



HOMEX®

DE NATURALEZA SUSTENTABLE



REPORTE ANUAL • RESPONSABILIDAD SOCIAL



INFORMACIÓN GENERAL



Perfil de Homex

Ventas de vivienda de interés social

2011

93.2 %



Ventas de vivienda media residencial

6.8 %



- Homex es una compañía verticalmente integrada que se enfoca en los sectores de vivienda de interés social y vivienda media en México y Brasil.
- La Compañía es líder entre los desarrolladores de vivienda en México con base en sus ingresos, además de destacar por su gran diversidad geográfica, ya que está presente en 21 estados y 34 ciudades de la República Mexicana, así como en 2 estados y 3 ciudades de Brasil.
- En 2010, Homex consolidó sus operaciones en los segmentos de vivienda de interés social y vivienda media, que conforman la División México. Asimismo, durante el año surgió la División Gobierno, enfocada en proporcionar servicios de construcción tanto al gobierno federal como a los gobiernos estatales. Como resultado de esta reorganización, Homex cuenta con cuatro divisiones: México, Internacional, Gobierno y Turismo.
- Homex es la única empresa mexicana integrante del Círculo de Empresas de la Mesa Redonda Latinoamericana de Gobierno Corporativo, organismo dependiente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Además, es la única desarrolladora de vivienda que cotiza simultáneamente en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y en el New York Stock Exchange (NYSE). Su oferta pública inicial tuvo lugar el 29 de junio de 2004.

DISTRIBUCIÓN DE VENTAS POR PRODUCTO *

	2010	2011
Vivienda de interés social	95.1%	93.2%
Vivienda media residencial	4.9%	6.8%

* Distribución en términos de volumen al 31 de diciembre.



Mensaje del Presidente del Consejo de Administración

Es para mí motivo de gran orgullo compartir con ustedes los logros alcanzados por Homex en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y la Sustentabilidad durante 2011. Los distintos programas y acciones que aquí reportamos no sólo dan cuenta de nuestro firme compromiso con los diversos grupos de interés con los que interactuamos continuamente, sino que confirman por qué también en este campo ocupamos un posición de liderazgo entre las desarrolladoras de vivienda en México.

A través de los años hemos trabajado arduamente para alcanzar y cumplir con los más altos estándares en esta materia. Los esfuerzos de todos y cada uno de los integrantes de Desarrolladora Homex rindieron nuevamente sus frutos en el año que ahora se reporta. Me complace comunicarles que fuimos reconocidos como Empresa Sustentable por la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), que también incluyó a la Compañía en el nuevo índice IPC Sustentable. Por el otro, Homex fue una de las

empresas con los mejores posiciones en el ranking del primer Índice de Transparencia en Sustentabilidad Corporativa (ITSC), elaborado por Gestión Social y Cooperación (GESOC) y el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE).

Estos y otros logros están reflejados en nuestro cuarto Reporte de Responsabilidad Social Corporativa. A lo largo de las páginas de esta publicación hemos querido plasmar nuestras más profundas

convicciones y principios. Dicho en otros términos, una empresa que verdaderamente aspira a la sustentabilidad debe adoptar los más altos estándares que establecen en esta materia los principales organismos nacionales e internacionales, pero —sobre todo— debe aspirar a la realización del ser humano en toda su grandeza. Trabajadores, clientes, proveedores, autoridades, accionistas y las comunidades en las que operamos son nuestra razón de ser. Por lo tanto, procuramos en todo momento ceñirnos a los principios que nos rigen para propiciar un diálogo transparente y continuo con todos ellos, a fin de contribuir a su bienestar y desarrollo.

Como es habitual, agrupamos los resultados de nuestras diversas iniciativas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa en tres ejes de desempeño fundamentales — económico, social y ambiental—, para lo cual nos adherimos tanto

a los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI) como a los diez principios del Pacto Mundial de la ONU.

Todos estos logros serían impensables sin la contribución de nuestros trabajadores, cuyo talento, entusiasmo y experiencia quiero agradecer en esta ocasión. Asimismo, hago extensivo mi agradecimiento a los otros grupos de interés por la confianza depositada en nosotros. Gracias a todos ellos por hacer de Homex una gran organización, comprometida día tras día con la construcción de un futuro sustentable.

