seguimiento imparcial y confidencial a las conductas indeseables o las situaciones que ponen en riesgo el ambiente laboral.

Con la finalidad de reforzar el Código de Ética y el Código de Servicio, en 2012 implementamos una iniciativa para que todos los trabajadores tuvieran una visión de cómo vivir la ética desde su puesto específico y, de este modo, se convirtieran en ejemplo de servicio al cliente. Diseñamos y lanzamos un curso práctico en línea para cada área de negocio: Ventas, Construcción, Operaciones, Servicio a Clientes y Administración (áreas de soporte). El contenido del mismo se basa esencialmente en ejemplos cotidianos del trabajo en la Compañía, los cuales ayudan a identificar cómo debemos actuar en situaciones similares.

Al igual que en 2011, el área de comunicación interna siguió apoyándose en los medios impresos y electrónicos disponibles para comunicar el Código de Ética. A lo anterior se sumó un comunicado mensual, dirigido a toda la Compañía, para dar a conocer las situaciones de falta al código y las consecuencias correspondientes, con la intención de dar certeza y confianza al trabajador sobre la operación del Comité de Ética.

2.2 Gobierno Corporativo

El Consejo de Administración está integrado mayoritariamente por consejeros independientes y cuenta con cuatro Comités: de Auditoría, de Prácticas Societarias y Compensaciones, Ejecutivo, y de Riesgos.

La actuación de la Compañía en materia de gobierno corporativo se rige por lo estipulado en sus estatutos, la Ley del Mercado de Valores y las disposiciones de carácter general emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) y la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). Además, en tanto empresa no estado-unidense que cotiza en la New York Stock Exchange (NYSE), Desarrolladora Homex observa lo dispuesto en la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) en cuanto a controles y transparencia de los estados financieros, entre otras prácticas tendientes a asegurar un mayor control y, con ello, eliminar o mitigar los riesgos asociados a la operación.

El Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno de Homex, se reúne al menos cuatro veces al año para analizar la información financiera y operativa, establecer las estrategias generales del negocio y, así, resguardar los intereses de accionistas, proveedores, clientes y trabajadores. El Consejo de Administración está integrado mayoritariamente por consejeros independientes y cuenta con cuatro Comités: de Auditoría, de Prácticas Societarias y Compensaciones, Ejecutivo, y de Riesgos.



2.3 Mexican Housing Day

La finalidad de este evento es dar a conocer a la comunidad financiera internacional la evolución de la industria de la vivienda mexicana y las perspectivas a futuro.

El Mexican Housing Day es un evento organizado desde 2004 por las principales empresas públicas desarrolladoras de vivienda en México, junto con otros grupos de interés del sector. Este relevante suceso tiene lugar en los dos principales distritos financieros del mundo: las ciudades de Nueva York y Londres. La finalidad es dar a conocer a la comunidad financiera internacional la evolución de la industria de la vivienda mexicana y las perspectivas a futuro, para lo cual cuenta también con la participación de representantes de las distintas empresas organizadoras y las principales instituciones de crédito a la vivienda en el país.

En 2012, el Mexican Housing Day se celebró los días 8 y 12 de marzo (en Nueva York y Londres, respectivamente). Entre las dependencias públicas e instituciones privadas ahí presentes destacaron la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Secretaría de Economía (SE), la Comisión Nacional de Vivienda (Conavi), el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), el Fondo para la Vivienda y la Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (Fovissste), la Sociedad Hipotecaria Federal (SHF), la Asociación de Bancos de México (ABM) y la Asociación Hipotecaria Mexicana (AHM).

Ante más de 300 analistas, los distintos ponentes —entre ellos, directivos de Homex— expusieron las perspectivas macroeconómicas de México, la evolución del sector, las oportunidades de negocio que éste brinda y las metas crediticias tanto de los organismos públicos como de los intermediarios financieros privados.

La décima edición del Mexican Housing Day se llevará a cabo el 7 y el 12 de marzo de 2013 en los importantes distritos financieros mencionados.



**MEXICAN
 HOUSING DAY 2012**

2.4 Relación con el personal

En Homex regimos nuestra actuación con base en una prioridad permanente: el desarrollo humano en todas sus vertientes.

Conscientes de que el liderazgo se construye sólo con el profesionalismo, compromiso y espíritu de servicio de todos y cada uno de los trabajadores, en Homex regimos nuestra actuación con base en una prioridad

permanente: el desarrollo humano en todas sus vertientes. Más allá de la generación de empleos y los consecuentes beneficios económicos, en nuestra Compañía procuramos el bienestar del personal tanto en la esfera estrictamente laboral como en los ámbitos personal, familiar y comunitario. Con tal propósito, además de instrumentar políticas de remuneraciones justas, igualdad de oportunidades, promociones y reconocimientos, hemos desarrollado una serie de programas de salud, deportivos, culturales y de integración, que en conjunto redundan en crecimiento para todos.



a) Equidad de género

Una de las principales políticas internas de Homex consiste en evitar la segregación ocupacional en función del género. En 2012 reafirmamos nuestro compromiso de brindar condiciones de equidad para mujeres y hombres en el espacio laboral.

Compromiso con la equidad	2011	2012
Número total de trabajadores administrativos	5,139	5,348
Número de trabajadoras	1,504	1,376
Porcentaje de trabajadoras	29.27%	25.73%
Número de hombres y mujeres a nivel Dirección	102	105
Clasificación de mujeres por nivel:		
Consejo de Administración	1	1
Consejo de Dirección	5	3
Directoras de Sucursal	18	18
Directoras	5	8
Porcentaje de mujeres a nivel de alta dirección	28.43%	28.57
Número de hombres y mujeres a nivel gerencia	129	148
Número de mujeres a nivel gerencia	31	36
Porcentaje de mujeres a nivel gerencia	24.03%	24.32%
Porcentaje de Directores/ Gerentes del total de trabajadores	4.50%	3.97%
Número de mujeres con incapacidad por maternidad	174	188
Número de hombres con incapacidad por paternidad	15	17

En 2012, "Platica con tu Director" se amplió a 17 sucursales

b) Platica con tu Director

Este programa, desarrollado para fortalecer la comunicación clara, abierta y honesta, parte de una premisa fundamental: el diálogo es una condición imprescindible para la acción. Al expresar lo que acontece en sus respectivas áreas, los trabajadores crean una visión de futuro y, por ende, se plantean resultados extraordinarios. Además, esta iniciativa propicia la innovación y genera un clima laboral en el que reina la armonía, lo que contribuye a hacer de Homex uno de los mejores lugares para trabajar del país.

Mediante sesiones programadas, el equipo directivo de la Compañía intercambia puntos de vista directamente con los trabajadores de las distintas áreas, incluidos los de construcción. En 2012, "Platica con tu Director" se amplió a más sucursales, lo que ha dado como resultado un creciente número de trabajadores muy satisfechos de colaborar en una empresa que, como la nuestra, privilegia la comunicación horizontal.



Sucursales participantes

Acapulco
Acapulco Banús Escénica
Culiacán Banús Pontevedra
Durango
Guadalajara Banús Pontevedra
Hermosillo
Hermosillo Banús Bonanza
Juárez Banús Bonanza
La Paz
La Paz Marina Sur
León
León Benevento
Mazatlán
México Centro
México Oriente
Nayarit
Playa del Carmen Villa Maya Riviera
Rosarito La Cascada
Tijuana
Tijuana Pontevedra
Tijuana Cuestecita
Tijuana Nordika y Ontiveros
Vallarta
Veracruz
Veracruz Banús

Sucursales incorporadas en 2012

Acapulco Social
Calimaya
Coatzacoalcos
Córdoba
Corporativo
Culiacán Zona Dorada
Los Cabos Turismo
México Santa Cecilia
México Santa Isabel
Playa del Carmen
Primero Tu Hogar
Puebla
Saltillo
Súper Obra
Tuxtla
Veracruz Media
Veracruz Social

c) Universidad Homex

En Universidad Homex apoyamos el desarrollo integral de nuestros trabajadores en lo que concierne tanto a su vida como a su carrera. Para incrementar su desempeño y, así, cumplir cabalmente con las funciones que les fueron encomendadas, nos apoyamos en innovadoras herramientas didácticas que multiplican el aprendizaje.

Nuestros planes de entrenamiento están estratégicamente diseñados por puesto con base en tres ejes:

- Desarrollo humano
- Entrenamiento técnico (competencias)
- Desarrollo profesional (especialización)

Universidad Homex	2011	2012
Número de entrenamientos	5,313	4,172
Trabajadores entrenados	8,809	7,753
Eficiencia*	69.68%	76.78%
Becas otorgadas**	145	382



* Con respecto al total de corporativo y de las unidades de negocio de México, Infraestructura, Turismo e Internacional.

** Incluye estudios de maestría, diplomados, seminarios, cursos de especialización e idiomas.



A continuación describimos los principales programas aplicados por Universidad Homex a lo largo de 2012:

Programas de inducción

Luego de brindarles una cálida bienvenida, ofrecemos a los trabajadores de reciente ingreso un programa de inducción, a fin de lograr su pronta adaptación a la cultura laboral, la ética y los procesos de negocio de la Compañía, así como garantizar sentido de pertenencia, mayor seguridad en el desempeño de sus funciones y, por ende, buenos resultados en menor tiempo.

Adicionalmente, en el año creamos el programa "Inducción a tu Puesto", enfocado en los conocimientos específicos de ciertas áreas estratégicas, lo que ayuda a los trabajadores a desempeñarse con mayor eficacia y calidad.

- 1,332 trabajadores concluyeron el programa de inducción.
- 705 trabajadores beneficiados con el programa "Inducción a tu Puesto".

Entrenamientos por área

Con el objetivo de ofrecer el debido entrenamiento y, de este modo, asegurar que se lleven a cabo con éxito los cuatro procesos de negocio que conforman la operación de Homex —Vender, Construir, Cobrar (Operar) y Entregar—, contamos con áreas de soporte en corporativo y sucursales. En cada uno de estos casos llevamos a cabo acciones de entrenamiento:



- Ventas

En 2012, los trabajadores de ventas se entrenaron en los tres ejes mencionados. En lo que respecta específicamente al entrenamiento técnico se puso el énfasis en los procesos de Homex y en el rol de estos trabajadores como asesores confiables para nuestros clientes. Además, los cursos se enfocaron en técnicas de ventas y certificación en fondos hipotecarios.

- 2,692 trabajadores entrenados en más de un curso.
- 23,493 participaciones.
- 129,862 horas.
- 564 trabajadores obtuvieron el Estándar de Competencia Laboral en Asesoría en Materia de Crédito.

- Construcción

Durante 2012 ofrecimos desarrollo técnico en los rubros de abastecimiento, administración de obra, calidad, construcción, habitabilidades, relaciones con gobierno, urbanización, infraestructura y súper obra, entre otros. A ello se sumaron los cursos relacionados con el crecimiento personal. Además, el programa Obrero Multifuncional, que permite a los trabajadores especializarse en más de un oficio, ha continuado reportando resultados muy satisfactorios, con un impacto en la calidad de nuestras construcciones y en la permanencia en la empresa de estos trabajadores, junto con beneficios de desarrollo e ingresos tanto para ellos como para sus familias.

- 2,404 trabajadores entrenados en más de un curso.
- 25,705 participaciones.
- 224,930 horas.
- 2,066 trabajadores concretaron su formación como obreros multifuncionales.

- Operaciones

La competencia de servicio fue el enfoque de entrenamiento en esta área. Para ello, implementamos la especialización en procesos, en asesoría crediticia y en la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes mediante el establecimiento de una relación de confianza, respeto y plena satisfacción. Como complemento, abordamos el ámbito personal y profesional.

- 567 trabajadores entrenados en más de un curso.
- 11,267 participaciones.
- 128,845 horas.
- 66 trabajadores obtuvieron el Estándar de Competencia Laboral en Asesoría en Materia de Crédito.



- Satisfacción del Cliente (Servicio a Clientes, Calidad y Postventa)

Durante el año, el servicio constituyó el enfoque principal de entrenamiento para estas áreas.

- 564 trabajadores entrenados en más de un curso.
- 11,050 participaciones.
- 110,492 horas.
- 73 trabajadores del área de Postventa obtuvieron la Certificación de Competencia Laboral en Organización Vecinal.

Homex sigue siendo la única desarrolladora de vivienda que dispone de un Centro de Evaluación con énfasis en la certificación de estándares de competencia laboral del CONOCER relacionados con el sector inmobiliario y de la construcción.

- Centro de Evaluación Homex

Homex sigue siendo la única desarrolladora de vivienda que dispone de un Centro de Evaluación con énfasis en la certificación de estándares de competencia laboral del CONOCER relacionados con el sector inmobiliario y de la construcción. Contamos con la Certificación en Asesoría en Materia de Crédito de Vivienda, la Certificación en Organización Vecinal, la Certificación en Evaluación de Competencias Laborales y la Certificación en Instalación de Calentadores Solares. En 2012 iniciamos un proyecto piloto de apertura de nuestros servicios al público en general, ejercicio que culminó con resultados muy alentadores. Para 2013 planeamos seguir ampliando la oferta de nuestro Centro de Evaluación al mercado.

- 707 trabajadores certificados.

- Soporte

Al igual que en las áreas de Procesos de Negocio, los trabajadores de Soporte en corporativo y sucursales recibieron entrenamiento en los ejes base.

- 1,515 trabajadores entrenados en más de un curso.
- 15,769 participaciones.
- 270,905 horas.

- Cultura Homex

Los entrenamientos en este rubro están diseñados para poner en práctica nuestra cultura, es decir, vivir una vida extraordinaria día a día, descubrir la riqueza de hacer una diferencia, servir a otros en la obtención de su patrimonio y cumplir con los compromisos y proyectos personales y profesionales.

- 165 sesiones de cultura (misión, visión, valores, condiciones de satisfacción y distinciones fundamentales).
- 2,489 horas de entrenamiento.
- 15,433 participantes de las diversas áreas de la empresa.

- Certificación de Puestos

Esta iniciativa fue desarrollada en 2011 con la finalidad de que los trabajadores sean expertos en los procesos de operación en los que participan, permitiéndoles hacer las cosas bien a la primera. Ello tiene un impacto en Homex, ya que se elevan los niveles de eficacia y eficiencia, lo que redundará en una mayor confiabilidad y lealtad de nuestros clientes, al tiempo que se garantiza el control interno de la empresa desde cada uno de sus trabajadores.

- 2,410 trabajadores de Procesos de Negocio certificados en el conocimiento de su función y su impacto directo en sucursal.

- Becas y cursos de especialización

Para que los trabajadores logren realizarse como personas y profesionistas o, dicho en otros términos, cumplan con su plan de vida y carrera, en Homex los impulsamos con atractivas becas y cursos de especialización.

- 26 becas profesionales (diplomados, licenciaturas y posgrados).
- 89 becas para idiomas.
- 267 cursos de especialización.
- 382 trabajadores beneficiados.

En Universidad Homex continuaremos consolidando el desarrollo del personal en los tres ejes base. Durante 2013 integraremos una innovadora estrategia de enseñanza-aprendizaje que nos permita mejorar nuestros servicios estandarizados para, en última instancia, satisfacer la demanda de los clientes internos y externos, y seguir construyendo comunidades exitosas con trabajadores contentos.



d) Plan de carrera y vida

En la búsqueda de opciones que posibiliten el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, en 2012 continuamos implementando las siguientes iniciativas prioritarias:

Desarrollo de Talento

Los objetivos de este programa son identificar y desarrollar los Talentos Homex, alinear su visión de futuro en un plan de carrera y generar planes de entrenamiento especializados para impulsar constantemente su crecimiento.

- 110 trabajadores beneficiados con este programa.
- 14.5% promovidos a una posición de mayor responsabilidad.

Caso de éxito

“Homex significa todo para mí”

Rosendo González, con más de 15 años de trabajo en Homex, es uno de los beneficiarios del programa “Desarrollo de Talento”. En entrevista, comparte su trayectoria ascendente dentro de la empresa.

¿Qué puestos has desempeñado dentro de la empresa?

Empecé como auxiliar de residente de edificación. Después me ascendieron a residente de edificación, encargado de frente, encargado de obra y encargado de sucursal (Vallarta, Navolato, Monterrey). De ahí fui promovido a la gerencia de edificación. Actualmente ocupo la Dirección de Construcción de la División México.

¿Qué significa Homex para ti?

Para mí, Homex significa todo: desarrollo profesional y desarrollo personal. Yo vivo para Homex y vivo en Homex. La empresa me ha hecho crecer mucho como ser humano. Estoy convencido de que lo que aprendemos aquí nos abre las puertas del éxito. Nos preparan muy bien para enfrentar los retos, tanto dentro como fuera de la empresa.

Con base en tu experiencia, ¿qué consideras importante para lograr el desarrollo en Homex?