Atentamente,



Ing. Eustaquio de Nicolás
Presidente del Consejo de Administración
Homex



Una Historia de Éxitos

- 1989** Inicio de operaciones en Culiacán, Sinaloa.
- 1991** Expansión al segmento de vivienda de interés social.
- 1992** Ampliación de operaciones hacia otros estados de la República.
- 1993** Enfoque en la planeación estratégica y mayor expansión geográfica.
- 1997** Diez sucursales en las principales ciudades del país.
- 1999** Adquisición de una posición minoritaria del capital por parte del fondo de inversión internacional ZN Mexico Funds.
- 2002** Adquisición de una posición minoritaria del capital por parte de Equity International Properties, el mayor desarrollador inmobiliario en Estados Unidos.
- 2003** Incursión en el segmento de vivienda media.
- 2004** Fin de las gestiones para realizar la oferta simultánea de acciones en la BMV y el NYSE.
- 2005** Emisión de un bono por \$250 millones de dólares con vencimiento a 10 años. Adquisición de Casas Beta.
- 2006** Emisión de oferta secundaria de acciones; el porcentaje de acciones disponibles para el público inversionista es el más alto de la industria.
- 2007** Adquisición estratégica de una nueva tecnología de construcción basada en moldes de aluminio. Creación de la División Residencial.
- 2008** Creación de dos nuevas divisiones: Internacional y Turismo. Implementación de innovadoras estrategias de mercadotecnia.
- 2009** Incursión en Brasil, el primer proyecto internacional. Quinto aniversario de cotización en bolsa.
- 2010** Creación y consolidación de la División Gobierno.
- 2011** Exitosa transición a construcción vertical.

Premios, Distintivos y Asociaciones

Desde hace varios años, Homex ha destacado entre las empresas mexicanas por cumplir con los más altos estándares de gobierno corporativo y de responsabilidad social. En 2011, la Compañía reforzó su compromiso en esta materia, lo que le mereció nuevamente el reconocimiento de diversos organismos y asociaciones nacionales e internacionales:



Empresa Socialmente Responsable

Por octavo año consecutivo, el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C (CEMEFI) y la Alianza por la Responsabilidad Social (ALIARSE) otorgaron a Homex el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR).

En total, 572 empresas latinoamericanas merecieron tal reconocimiento por cumplir con 130 indicadores en cuatro ejes principales: calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad y cuidado del medio ambiente.

A lo largo de estos ocho años, Homex ha identificado temas prioritarios para las comunidades en las que opera y ha puesto en práctica acciones puntuales para beneficio de más de 250,000 familias.

Empresa Sustentable

Gracias a sus sólidas prácticas de gobierno corporativo y sus políticas de sustentabilidad, Desarrolladora Homex, S.A.B. de C.V. fue reconocida por la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) como Empresa Sustentable.

La BMV realizó una evaluación detallada de aproximadamente 70 compañías a través de la calificadora independiente Empowering Responsible Investment (EIRIS). La evaluación consideró los principios de prácticas internacionales y normas diseñadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 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 colocaron a Homex en una posición prominente no sólo por lo que respecta a México, sino incluso por encima del promedio mundial (para el cual participaron 3,500 compañías). Asimismo, la BMV incluyó a Desarrolladora Homex dentro del Índice IPC Sustentable, lo que confirma aún más el compromiso de nuestra Compañía con sus inversionistas, accionistas y clientes.

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), realizaron un estudio para identificar, analizar y reconocer a las

empresas con operaciones en México que han demostrado, con base en información pública, una incorporación integral de acciones de gestión de sustentabilidad a su estrategia de negocios.

De acuerdo con el el Índice de Transparencia en Sustentabilidad Corporativa (ITSC) en el que se basó dicho estudio, Homex es una de las 33 empresas que lideran el movimiento de sustentabilidad corporativa en México.

Premio Obras Cemex

Por su comunidad Zona Dorada, ubicada en la ciudad de Culiacán, Sinaloa, Homex fue galardonada con el segundo lugar del Premio Obras Cemex en la categoría de vivienda de interés social.

Creado hace 20 años por Cemex, el premio distingue —en nueve distintas categorías— lo mejor de la construcción en México y el mundo. En esta ocasión, la Compañía fue distinguida por desarrollar el fraccionamiento con una mejor planeación urbana y alineado a las nuevas tendencias fomentadas por la CONAVI y el INFONAVIT.

Asociaciones

Empresa Familiarmente Responsable

Desde 2008, Homex cuenta con la acreditación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) por sus prácticas laborales en materia de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral, y por propiciar entre sus trabajadores el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

Empresa Incluyente

La Compañía ha destacado por brindar igualdad de oportunidades laborales a personas con capacidades diferentes y adultos mayores, por lo que se ha hecho acreedora a este reconocimiento de la STPS.