Lo principal para crecer en Homex es estar comprometido con lo que haces, con quien eres. En la empresa se premia mucho la fidelidad y la entrega; creo que gran parte del crecimiento que he ido experimentando aquí se debe a eso, a que he vivido al cien por ciento lo que se me ha encomendado. Nunca he asumido algo a medias. Siempre he dicho que si vas a hacer algo, hazlo bien o mejor no lo hagas y déjale el lugar a otro que si lo quiera hacer. Por lo tanto, considero muy importante estar convencido y comprometido para asumir cualquier encargo.

¿Qué aporta para ti y para el éxito de tu equipo la medición de desempeño?

Aporta mucho, porque el hecho de que tengas claro cómo te están midiendo es como una luz o una guía que te va indicando cómo vas, quién está haciendo qué respecto al cargo que la empresa te asigno. Para mí es muy importante tener dónde reflejarlo y poder decir: “¿Voy bien?”, “¿corrijo?”, “¿me muevo?”, “¿acelero?”, “¿le bajo tantito?”... Para mi equipo y para mí es muy importante que nos estén monitoreando.

¿Algo más que nos quieras compartir?

Invitarlos a todos a subírnos a este barco de Homex con compromiso, a trabajar al cien por ciento para la empresa. Les aseguro que nos va muy bien si trabajamos como Homex nos lo pide.



Rosendo González

Incubadora de Líderes

La finalidad de este innovador programa, que se aplica en corporativo y sucursales, es propiciar entre nuestros líderes de equipo un continuo desarrollo de habilidades para el logro de resultados.

- 245 trabajadores concluyeron el programa en corporativo y sucursales.



1,317 trabajadores crecieron como resultado de las búsquedas internas de talento a través de la herramienta Radar.



Radar

En 2012, la iniciativa de medición por objetivos y administración de plan de carrera se extendió del corporativo a sucursales. Para ello nos apoyamos en Radar, una útil herramienta que permite a los trabajadores tener claros sus objetivos profesionales, personales y de desarrollo, a fin de responsabilizarse de ellos y darles seguimiento, además de recibir retroalimentación oportuna acerca de su desempeño dentro de la empresa y contribuir así al control interno. Como resultado de la aplicación de Radar, los trabajadores pueden:

1. Medir su desempeño con base en objetivos e indicadores.
2. Participar en las búsquedas internas de talento para generar oportunidades de crecimiento interno.
3. Administrar su plan de carrera.

La medición anual de desempeño con base en objetivos e indicadores registró una importante participación de corporativo y el crecimiento de un considerable número de trabajadores como resultado de las búsquedas internas de talento.

- 81.5% de los trabajadores de corporativo participaron en la medición anual de desempeño con base en objetivos e indicadores.
- 1,317 trabajadores crecieron como resultado de las búsquedas internas de talento a través de la herramienta Radar.

e) Oportunidades internas

La política de gestión por resultados permite al Departamento de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social determinar qué trabajadores merecen ser promovidos y seguir creciendo dentro de la empresa.

Oportunidades internas	2011	2012
Total de promociones	1,391	1,317

A los medios de comunicación interna se sumó este año Homex TV.



HOMEX • TV



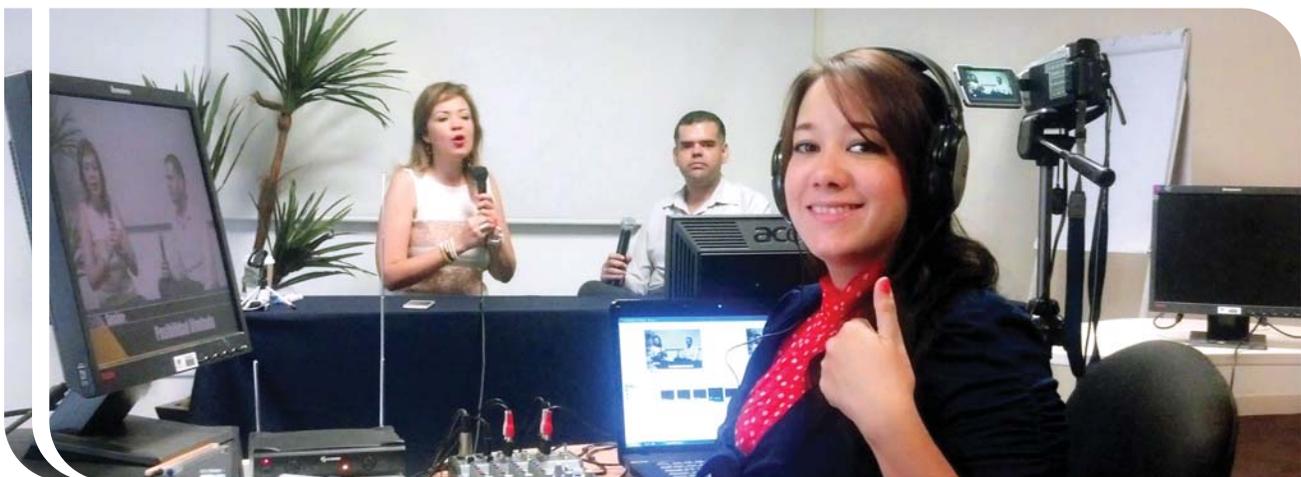
f) Acciones de comunicación

En Homex, la comunicación interna desempeña un papel primordial, ya que permite que todos vivamos la cultura que nos distingue. A través de diversos medios se transmite la información necesaria para asumir los compromisos institucionales desde nuestras respectivas posiciones.

Durante 2012, las acciones de comunicación se centraron en la estrategia del negocio y las acciones en pro de seguir haciendo de Homex una empresa socialmente responsable (ESR). Con la intención de reforzar el orgullo y la pertenencia, en el año se reforzaron dos de nuestras cinco condiciones de satisfacción: bienestar del personal y clientes y comunidades muy contentas.

A los medios de comunicación interna se sumó este año Homex TV, que posibilita una relación más estrecha y una comunicación directa e inmediata con todos los trabajadores de las diversas sucursales, obras y puntos de venta.

Además, Homex Radio se mantiene en la preferencia de los trabajadores, debido a que es un medio que enlaza a todas las sucursales en México para entablar conversaciones sobre la cultura y el negocio en un contexto de entretenimiento.



Entre las acciones más relevantes de 2012 destaca también la creación del Código de Servicio.

Entre las acciones más relevantes de 2012 destaca también la creación del Código de Servicio, con una entusiasta participación del personal. Se lanzó una convocatoria interna y, a partir de las contribuciones de todos los trabajadores, se definieron prácticas comunes para guiar el comportamiento tanto al interior de los diferentes equipos como en relación con el cliente. En suma, el Código de Servicio aspira a ser un referente obligado para convertir a Homex en una empresa basada en la satisfacción del cliente.



25

Por otra parte, para contribuir al bienestar de los trabajadores, el Departamento de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social dio seguimiento, en conjunto con otras áreas, a los distintos comités creados en 2011:

Comité de Bienestar de Personal en Corporativo.

A fin de ayudar al personal a adoptar un estilo de vida más saludable, en el rubro de salud se llevaron a cabo prácticas de fitness y bienestar, torneos de fútbol (internos y externos) y torneos de softbol por categorías (femenil y varonil), además de que se participó en la Carrera de las Banderas —para ayudar a niños con cáncer— del Maratón Internacional Culiacán 2012. Asimismo, en el año se equipó el consultorio médico.



En lo relativo a acciones de entrenamiento se realizaron cursos orientados hacia la persona, la cultura y las competencias transversales de la empresa, procurando en todo momento el crecimiento y desarrollo integral (como profesionales y seres humanos) de todos los trabajadores.

El Comité de Bienestar de Personal en Corporativo logró incrementar los beneficios para los trabajadores en cuanto a las políticas de paternidad.

Asimismo, este comité logró incrementar los beneficios para los trabajadores en cuanto a las políticas de paternidad, lactancia materna, cumpleaños, matrimonio y fallecimiento de familiares.

Adicionalmente, en el marco de la celebración de fechas tradicionales, como el aniversario de la Independencia y el Día de Muertos, se organizaron diversos eventos de integración.

Por último, en 2012 se realizó el Primer Concurso de Excelencia, en el que participaron hijos de trabajadores de Homex a nivel nacional, a quienes se les apoya económicamente para continuar con sus estudios.



Comité de Bienestar de Personal de Ventas.

Continuaron los acuerdos de comunicación en políticas, cambios y mejoras para la productividad y bienestar de nuestros compañeros de ventas.

Comité de Bienestar de Personal de Obra.

A través de este comité se establecen acuerdos de comunicación entre los líderes y los trabajadores encaminados al bienestar, la eficiencia y el cumplimiento de los trabajos en tiempo y forma. Entre las acciones de mayor impacto sobresale una encuesta mensual de bienestar, realizada para dirigir las acciones hacia la satisfacción. Además, continuaron los eventos de reconocimiento (trimestrales y anual) que ayudan a asegurar la permanencia de estos trabajadores.

Por lo que se refiere a las acciones de salud se impartieron pláticas sobre cáncer de mama y próstata, se realizó la vacunación contra la influenza, así como exámenes de la vista, cortes de cabello y cursos de primeros auxilios. En el terreno deportivo se llevaron a cabo torneos y, en el ámbito ambiental, se organizaron proyectos de reciclaje.

Para su desarrollo y aprendizaje, nos apoyamos en el programa Obrero Multifuncional (ver "Universidad Homex").

g) Eventos

Durante 2012 realizamos diferentes eventos de integración, de salud, deportivos y culturales, así como de reconocimientos, entre las cuales destacan los siguientes:



- Integración

Aniversario de Homex (febrero).
Día del Niño (abril).
Día de la Santa Cruz (mayo).
Desayuno con motivo del Día de las Madres (mayo).
Juego de damas inglesas (agosto).
Gran Conferencia y Feria Teletón (octubre).
Concurso de altares (noviembre).
Gran fiesta anual (diciembre).



- Salud y deporte

Maratón Internacional de Culiacán - Carrera de las Banderas (enero).
Torneos externos de fútbol femenino y varonil (febrero y agosto).
Torneos internos de softbol femenino y varonil (abril a julio).
Concurso "Perder kilos para ganar salud" (mayo y junio).
Torneos internos de fútbol femenino y varonil (septiembre a diciembre).



- Cultura

Concierto de coro (febrero).
Concierto de La Camerata (marzo).
Gala de ópera (junio).
Réquiem de Mozart (noviembre).
Talent Show Pro Teletón (noviembre).



- Cultura Homex

Lanzamiento del Código de Servicio (mayo).
Expo Innovación (julio).



- Reconocimientos

Premios a hijos de trabajadores con desempeño académico de excelencia (agosto).
Las Joyas de la Corona (noviembre).
Reconocimiento a la antigüedad y la lealtad (diciembre).

2.5 Relación con Clientes



Clientes cada vez más contentos

En Homex buscamos el bienestar de las familias ofreciéndoles, además de un patrimonio, el mejor servicio en todo su proceso de adquisición de vivienda y posteriormente a éste, lo que representa un valor agregado. Para ello, a través de nuestro servicio postventa promovemos la participación, convivencia y organización de todos los vecinos, con la finalidad de generar una mejor calidad de vida.

De igual forma, brindamos la seguridad de contar con una vivienda de calidad mediante la integración de una serie de acciones que forman parte de nuestro programa "Entrega Integral", el cual consiste en:

- Pláticas de inducción a la comunidad. Damos a nuestros clientes información relacionada con los servicios, comodidades y atractivos de su conjunto, así como la organización que tiene su comunidad.
- Prueba de calidad. En presencia del cliente confirmamos el buen funcionamiento de las instalaciones de la vivienda al momento de la entrega.
- Visitas de mantenimiento. Homex refrenda su compromiso de servicio al cliente, asesorándolo en lo relativo al mantenimiento de su vivienda.

Para garantizar este servicio de excelencia, ponemos a disposición de nuestros clientes los siguientes medios y redes sociales:

- Línea telefónica sin costo: 01 800 22 HOMEX(46639)
- Correo electrónico: atencionclientes@homex.com.mx
- Portal de internet: www.homex.com.mx
- Facebook: /Desarrolladora Homex
- Twitter: @Homex_mx
- LinkedIn: Homex México
- YouTube: Desarrolladora Homex
- Foursquare: Desarrolladora Homex
- Instagram: Desarrolladora Homex
- Pinterest (para enviar mensajes SMS): 662-204-0152



2.6 Relación con Proveedores

Relación con proveedores: mutua satisfacción

Dado que aspiramos a seguir siendo los mejores clientes de nuestros proveedores, entablamos con ellos una relación profesional y mutuamente benéfica. Así, mientras ellos se comprometen a proporcionar sus diversos productos y servicios de manera oportuna y con calidad, en Homex les garantizamos un trato equitativo y una retribución justa y a tiempo.

En la esfera de proveeduría nos ceñimos igualmente a los más altos estándares éticos, de manera que ponemos especial cuidado a los controles internos para evitar cualquier práctica indeseable. Asimismo, consideramos a todos aquellos proveedores que ofrecen las mejores opciones, al margen de sus dimensiones. Esto incluye, desde luego, a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), motores decisivos de la economía nacional. Y, en todos los casos, nos apoyamos en los más modernos recursos tecnológicos para efectos de facturación y pago.



	2011	2012
Proveedores activos*	3,638	3,229
Proveedores activos en el portal de facturación electrónica	390	302

* Con una o más facturas registradas en el año inmediato anterior.



3. Desempeño Social: Comunidades construidas con sentido integral

3.1 Programas Postventa

Comunidades Homex: Impulsamos el desarrollo social

Más allá de la construcción y venta de viviendas, en Homex concebimos nuestro negocio con un alto sentido social. Tal como lo establece la misión del área de Postventa, nos enfocamos en tener clientes contentos que nos recomienden, promoviendo la organización vecinal para generar comunidades participativas en proyectos que aumenten su calidad de vida y la plusvalía de su patrimonio. Nuestro sello distintivo consiste precisamente en propiciar un entorno apto para el desarrollo integral de las familias que habitan en nuestros desarrollos.

Para tal finalidad, desde nuestros orígenes hemos impulsado el concepto de Comunidades Homex, que consta de centros comunitarios con diversos programas sociales, los cuales van desde la organización entre vecinos hasta iniciativas para elevar el nivel educativo, fomentar un estilo de vida saludable e impulsar actividades deportivas y recreativas, así como contribuir al cuidado del medio ambiente. Para ello buscamos dotar a nuestros desarrollos de toda la infraestructura y los espacios necesarios para la convivencia.

El éxito de las Comunidades Homex sería inconcebible sin la valiosa contribución de los encargados de Postventa, quienes proporcionan asesoría integral a los clientes para conservar y mejorar sus viviendas y desarrollos. Estos profesionales coadyuvan a organizar a los vecinos, propiciar la seguridad y fomentar la convivencia armónica. Adicionalmente, participan como representantes de Homex ante los comités vecinales y permanecen en los desarrollos hasta seis meses después de que éstos son entregados al municipio. Contribuimos a su desarrollo constante, de manera que 80% de ellos están actualmente certificados como promotores vecinales, mientras que el resto se encuentra en proceso de certificación.

En Homex asignamos un encargado de Postventa a cada desarrollo con más de 50 viviendas habitadas.



A fin de lograr una mayor culturización de nuestros clientes acerca de lo que habrá de ser su vida en comunidad, en 2012 implementamos por primera vez pláticas de inducción a nivel nacional.

	2011	2012
Encargados de Postventa	64	64
Encargados de Postventa certificadas por el Infonavit como promotoras vecinales	27	35
Desarrollos atendidos por las trabajadoras sociales	91	57
Pláticas a equipos de cerradores	443	396
Participantes en las pláticas	4,083	3,587
Acciones de referidos realizadas por los equipos de postventa	250	113

Es conveniente aclarar que, a fin de lograr una mayor culturización de nuestros clientes acerca de lo que habrá de ser su vida en comunidad, en 2012 implementamos por primera vez pláticas de inducción a nivel nacional. Por lo tanto, en algunos indicadores se registraron disminuciones en comparación con el año previo.

En 2012, Promociones Laborales y Certificaciones Integrales (PROLCI) certificó a 30 promotores vecinales.



a) Organización vecinal

Homex ayuda a sus clientes a participar activamente en los comités de vecinos que se organizan para definir e implementar los distintos proyectos, programas y actividades dentro de sus comunidades. Además de los beneficios en términos de desarrollo personal, familiar y comunitario, esto contribuye a incrementar la plusvalía de su vivienda con miras al mañana.

Paralelamente, para fomentar la vida en comunidad dentro de nuestros desarrollos nos apoyamos en los promotores vecinales. En 2012, Promociones Laborales y Certificaciones Integrales (PROLCI) certificó a 30 de estos promotores, quienes recibieron el certificado correspondiente por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).



Organización vecinal	2011	2012
Comités vecinales activos	243	159

• 30 promotores vecinales certificados.