En 2011, la Compañía ratificó su adhesión a dos importantes iniciativas internacionales en materia de gobierno corporativo:

- **El Pacto Mundial.** Impulsado por la ONU en 2000, el Pacto Mundial —del que la Compañía forma parte desde 2005— exhorta a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica diez principios fundamentales en los ámbitos de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
- **Círculo de Empresas de la Mesa Redonda Latinoamericana de Gobierno Corporativo.** Este proyecto, desarrollado conjuntamente por la OCDE, la Corporación Financiera Internacional (IFC) y el Foro Global de Gobierno Corporativo, integra empresas líderes en América Latina para promover la discusión de retos, responsabilidades y soluciones encaminadas a mejorar las prácticas de gobierno corporativo en la región. Homex fue la primera empresa mexicana en formar parte de esta importante iniciativa, a la que se sumó en octubre de 2007.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Un negocio desarrollado en
el marco de la ética



Condiciones de Satisfacción

A fin de interactuar de manera óptima con sus distintos grupos de interés —tanto internos como externos— y, de esta manera, responder a sus expectativas, Desarrolladora Homex se rige en todo momento por cinco condiciones de satisfacción clave:



1. Bienestar de 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.



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.



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.

Alcance del Reporte

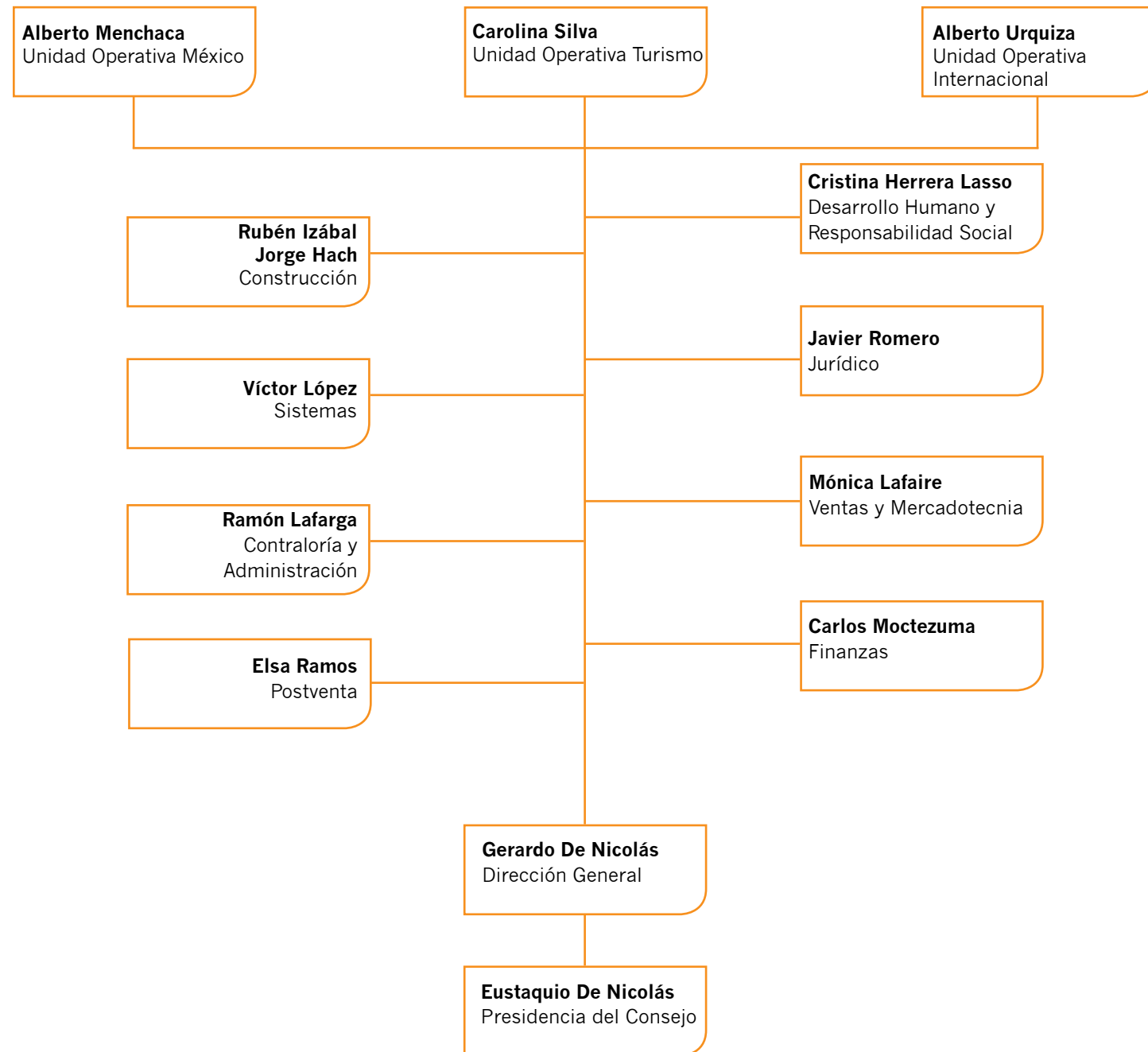
El presente Reporte Anual ha sido elaborado de conformidad con los lineamientos que establece tanto el GRI (Global Reporting Initiative) como los principios del Pacto Mundial de la ONU. Para tal efecto, agrupamos nuestras acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa en tres grandes ejes:

- Desempeño económico
- Desempeño social
- Desempeño ambiental

Además, tal como lo estipula el GRI, cuando la información así nos lo permite, incluimos tablas y otros gráficos con la finalidad de comparar los resultados de las iniciativas implementadas a favor de nuestros diversos grupos de interés en 2011 y 2010.



Estructura Corporativa



Ética Empresarial

Código de ética

Todos los que trabajamos en Homex normamos nuestro actuar sustentados en sólidos valores: compromiso, responsabilidad, calidad, comunicación clara, abierta y honesta, integridad, innovación y vanguardia. Dichos valores, junto con lo que estipulan tanto las leyes y regulaciones aplicables de México como otros ordenamientos internacionales —entre los cuales destaca la Ley Sarbanes-Oxley de Estados Unidos— están plasmados en un documento fundamental dentro de la organización: el Código de Ética.

A los trabajadores se les pide que lean y acepten el Código de Ética y, como medida de reforzamiento, que tomen un curso en línea.

Para fortalecer el comportamiento ético en toda la Compañía, ponemos a disposición de los trabajadores cinco mecanismos de denuncia, todos ellos de carácter anónimo:

- teléfono de atención gratuita (01-800)
- correo electrónico
- página web
- fax
- apartado postal

Nos apoyamos también en una entidad independiente para canalizar las conductas indeseables o las situaciones que pongan en riesgo el ambiente de trabajo, con lo que garantizamos que se dará seguimiento a las denuncias de manera imparcial y con total confidencialidad.

A principios de 2011 rediseñamos el Código de Ética con base en los resultados obtenidos en la encuesta “Cultural Diagnostic Pulse Results-NYSE” y en la encuesta “Diagnóstico Ética 2011”, que se aplicó a los trabajadores. Se pidieron sugerencias de mejora, algunas de las cuales fueron: hacer el código más amigable, con una presentación más clara y con redacción más accesible, así como desarrollar sentido de pertenencia a la empresa, distribuir el

LA LEY SOX

La Ley Sarbanes-Oxley (SOX) se aplica a las empresas inscritas en la New York Stock Exchange (NYSE), bajo la supervisión de la Securities and Exchange Commission (SEC). En consecuencia, se hace extensiva a las empresas no estadounidenses que cotizan en la NYSE, como es el caso de Homex y sus subsidiarias.

La ley SOX rige la actuación de las empresas en lo relativo a controles, gobierno corporativo, responsabilidades de los administradores, transparencia e integridad de los estados financieros, prácticas éticas y documentación de los procesos, lo que deriva en mayor control para eliminar o mitigar los riesgos asociados a la operación.



código impreso en las sucursales y difundirlo en todos los medios de comunicación de Homex.

Debido a estos resultados difundimos nuevamente la Visión Ética de Homex con las siguientes adecuaciones: 1) En el documento del código se incluyó un apartado con el título “Vivir el Código de Ética (Beneficios y Consecuencias del Código de Ética)”. 2) Se incluyeron medios impresos y electrónicos. 3) En 2011 se implementó el curso en línea para todos los trabajadores que ingresan a Homex, el cual forma parte del proceso de contratación e inducción a la empresa.

Los grandes temas alrededor de los cuales gira esta visión son: a) Vivir los valores de Homex; b) Cumplir con las condiciones de satisfacción de la compañía (con calidad, con respeto a los procesos y a tiempo) y c) Respeto a las leyes (Código de Ética, Reglamento Interior de Trabajo y Ley SOX).