Visión, Compromiso y Acción son los tres ejes alrededor de los cuales giran estos talleres

b) Talleres Visión del Futuro

Visión, Compromiso y Acción son los tres ejes alrededor de los cuales giran estos talleres en los que nuestros encargados de Postventa participan como asesores. La finalidad de estos talleres es fomentar la importancia del trabajo en equipo entre los habitantes de nuestros desarrollos para que, de este modo, ellos tengan la iniciativa de impulsar diversas actividades colectivas de seguridad, limpieza de áreas comunes, conservación de espacios públicos y tareas de reforestación.



Talleres Visión del Futuro	2011	2012
Proyectos	201	162
Participantes	7,297	3,860

En el 2012 continuamos con los proyectos de difusión sobre una mejor calidad de vida

c) Talleres de Valores



Fundación México Unido (FMU), con la colaboración de nuestros encargados de Postventa, transmite continuamente una serie de valores humanos esenciales a los vecinos de nuestros desarrollos. El propósito es que adopten dichos valores desde el seno familiar y los vivan día tras día, además de hacerlos extensivos al resto de la comunidad. El resultado: seres humanos íntegros, familias unidas, comunidades armónicas y —en última instancia— un mejor país para todos.

En esta misma línea, durante 2012 continuamos con los proyectos de difusión sobre una mejor calidad de vida, en los que participó Homex con la colaboración del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Además, para prevenir y combatir adicciones u otras conductas disfuncionales, establecimos varios convenios con los Centros de Integración Juvenil (CIJ), Alcohólicos Anónimos (AA), Neuróticos Anónimos (NA) y la institución Vida y Familia, A.C. (Vifac).

Talleres de Valores (FMU)	2011	2012
Talleres impartidos	558	459
Participantes	3,921	3,717
Proyectos de difusión del DIF	80	39
Participantes	1,345	570
Convenios con CIJ, AA, NA y Vifac	60	46

A la fecha, la Compañía ha construido 12 Plazas Comunitarias

d) Plazas Comunitarias

Dirigidas a personas mayores de 15 años, las Plazas Comunitarias fueron desarrolladas por Homex en conjunto con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) para contrarrestar el rezago educativo en los niveles de primaria y secundaria. A la fecha, la Compañía ha construido 12 de estos espacios educativos, equipados por el INEA con computadoras (con acceso a Internet), impresoras, salones de usos múltiples (con televisión y reproductor de DVD), videos educativos y sala para asesorías.

Asimismo, los habitantes de nuestras comunidades pueden acceder a los cursos que imparte el INEA a través del Consejo Nacional para la Vida y el Trabajo (CONEVYT).

Plazas Comunitarias Homex-INEA		2012
Nuevas plazas	1	1

Una de las iniciativas sociales de mayor trascendencia en la Compañía es Secundaria Homex



33

e) Programas de educación para adultos

Una de las iniciativas sociales de mayor trascendencia en la Compañía es Secundaria Homex, lanzada en 2003 para ayudar a la formación de los trabajadores de obra. Ante el éxito alcanzado, el programa se extendió posteriormente a los clientes y las PYMEs que conforman nuestra red de proveedores.

Asesores del INEA tienen acceso a las instalaciones de Homex, donde imparten cursos de alfabetización, primaria y secundaria a través del llamado sistema abierto. De esta manera, trabajadores, clientes y proveedores tienen a su alcance la posibilidad de elevar su nivel educativo, con todos los beneficios que esto implica para su desarrollo individual y familiar.

En cuanto al nivel de bachillerato, en 2004 se creó el programa Preparatoria Homex, dirigido igualmente a trabajadores y clientes. Los alcances de nuestro programa llegan incluso al nivel de licenciatura, para lo cual apoyamos a quienes desean cursar carreras a distancia conforme al sistema abierto establecido por la Secretaría de Educación Pública (SEP).



Educación para adultos	2011	2012
Inscritos en Secundaria Homex	6,258	3,397
Graduados de Secundaria Homex	2,282	1,372
Inscritos en Preparatoria Homex	244	259
Inscritos en licenciatura abierta y a distancia	2	2

f) Escuelas Mano Amiga

Transformar la vida de las familias más necesitadas es el objetivo que impulsó la creación de estos centros de desarrollo comunitario, dirigidos fundamentalmente a los hijos de nuestros clientes. Al igual que las otras instalaciones educativas construidas y donadas por Homex, Fundación Altius tiene a su cargo la operación de las Escuelas Mano Amiga. El programa educativo se basa en valores y se complementa con servicios de salud y otras acciones encaminadas al crecimiento económico y cultural de sus beneficiarios.



Educación para adultos	2011	2012
Alumnos beneficiados (de preescolar, primaria y secundaria)	2,193	2,100

g) Inglés en Primaria

El mundo contemporáneo impone la necesidad de acceder a nuevas y diversas fuentes para ampliar los conocimientos. En este sentido, la incorporación desde el nivel básico de un segundo idioma —muy especialmente el inglés— es un prioridad impostergable. Ante ello, la Compañía estableció un convenio con la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa con el propósito de implementar el programa “Inglés en Primaria” en escuelas de Culiacán. Además, para reforzar la calidad de la enseñanza, los profesores de inglés están certificados gracias a un acuerdo celebrado entre Homex y la Universidad de Cambridge.

Inglés en Primaria	2011	2012
Escuelas públicas que han implementado el programa	6	6
Beneficiarios	2,000	1,075

h) Otros programas educativos

En Homex aspiramos a tener un impacto en la calidad educativa de las escuelas que construimos como parte de nuestros desarrollos. Es por ello que fomentamos una formación integral, lo cual incluye necesariamente a las artes y humanidades. Por lo tanto, a través del programa “Arte en tu Escuela” hemos incorporado actividades musicales, dancísticas, teatrales y de artes plásticas.

Asimismo, el programa extracurricular de estas escuelas está conformado por clases de inglés y de zumba, así como exposiciones con temas medioambientales, entre otros proyectos que contribuyen a una educación completa y de calidad para beneficio de los hijos de nuestros clientes.



Otros programas educativos	2011	2012
Número de proyectos	15	11
Beneficiarios	253	125



i) Tu Oficio

De reciente creación, este proyecto permite a nuestros clientes acceder a cursos y talleres tendientes a ampliar sus competencias laborales. Con el apoyo de los Centros de Capacitación para el Trabajo, en nuestras plazas comunitarias se imparten cursos de cultura de belleza, carpintería y electricidad, cocina y manualidades —por citar tan sólo algunos ejemplos—, con una gran aceptación entre los participantes.

Tu Oficio	2011	2012
Cursos y talleres impartidos	112	139
Participantes	1,278	1,286



¡Celebremos la vida!

“La Salud Empieza en Casa” es un programa con beneficios notables para nuestros trabajadores como para nuestros clientes.

j) Salud

Uno de nuestros programas de mayor relevancia, con beneficios notables tanto para nuestros trabajadores como para nuestros clientes, es “La Salud Empieza en Casa”, en sus dos vertientes: ferias de salud y campañas de vacunación.

En el primer caso, unidades móviles acuden al corporativo y las sucursales para brindar atención y asesoría preventiva en materia de salud, sobre todo en lo relativo a aquellos padecimientos con altos índices de prevalencia en el país: hipertensión, obesidad, enfermedades bucales e infecciones respiratorias agudas, entre otros. Por lo que se refiere a los desarrollos, esta atención se brinda mediante visitas casa por casa o en módulos expresamente instalados para tal finalidad. Además, promovemos diversas acciones de higiene personal y comunitaria, lo que incluye el correcto manejo de recipientes de líquidos para evitar la proliferación de insectos durante la época de lluvias, o bien la eliminación de focos de infección mediante una limpieza a profundidad de las áreas comunes.



Las campañas de vacunación, por su parte, se realizan de manera intensiva gracias al apoyo de las dependencias del Sector Salud, concretamente el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y los centros de salud estatales.

La Salud Empieza en Casa	2011	2012
Ferias de Salud	71	103
Beneficiarios	12,151	7,273
Campanas de Salud	511	431
Beneficiarios	22,215	16,606

La Liga "HomexFut" es la actividad más difundida y la preferida de los niños y jóvenes.

k) Deporte

Como ha venido ocurriendo a lo largo de los años, durante 2012 las actividades deportivas gozaron de una gran aceptación entre los habitantes de nuestras comunidades.

Los programas de activación física son fundamentales para el desarrollo integral del ser humano, al tiempo que constituyen el mejor camino para prevenir la obesidad y otros padecimientos que han ido en aumento. Entre ellos destacan los maratones, las competencias con costales y las ligas de beisbol, básquetbol y vóleybol, así como la implementación de ciclovías los fines de semana para fomentar la convivencia y la activación física de todos los miembros de la familia.