En cuanto a la fuerza de ventas (prospectadores, asesores inmobiliarios, coordinadores de prospección, coordinadores de cierres y jefes de ventas), organizamos sesiones semanales de entrenamiento. Finalmente, “Ética en la construcción” es el nombre de las sesiones de entrenamiento relativas a los clientes y proveedores.

Gobierno Corporativo

En 2011 refrendamos nuestro compromiso con las mejores prácticas de gobierno corporativo, emanadas de nuestros estatutos, la Ley del Mercado de Valores y las disposiciones de carácter general emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y la New York Stock Exchange (NYSE). Y, con la finalidad de propiciar que la empresa sea más competitiva y transparente en su gestión, además de ofrecer mayor confianza a sus inversionistas, adoptamos las recomendaciones del Código de Mejores Prácticas Corporativas, emitido por la CNBV.

El Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno de la Compañía, se reúne 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. Está integrado en su mayoría por consejeros independientes y cuenta con seis comités: de Auditoría, de Prácticas Societarias y Compensaciones, Ejecutivo, de Riesgos, de Revelaciones y de Ética.

En 2012, en el marco de los Corporate Governance Awards —en la Bolsa de Valores de Londres—, World Finance reconoció a Homex por sus mejores prácticas de gobierno corporativo. Valga mencionar que estos premios fueron creados en 2007 para identificar líderes de la industria, individuos, equipos y organizaciones que se convierten en referentes en el mundo financiero y de negocios.



DESEMPEÑO ECONÓMICO

Al servicio del cliente
interno y final



Mexican Housing Day

Desde 2004, las empresas públicas mexicanas desarrolladoras de vivienda han celebrado en los dos principales distritos financieros del mundo, Nueva York y Londres, el Mexican Housing Day. El éxito de este evento, que se lleva a cabo anualmente, reside en la participación activa de todos los grupos de interés, lo que permite un análisis profundo de la evolución del sector vivienda y de las perspectivas a futuro, así como la generación de mensajes claros acerca de las grandes oportunidades de inversión en nuestro país, el compromiso del gobierno federal en materia de vivienda, las metas crediticias de los organismos públicos de vivienda y de los intermediarios financieros privados, las perspectivas macroeconómicas del país y las prioridades establecidas en el ámbito de la política social.

El 10 y el 14 de febrero de 2011 se llevó a cabo este evento en las ciudades de Nueva York y Londres, respectivamente. Por su parte, la novena edición del Mexican Housing Day tuvo lugar el 8 y 12 de marzo de 2012. En ambas ocasiones, el sector inmobiliario mexicano expuso ante más de 300 analistas e inversionistas de la comunidad financiera internacional las fortalezas y oportunidades de inversión en este sector. Para tal fin se contó con la presencia de las principales instituciones en México, tales como 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), junto con las entidades reguladoras del sector, particularmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la Secretaría de Economía (SE).

En su calidad de líder e innovador en el sector, Homex ha participado en las nueve ediciones de este evento, obteniendo todos los años una respuesta positiva del mercado, lo cual refleja la importancia de este tipo de iniciativas para dar a conocer las oportunidades de negocios en el sector vivienda de México. Simultáneamente, la intención es fomentar el respaldo gubernamental para que dicho sector siga evolucionando en coordinación con la industria hipotecaria nacional.

Relación con el personal

Desarrollo Humano

Fieles a nuestra convicción de que el éxito de una empresa es inconcebible sin el desarrollo y la satisfacción plena de su personal, en Homex hemos instrumentado una serie de políticas y programas que contemplan tanto atractivas remuneraciones y beneficios como reconocimientos, comunicación fluida e igualdad de oportunidades en todos los niveles. A este desarrollo en el lugar de trabajo, concebido de manera integral, se suma el desarrollo desde el lugar de trabajo, es decir, el ámbito personal, familiar y comunitario. En consecuencia, los trabajadores de Homex participan en una serie de programas educativos, de salud, deportivos, sociales y de integración que convierten a nuestra empresa en un referente nacional.

Este programa, diseñado para fomentar la innovación, construir juntos el mejor lugar para trabajar y, por ende, propiciar un ambiente laboral armónico en todo momento, consta de sesiones programadas para que los trabajadores interactúen directamente con el equipo directivo de Homex.