Pero, sin duda, la Liga "HomexFut" es la actividad más difundida y la preferida de los niños y jóvenes. Tanto dentro de las comunidades como en otros espacios exteriores se llevan a cabo los torneos en las categorías infantil y juvenil. Los chicos encuentran en el futbol la mejor manera de ejercitarse y alejarse de malos hábitos. Y, en paralelo, adoptan valores muy benéficos para su desarrollo, tales como el trabajo en equipo, el juego limpio y el respeto.

Deporte	2011	2012
Programas de activación física	94	152
Participantes	1,646	1,784
Equipos de Homex Fut	279	177
Participantes	1,610	1,542
Torneos de Homex Fut	82	81
Participantes	3,936	3,888



Se celebró por primera vez el Día de la Familia Homex implementado para fomentar la convivencia y la integración familiar.



I) Día de la Familia Homex

El 10 de noviembre de 2012 se celebró por primera vez este evento, implementado para fomentar la convivencia y la integración familiar. La intención, además, es que este día se convierta en un ícono que engloba todos los programas y actividades educativas, deportivas, culturales y de salud que impulsa Homex para sus clientes.

Un total de diez desarrollos conformaron esta prueba piloto de homenaje a la familia Homex, para lo cual se establecieron alianzas con autoridades locales y empresas, algunas de las cuales contaron con sus respectivos módulos. Asimismo, el evento fue aprovechado para la recaudación de fondos destinados al Teletón. Ante los buenos resultados obtenidos, a partir de 2013 se repetirá la experiencia a nivel nacional.

Desarrollos participantes en 2012

Palma Real (Tijuana, Baja California). Participaron el INEA, Óptica Providence, Telcel, Sam's Club, Preparatoria Abierta y Similares. Consultas médicas, puestos de comida y concursos infantiles con la participación de un payaso.

Jardín de Santa Fe (Veracruz, Veracruz).

Visita del Presidente del Patronato del DIF Municipal, Ing. Víctor Hugo Vázquez Bretón, así como de representantes del Instituto Nacional de la Mujer. Módulo de salud para el examen del Papanicolaou, mastografías, consultas de medicina general, limpiezas dentales y exámenes de la vista. Feria, concursos, kermesse, talleres para padres de familia e inflables para chicos y grandes.

Lomas del Mirador (Guadalajara, Jalisco).

Se establecieron alianzas con las Secretarías de Seguridad Pública y de Comunicaciones y Transporte del Estado de Jalisco, el Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos, así como autoridades del Ayuntamiento de Tlajomulco en materia de deportes, cultura y recreación. Exhibición de bicicletas adornadas, carrera en bici, mini atlético, torneo de fútbol rápido, premiación del concurso de adornos, carreras de costales y concurso de canto.

Parque San Mateo, La Esmeralda, Santa Teresa, Colinas del Aeropuerto, Hacienda del Sol, Valle de San Miguel y Valle de Salduero celebraron el día de la familia

Parque San Mateo (Cuautitlán, Estado de México).

Kermesse (con venta de antojitos mexicanos y bisutería), campaña de salud visual (exámenes de la vista gratuitos), demostración de zumba por parte de vecinas, torneos de fútbol y básquetbol (con entrega de trofeos y otros reconocimientos), pasarela de peinados (a cargo de la escuela de belleza) y brincolín.

La Esmeralda (Zumpango, Estado de México).

Dueto de guitarristas para amenizar el evento, concurso de jalar cuerda entre padres e hijos, concurso de baile, torneo de fútbol y concurso de sillas.

Santa Teresa (Huehuetoca, Estado de México).

Demostración de ballet por parte de niñas del desarrollo, competencia de triciclos entre niños de dos a cinco años, competencia de bicicletas entre niños de seis a doce años (con entrega de reconocimientos a los ganadores), payaso, demostración de salsa por parte de los alumnos de la secundaria y carrera de atletismo.

Colinas del Aeropuerto (Monterrey, Nuevo León).

Módulos de Homex y del Infonavit. Carrera de atletismo, torneo de fútbol y brincolín.

Hacienda del Sol (Morelia, Michoacán).

Stands de organización vecinal, del Teletón, de veterinaria (pláticas y vacunas) y del centro de salud (vacunas). Torneo de fútbol, carrera de costales y brincolín.



Valle de San Miguel (Puebla, Puebla).

Módulo de la Secretaría de Salud (vacunas contra sarampión, tétano e influenza) y del CECATI (electrónica y cortes de cabello). Torneos de básquetbol, patinetas y ajedrez, concurso de baile, kermesse y brincolín.

Valle de Salduero (Apodaca, Nuevo León).

Módulos de Homex y del Infonavit. Convivencia de padres, concurso de globos, degustación de pasteles y brincolín.

- 10 desarrollos participantes.
- 3,850 asistentes.

3.2 Fundación Homex

Celebramos un convenio con la Universidad Autónoma de Tamaulipas para mejorar el BTC y el diseño de las viviendas

Desde su creación, en 2008, Fundación Homex ha contribuido al progreso social de comunidades rurales y semiurbanas en situación de marginalidad, ayudándoles a través de un innovador proyecto de autoconstrucción de viviendas: Im Joa ("mi casa" en dialecto mayo-yoreme). Esta iniciativa consiste en la producción y construcción asistida a través de blocks de tierra comprimida (BTC), material con notables beneficios térmicos y ecológicos.

Para lograr un mayor alcance es necesario que el diseño constructivo de la vivienda, la tecnología y los recursos financieros se adapten a las necesidades particulares de los beneficiarios y las características del entorno, lo que redunda en sustentabilidad económica, ambiental y social. A este respecto nos apoyamos en el Programa para el Desarrollo de Zonas Prioritarias (PDZP), de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), que clasifica los municipios en función de su grado de rezago.

Im Joa es posible gracias a la colaboración conjunta de varias entidades. El gobierno asigna los recursos económicos para la compra de los materiales. Organismos no gubernamentales hacen donativos (tanto en efectivo como en especie). Homex proporciona la asesoría técnica para la construcción, la maquinaria para la producción del BTC y un taller impartido por una asesora comunitaria, quien también funge como líder del proyecto. Y las propias comunidades aportan la mano de obra para todo el proceso de autoconstrucción y producción.



En 2012 seguimos apoyando a comunidades del Estado de México, Michoacán y Sinaloa. Asimismo, celebramos un convenio con la Universidad Autónoma de Tamaulipas para mejorar el BTC y el diseño de las viviendas. También contamos con la colaboración de Fundación Pro Zona Mazahua para iniciar los trabajos en comunidades del Estado de México y Chiapas. Finalmente, el proyecto Im Joa fue uno de los finalistas de la iniciativa Sinergia Sinaloense, gracias a lo cual obtuvimos una bonificación.



3.3 Trabajadores Sociales

En Homex consideramos decisivo el papel de las trabajadoras sociales

El éxito de las Comunidades Homex sería inconcebible sin la valiosa aportación de las trabajadoras sociales, en quienes recae la trascendental labor de postventa. Al proporcionar orientación a los clientes acerca de cómo mejorar sus comunidades, estas profesionales coadyuvan a organizar el entorno, propiciar la seguridad, fomentar la convivencia armónica y garantizar que las viviendas adquieran mayor plusvalía. Adicionalmente, participan como representantes de Homex ante los comités vecinales y permanecen en los desarrollos hasta seis meses después de que éstos son entregados al municipio.

En Homex consideramos decisivo el papel de las trabajadoras sociales —muchas de ellas certificadas como promotoras vecinales por el Infonavit—, por lo cual asignamos una de ellas a cada desarrollo con más de 50 viviendas habitadas.

	2011	2012
Trabajadoras sociales (encargadas de postventa)	64	35
Trabajadoras sociales certificadas por el Infonavit como promotoras vecinales	27	35
Desarrollos atendidos por las trabajadoras sociales	91	57
Pláticas a equipos de cerradores	443	396
Participantes en las pláticas	4,083	3,587
Acciones de referidos realizadas por los equipos de postventa	250	113



4. Desempeño Ambiental: Construcción con Enfoque Sustentable

4.1 Índice de Sustentabilidad y Responsabilidad Social de la BMV

De las 70 empresas mexicanas evaluadas, 26 obtuvieron una calificación superior al promedio mundial y una de ellas fue Desarrolladora Homex



IPC Sustentable

Responsabilidad ambiental, responsabilidad social y gobierno corporativo fueron los tres aspectos esenciales que la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) tomó en cuenta para desarrollar el IPC (Índice de Precios y Cotizaciones) Sustentable. El objetivo de este indicador es fomentar entre las emisoras mexicanas la adopción de políticas y sistemas de medición en dichos aspectos, así como proyectar internacionalmente a las emisoras con un alto compromiso en materia sustentable e incentivar la entrega continua de información a este respecto, en virtud de que así lo requieren los inversionistas para la toma de decisiones.

La BMV contrató a la calificadora Empowering Responsible Investment (EIRIS) y a la Universidad Anáhuac del Sur para comparar a las empresas mexicanas con las mejores prácticas internacionales, establecidas por el Pacto Mundial de la ONU, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco Mundial (BM).

De las 70 empresas mexicanas evaluadas, 26 obtuvieron una calificación superior al promedio mundial. Una de ellas fue Desarrolladora Homex, que, con su incorporación al IPC Sustentable, obtiene importantes beneficios en términos de proyección, al tiempo que refuerza ante inversionistas y otros grupos de interés su compromiso con las mejores prácticas sociales, medioambientales y de gobierno corporativo.

4.2 Índice de Transparencia y Sustentabilidad Corporativa

Se evaluaron 33 empresas, incluida Homex, que obtuvo una calificación ponderada de 2.3, en comparación con el promedio general (2.6)

Bajo la premisa de que la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas hacia la sociedad son precondiciones básicas para un desempeño corporativo sustentable, la organización civil Gestión Social y Cooperación (GESOC) y el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE) desarrollaron el Índice de Transparencia y Sustentabilidad Corporativa (ITSC). De este modo, identificaron y analizaron aquellas empresas con operaciones en México que demuestran la incorporación integral de acciones de gestión de sustentabilidad a su estrategia de negocios.

El ITSC se basa fundamentalmente en información pública (informes anuales, reportes de responsabilidad social y sustentabilidad, páginas web, reportes presentados a la BMV, etc.) sobre la estrategia, gestión y resultados en las dimensiones económica, social y ambiental.

Para llegar a estas conclusiones se evaluaron 33 empresas, incluida Homex, que obtuvo una calificación ponderada de 2.3, en comparación con el promedio general (2.6). Esto significa que nuestra Compañía se ubicó en la parte media del ranking general y en una buena posición entre el subconjunto de empresas del sector.

Dentro de las cinco categorías analizadas, la Compañía obtuvo resultados notables en algunas variables:

Categoría	Variable	Promedio general	Indicador Homex
Visión e estratégica	1. La empresa utiliza información sobre su contexto social, económico y ambiental para definir sus estrategias. 8. La empresa ha establecido estrategias y/o líneas de negocio en función de los riesgos y oportunidades asociados con su sustentabilidad. 12. La empresa ha desarrollado sistemas de trabajo, programas y proyectos para responder a sus objetivos prioritarios de sustentabilidad.	0.61	0.58
Relación con grupos de interés	3. La empresa implementa mecanismos de interacción con los diferentes grupos de interés para mantener comunicación sobre los temas de sustentabilidad.	0.42	0.38
Gobernanza corporativa	4. La empresa indica cuántos consejeros independientes forman parte de su máximo órgano de gobierno. 6. La empresa describe las funciones del máximo órgano de gobierno, incluyendo el proceso de toma de decisiones.	0.58	0.50
Desempeño	7. La empresa integra en sus procesos de gestión criterios de autorregulación, principios internacionalmente aceptados y/o estándares de actuación que le permiten prevenir y administrar riesgos. 15. La empresa exhibe datos actualizados sobre su desempeño social, ambiental y económico de forma comparable.	0.41	0.42
Comunicación	21. La empresa hace públicos sus resultados en las prioridades que establece en la dimensión de prácticas laborales. 22. La empresa hace públicos sus resultados en las prioridades que establece en la dimensión de medio ambiente. 23. La empresa hace públicos sus resultados en las prioridades que establece en la dimensión de impacto económico. 25. La empresa hace públicos sus resultados en las prioridades que establece en la dimensión de ética.	0.55	0.45

4.3 Vivienda sustentable

Construimos nuestras viviendas tomando en cuenta el empleo de materiales ecológicamente aptos y la preservación del entorno, entre otros criterios de sustentabilidad.

Además de la calidad, la funcionalidad y el diseño, construimos nuestras viviendas tomando en cuenta el empleo de materiales ecológicamente aptos y la preservación del entorno, entre otros criterios de sustentabilidad. A lo anterior se suman los programas de sensibilización en esta materia, lo cual ha derivado en una creciente cultura ambiental entre nuestros trabajadores y nuestros clientes.

Entre las principales acciones tendientes a cuidar el medio ambiente realizadas durante 2012 destacan las siguientes:

Eficiencia energética

Los techos de todas las viviendas construidas en 2012 cuentan con aislamiento térmico, lo que permite reducir la demanda de energía, con la consecuente disminución de las emisiones a la atmósfera debidas al uso de electricidad. Asimismo, las familias logran importantes ahorros por concepto de climatización.

- Reducción del equivalente a 2,122 toneladas de CO₂.

Alineación con los programas federales

En el año se construyeron alrededor de 7,000 viviendas financiadas con el programa "Hipoteca Verde" del Instituto de Fomento a la Vivienda de los Trabajadores, con lo cual se reducen considerablemente las emisiones de CO₂ al medio ambiente.

- Se evitó la emisión del equivalente a 19,429 toneladas de CO₂.

Sistema de construcción a base de moldes de aluminio

Gracias al uso de moldes de aluminio con un sistema de apuntalamiento metálico es posible cimbrar en un solo paso los muros y losas de las viviendas que construimos. Esto se traduce en una disminución de los costos y los tiempos, un incremento en la calidad y considerables beneficios ambientales, al evitarse la utilización intensiva de madera.

- 16,705 viviendas construidas con moldes de aluminio.

Viviendas construidas con moldes de aluminio (por unidad operativa)	2011	2012
Social	18,693	14,850
Porcentaje	85%	89%
Residencial	1,488	1,206
Porcentaje	7%	7%
Internacional	1,350	395
Porcentaje	6%	2%
Infraestructura	421	254
Porcentaje	2%	2%



Uso de moldes de aluminio en sustitución de madera	2011	2012
Número de viviendas en donde se utilizaron moldes	21,970.0	16,705
Ahorro en toneladas de madera	7,883.9	6,016.7
Árboles medianos sin talar	67,614.9	49,994.7
Metros cuadrados que ocuparían estos árboles	388,347.2	287,206.5
Acres que ocuparían estos árboles		70.8
Canchas de fútbol reglamentarias (100 x 75 m) que ocuparían estos árboles.	51.7	38.3
Equivalente en toneladas de CO2 emitidas por año	1,413.2	1,045.1

Fuente: Departamento de Tecnologías de Construcción.

Homex se Pinta de Verde

Este programa, implementado para fomentar una cultura de sustentabilidad a todos los niveles, consta de varias campañas que han contado con la entusiasta participación de nuestros clientes y nuestros trabajadores, así como de sus familias. Entre las principales acciones sobresalen las campañas de limpieza (descacharrización, retiro de escombros, limpieza de frentes y casas deshabitadas, mantenimiento de áreas verdes y eliminación de grafiti), las campañas de reforestación y los proyectos para motivar el reciclaje y el cuidado del agua.

Este programa, implementado para fomentar una cultura de sustentabilidad a todos los niveles

Homex se Pinta de Verde	2011	2012
Campañas de limpieza	492	461
Campañas de reforestación	188	242
Proyectos de reciclaje y cuidado del agua	125	337
Árboles plantados	12,000	18,150



4.4 Comunidad Homex

Se construyeron 12 instalaciones deportivas, incluyendo una cancha para Homex Fut, un skatepark y una cancha de básquetbol.



Así como en las viviendas individuales aplicamos lineamientos respetuosos del medio ambiente, concebimos nuestros desarrollos bajo un concepto integral, es decir, con todos los servicios y una visión a futuro, que garantice la viabilidad del entorno para las nuevas generaciones.

Durante 2012 redoblamos esfuerzos en esta materia, con resultados muy alentadores:

- Del total construido, 80% correspondió a viviendas verticales y desarrollos compactos. Para 2013 tenemos previsto llegar al 100%.
- Se incrementó el número de áreas verdes por superficie construida. De acuerdo con la estrategia de Comunidad Homex, se consideró el criterio de que cada manzana o clúster tuviera acceso a un área verde, la cual va de 1 a 6 m², dependiendo del proyecto.

- Se construyeron 18 escuelas, que suman 249 aulas (entre preparatoria, secundaria, primaria y preescolar).