En 2011, esta iniciativa se hizo extensiva a las obras, lo que ha dado como resultado obreros muy contentos de trabajar en Homex. Además, llegamos a más sucursales que nunca y, gracias a este acercamiento entre los líderes de proyecto y sus equipos, se han abordado diversos temas de gran importancia para el bienestar del personal.

Sucursales participantes

- Acapulco
- Acapulco Banús/Escénica
- Culiacán Banús Pontevedra
- Durango
- Guadalajara Banús Pontevedra
- Hermosillo
- Hermosillo Banús Bonanza
- Juárez Banús Bonanza
- La Paz

Platica con tu director

- 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



COMPROMISO CON LA EQUIDAD	2010	2011
Número de trabajadores administrativos	8,004	5,139
Número de trabajadoras	2,307	1,504
Porcentaje de trabajadoras	28.82	29.27
Número de hombres y mujeres a nivel Dirección	115	102
Clasificación de mujeres por nivel:		
Consejo de Administración	1	1
Consejo de Dirección	4	5
Directoras de Sucursal	18	18
Directoras	7	5
Porcentaje de mujeres a nivel de alta dirección	26.08	28.43
Número de hombres y mujeres a nivel gerencia	126	129
Número de mujeres a nivel gerencia	24	31
Porcentaje de mujeres a nivel gerencia	19.04	24.03
Porcentaje de Directores/ Gerentes del total de trabajadores	3.01	4.50
Número de mujeres con incapacidad por maternidad	163	174
Número de hombres con incapacidad por paternidad	10	15

Universidad Homex

Universidad Homex apoya el desarrollo de los trabajadores con un enfoque integral, que abarca tanto su carrera como su vida personal, lo que deriva, además, en un mejor desempeño. Para ello, el programa se apoya en tres ejes fundamentales:

- Desarrollo humano
- Entrenamiento técnico-Competencias
- Desarrollo profesional

En 2011, Universidad Homex impartió 5,313 entrenamientos a 73,337 participantes. En total fueron entrenados 8,809 trabajadores de Corporativo y de las unidades de negocio de México, Turismo, Infraestructura, Internacional, Súper Obra, Inmobiliaria Comercial e Inmobiliaria Primero tu Hogar. Adicionalmente, ofrecimos 145 becas para el desarrollo profesional, entre las que se incluyen estudios de licenciatura y maestría, así como diplomados y cursos de idiomas y de especialización.

Ventas

Entrenamientos

La finalidad de estos entrenamientos es que todo trabajador de la fuerza de ventas conozca los procesos de Homex para convertirse en el asesor más confiable para nuestros clientes y, de este modo, logre resultados extraordinarios en dos líneas principales: técnicas de ventas y certificación en fondos hipotecarios.

En 2011 se ofrecieron 1,580 entrenamientos de ventas a un total de 28,700 participantes. Asimismo, 713 trabajadores obtuvieron el Estándar de Competencia Laboral en Asesoría en Materia de Crédito.

Este proyecto, lanzado en abril de 2011, ayuda a que los trabajadores del área de cierres se integren de manera inmediata a la empresa, para lo cual un cerrador experto los acompaña desde el inicio del proceso hasta la concreción del primer cierre. Durante el año trabajamos con 1,037 candidatos, lo que dio como resultado la satisfacción y recomendación de 2,375 clientes.

En el año proporcionamos a nuestros trabajadores de obra 2,708 entrenamientos técnicos en los rubros de edificación, urbanización, administración de obra, infraestructura y abastecimiento, entre otros, junto con temas relativos al crecimiento personal. El número de participantes ascendió a 16,079.

Un total de 2,854 obreros participaron en algún entrenamiento y 546 concretaron su formación como Obrero Multifuncional, el programa de entrenamiento integral donde se imparten todos los oficios de forma práctica. De esta manera, nuestros obreros tienen la oportunidad de especializarse en más de un oficio, con el consecuente impacto en la calidad de nuestras construcciones.

Los entrenamientos de operaciones tienen por objeto desarrollar en nuestros trabajadores la competencia de excelencia en el servicio, a fin de convertirse en especialistas tanto en sus propios procesos

Proyecto Sombra

Construcción

Operaciones

Satisfacción del Cliente

como en materia crediticia (INFONAVIT, FOVISSSTE, bancos, etc.). En el año se ofrecieron 306 entrenamientos y se contó con 6,400 participantes. Además, 149 trabajadores obtuvieron el Estándar de Competencia Laboral en Asesoría en Materia de Crédito.

Durante el año brindamos 87 entrenamientos, para un total de 5,884 participantes, en las áreas de Servicio a Clientes, Calidad y Postventa. Asimismo, iniciamos con la Certificación de Competencia Laboral en Organización Vecinal. En este caso, 16 trabajadores del área de Postventa obtuvieron su certificado, asegurando así programas que desarrollen las habilidades de servicio y sensibilización comunitaria.

Nuestra cultura es lo que nos distingue y, para ponerla en práctica, fueron diseñados estos entrenamientos continuos, que permiten vivir una vida extraordinaria día a día y, a la vez, descubrir la riqueza de hacer la diferencia y servir a otros ayudándoles a contar con un patrimonio propio y cumpliendo compromisos y proyectos en lo personal y lo profesional. En 2011, 9,500 participantes resultaron beneficiados con alrededor de 500 entrenamientos.

Continuamos siendo la única desarrolladora de vivienda con un centro de evaluación enfocado en la certificación de estándares de competencia laboral relacionados con el sector inmobiliario. A la Certificación en Asesoría en Materia de Crédito de Vivienda se sumó en 2011 la Certificación en Organización Vecinal y Evaluación de Competencias Laborales.

Este nuevo proyecto fue desarrollado en 2011 para que los trabajadores sean expertos en los procesos de operación en los que participan, permitiéndoles hacer las cosas bien a la primera, lo que deriva en un Homex eficiente y confiable para nuestros clientes. A diciembre de 2011 logramos la certificación para 57 posiciones, las de mayor impacto en el servicio al cliente.

Cultura Corporativa

Certificaciones Requeridas por las Entidades Financieras

Certificación en Procesos de Puesto

Universidad Homex en Brasil

En 2010, la empresa replicó nuevamente la iniciativa de Universidad Homex en Brasil. Los entrenamientos, que ascendieron a 1,693, se enfocaron en:

- Ventas
- Proceso constructivo
- Calidad
- Administración de Obra
- Abastecimiento y almacén

Plan de carrera y vida

Para impulsar el crecimiento y desarrollo de los trabajadores, hemos definido e implementado tres importantes iniciativas:

Los objetivos de este programa son:

- Identificar y desarrollar los Talentos Homex.
- Alinear su visión de futuro en un plan de carrera.
- Generar planes de entrenamiento, desarrollo y alto desempeño permanente.

La finalidad de este innovador programa es propiciar entre nuestros líderes de proyecto y equipo un continuo desarrollo de habilidades de comunicación y enrolamiento para el logro de resultados.

Este programa, que inició en 2011 como prueba piloto en Corporativo, busca cada trabajador cuente con una herramienta para facilitarle la definición de sus objetivos personales, profesionales y de desarrollo, así como el seguimiento y la oportuna retroalimentación de su desempeño para su desarrollo dentro de la empresa, lo que contribuye también al control interno.

La herramienta apoya a cada trabajador de la siguiente manera:

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

Programa de Desarrollo de Talento

Incubadora de Líderes

Radar

Total de promociones en 2011

1391



Oportunidades internas

A partir de la gestión por resultados, el Departamento de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social permite a todos los trabajadores participar en los procesos de selección internos para, así, crecer y escalar a mejores posiciones.

Oportunidades internas

	2010	2011
Total de promociones	1,264	1,391

Acciones de comunicación

En Homex, la comunicación interna invita a todos los trabajadores a vivir la cultura que nos distingue. El propósito es comunicar de manera eficiente -y a través de diversos medios- la información que cada uno necesita conocer para el logro de los compromisos institucionales en línea con nuestra cultura.

Dentro de las acciones de comunicación durante 2011 destaca la difusión de la estrategia del negocio y las acciones en pro de una empresa socialmente responsable (ESR) con base en nuestras cinco condiciones de satisfacción.

Para fomentar el orgullo, el sentido de permanencia y el bienestar de todo el personal, el Departamento de Desarrollo Humano y Responsabilidad Social creó, en conjunto con otras áreas, los siguientes comités:



Otros programas implementados

Comité de Bienestar de Personal en Corporativo. Entre sus logros sobresale el desarrollo de la Incubadora de Líderes, la ampliación del programa Platica Conmigo a las áreas corporativas y sucursales, la implementación de Tardecitas Homex y Cine a la Carta, así como diversos cursos y eventos para el esparcimiento de los trabajadores y el fomento de la familia y el deporte.