- En materia de agua se construyeron 5 plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas, 1 planta potabilizadora de agua, 2 vasos reguladores de agua pluvial, 1 pozo de absorción de agua pluvial y 1 vaso de captación de la misma.

- En cuanto a las áreas públicas se acondicionaron 11 jardines vecinales.

- Se construyeron 12 instalaciones deportivas, incluyendo una cancha para Homex Fut, un skatepark y una cancha de básquetbol.

- En el área de inclusión y organización social logramos la construcción de 1 centro comunitario, 2 iglesias, 1 casa club y 1 centro administrativo.



4.5 Otras Iniciativas Ambientales durante el 2012

Representantes de la Compañía tuvieron una pequeña intervención en el marco de la 18ª Conferencia sobre Cambio Climático de la ONU (COP 18), que se realizó del 26 de noviembre al 7 de diciembre en Doha, Qatar



- Homex aplicó un cuestionario para evaluar a proveedores en cuanto a la aplicación de programas y políticas para el cumplimiento ambiental, análisis del ciclo de vida de los productos, reportes y comunicación, energías renovables y combustibles, suelo, recursos naturales y eficiencia energética, entre otros temas. La finalidad es ayudarlos a identificar y atender las áreas de oportunidad detectadas en el ámbito de la sustentabilidad.

- En el marco de la 18ª Conferencia sobre Cambio Climático de la ONU (COP 18), que se realizó del 26 de noviembre al 7 de diciembre en Doha, Qatar, representantes de la Compañía expusieron las acciones realizadas en materia de mitigación del cambio climático en la construcción de viviendas y desarrollos urbanos sustentables desde 2007 hasta la fecha, así como las perspectivas a futuro en lo referente a planeación urbana, investigación y nuevas tecnologías.

- Con la colaboración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa), Homex elaboró e implementó dos proyectos de ecoeficiencia encaminados a reducir el consumo de diesel de las unidades de reparto (coordinando las operaciones entre la planta concretera y el cliente) y disminuir el consumo de cemento en la producción de concreto. Los beneficios de estos proyectos son: mejor calidad del producto terminado, optimización de los tiempos de entrega, menor tiempo de producción y reducción de los desperdicios en materia prima y producto terminado. Anualmente, los ahorros ascienden a 40,340 litros de diesel, 302 kilogramos de cemento y \$870,000 pesos, al tiempo que se evita la emisión de 275 toneladas de CO₂.

5. Contenido GRI

1. Estrategia y análisis

- 1.1. Declaración del máximo responsable, estrategia.
- 1.2. Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

2. Perfil de la organización

- 2.1. Nombre de la organización.
- 2.2. Principales marcas, productos y/o servicios.
- 2.3. Estructura operativa de la organización.
- 2.4. Localización de la sede principal de la organización.
- 2.5. Número de países en los que opera y nombre en los que desarrolla actividades significativas.
- 2.6. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.
- 2.7. Mercados servidos (desglose geográfico, sectores abastecidos y tipología de clientes).
- 2.8 Dimensiones de la organización (Empleados, ventas netas, capitalización total, etc.).
- 2.9. Cambios significativos, estructura y propiedad de la organización.
- 2.10. Premios y distinciones.

3. Párametros de la memoria

Perfil de la memoria

- 3.1. Periodo que cubre la memoria.
- 3.2. Fecha de la memoria anterior más reciente.
- 3.3. Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).
- 3.4. Punto de contacto.

Alcance y cobertura de la memoria

- 3.5. Proceso de definición del contenido de la memoria (determinación de la materialidad, prioridad de los aspectos, identificación de los grupos de interés).
- 3.6. Cobertura de la memoria.
- 3.7. Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.
- 3.8. Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar negativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.
- 3.9. Técnicas de medición de datos, bases de cálculo, hipótesis y estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.

Motivos para no aplicar los Protocolos de Indicadores GRI, o las discrepancias con respecto a los mismos.

- 3.10. Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores.
- 3.11. Cambios significativos en el alcance, la cobertura o los métodos de cálculo.

Índice del contenido del GRI

- 3.12. Tabla que indica la localización de los contenidos básicos de la memoria.

Verificación

- 3.13. Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.

4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés

Gobierno

- 4.1. Estructura de gobierno de la organización.
- 4.2. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.
- 4.3. En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo gobierno que sean independientes o no ejecutivos.
- 4.4. Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.
- 4.5. Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano y el desempeño de la organización.

- 4.6. Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.
- 4.7. Procedimiento para la determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos
- 4.8. Declaración de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación
- 4.9. Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, social y ambiental, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.
- 4.10. Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desarrollo económico, ambiental y social.

Compromiso con iniciativas externas

- 4.11. Descripción de cómo la organización ha adoptado un principio de precaución.
- 4.12. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.
- 4.13. Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y:
 - Esté presente en los órganos de gobierno
 - Participe en proyectos o comités
 - Proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios
 - Tenga consideraciones estratégicas

Participación de los grupos de interés

- 4.14. Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido.
- 4.15. Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.
- 4.16. Participación de los grupos de interés (frecuencia).
- 4.17. Principales preocupaciones y aspectos de interés que a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.

5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño

- Dimensión Económica

- Indicadores de desempeño Económico

ASPECTO:

Desempeño económico

EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagados a proveedores de capital y a gobiernos.

EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.

EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.

EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.

ASPECTO:

Presencia en el mercado

EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugar donde se desarrollen operaciones significativas.

EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

ASPECTO:

Impactos económicos indirectos

EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.

EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los impactos.

- Dimensión Ambiental
- Indicadores del desempeño ambiental

ASPECTO:

Materiales

- EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.
- EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.
- EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.
- EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.
- EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a las mejoras en la eficiencia.
- EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.
- EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.

ASPECTO:

Energía

- EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.
- EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.
- EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.
- EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.
- EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.

ASPECTO:

Agua

- EN8 Captación total de agua por fuentes.
- EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.
- EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

ASPECTO:

Biodiversidad

- EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.
- EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.
- EN13 Hábitats protegidos o restaurados.
- EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.
- EN15 Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.

ASPECTO:

Emisiones, Vertidos y Residuos

- EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.
- EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.
- EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.
- EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.
- EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.
- EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.
- EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.
- EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.
- EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.
- EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.

ASPECTO:

Productos y servicios

EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.

EN27 Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.

ASPECTO:

Cumplimiento normativo

EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.

ASPECTO:

Transporte

EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.

ASPECTO:

General

EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.

- Dimensión Social

- Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo

ASPECTO:

Empleo

LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados desglosados por grupos de edad, sexo y región.

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

ASPECTO:

Relaciones empresa/ trabajadores

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

ASPECTO:

Salud y seguridad en el trabajo

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

ASPECTO:

Formación y educación

LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

ASPECTO:

Diversidad e igualdad de oportunidades

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad.

LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

- Derechos humanos

- Indicadores de desempeño de derechos humanos

ASPECTO:

Prácticas de inversión y abastecimiento

HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de recursos humanos.

HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y en medidas adoptadas como consecuencia.

HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

ASPECTO:

No discriminación

HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

ASPECTO:

Libertad de asociación y convenios colectivos

HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

ASPECTO:

Explotación infantil

HR6 Actividades identificadas que conllevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

ASPECTO:

Trabajos forzados

HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

ASPECTO:

Prácticas de seguridad

HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

ASPECTO:

Derechos de los indígenas

HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.

- Sociedad

ASPECTO:

Comunidad

SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

ASPECTO:

Corrupción

SO2 Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.

SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.

SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

ASPECTO:

Política pública

SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".

SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.

5.0

ASPECTO:

Comportamiento de competencia desleal

SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.

ASPECTO:

Cumplimiento normativo

SO8 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

Responsabilidad sobre productos

Indicadores de desempeño de la responsabilidad sobre productos

ASPECTO:

Salud y seguridad del cliente

PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.

PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

ASPECTO:

Etiquetado de productos y servicios

PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.

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, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.

ASPECTO:

Comunicaciones de marketing

PR6 Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

ASPECTO:

Privacidad del cliente

PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.

ASPECTO:

Cumplimiento normativo

PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

5. Contacto

Cristina Herrera Lasso

Desarrollo Humano y Responsabilidad Social Corporativa
cherrelasso@homex.com.mx

Elsa Ramos

Postventa
eramost@homex.com.mx

Mariela Jacobo

Desarrollo Organizacional y Comunicación Interna
mjacobob@homex.com.mx

Guillermo Murillo

Investigación y Desarrollo
jmurillo@homex.com.mx



H O M E X[®]

www.homex.com.mx
01 800 22 46639