Comité de Bienestar de Personal de Ventas. A este respecto se establecieron acuerdos de comunicación sobre políticas, cambio de procesos y mejoras encaminadas al bienestar de los equipos de ventas. Además, se crearon dos nuevos beneficios para los periodos de maternidad y paternidad de los trabajadores.

Comité de Bienestar de Personal de Obra. De igual manera, se establecieron acuerdos de comunicación directa entre los líderes del área y los trabajadores. Además, mensualmente se realizaron encuestas entre los trabajadores de obra, con la intención de dirigir todas las acciones hacia su productividad y bienestar.

En cuanto a los medios internos de comunicación, Homex Radio se mantiene en la preferencia de los trabajadores; este medio enlaza a más de 60 sucursales en México con información actual, conversaciones sobre el negocio y tópicos de entretenimiento.

Éstos son algunos de los eventos de integración, deportivos y de reconocimiento más destacables durante 2011:

- Maratón Internacional 2011 (23 de enero).
- Festejo del Día del Niño (30 de abril).
- Festejo con motivo de la Santa Cruz (3 de mayo).
- Festejo del Día de las Madres (10 de mayo).
- Gran Caminata Kermese, en apoyo al Teletón (13 de noviembre).
- Gran fiesta anual, en donde se reconoce la antigüedad y la lealtad (10 de diciembre).
- Diversos torneos deportivos y convivios en sucursales.

Clientes Satisfechos

Porque la satisfacción de nuestros clientes es nuestra principal motivación, en Desarrolladora Homex hemos hecho del servicio y la innovación nuestros sellos distintivos. Nuestras viviendas responden a las expectativas de sus habitantes, a quienes acompañamos antes, durante y después del proceso de adquisición, lo que incluye información completa, asesoría para realizar los trámites y programas postventa.

Con la finalidad de garantizar al máximo la calidad de nuestros productos y servicios, el área de Satisfacción del Cliente se apoya en una serie de medios (línea 01 800, correo electrónico), acciones (puntos de revisión durante el proceso de construcción, orientación sobre el mantenimiento de la vivienda, atención en sucursales) y herramientas metodológicas (Índice de Satisfacción del Acreditado).

En 2011 hemos dado nuevos pasos en la búsqueda de la satisfacción de nuestros clientes. Extendemos a nuestros equipos de venta la información de nuestros programas, proyectos y acciones, haciéndolos parte de la construcción de nuestras comunidades exitosas. Destacan en este sentido dos iniciativas:

Pláticas a Cerradores. Consiste en dar a conocer a todos nuestros cerradores los programas de postventa y los proyectos y acciones, con objeto de que les sirvan como una herramienta más de venta y servicio al cliente, destacando los beneficios de pertenecer a una Comunidad Exitosa Homex.



Referidos. A través de este programa, los encargados de postventa contribuyen a la meta de la sucursal y, así, generan referidos con los clientes contentos de nuestras Comunidades Exitosas. De esta manera, con el apoyo del equipo de ventas, cada referido se convierte en un potencial cliente.

Asimismo, para evaluar nuestro servicio nos apoyamos en varias herramientas metodológicas —tales como el Índice de Satisfacción del Acreditado (ISA), que elabora el INFONAVIT—, con resultados satisfactorios para Homex. 78.01% de nuestros clientes nos recomiendan (ISA).

Programas para los Proveedores

La satisfacción total de los proveedores es y seguirá siendo una prioridad para Homex. Es por ello que en 2011 redoblamos el compromiso de establecer con cada uno de ellos un diálogo claro, abierto y honesto que posibilite la entrega de los productos y servicios de manera oportuna, completa y con calidad, a cambio de lo cual garantizamos un trato justo y un pago a tiempo. Estamos seguros de que los pasos dados en este sentido nos permitirán seguir contando con su preferencia y fortaleciendo nuestras relaciones de negocios basadas en la premisa ganar-ganar.

Cabe señalar que hemos cuidado que todas las operaciones de compra se realicen conforme a estrictos procesos y políticas. Además, disponemos de controles internos y mecanismos de denuncia ante una posible falta al Código de Ética, lo que deja en claro nuestra firme convicción de combatir la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones.

Para fortalecer la relación con nuestros proveedores —con un énfasis especial en las PYMES—, en 2011 continuamos apoyándonos en recursos electrónicos de vanguardia, sobre todo en lo relativo a facturación y pago.

	2010	2011
Proveedores activos *	3,182	3,638
Proveedores activos en el portal de facturación electrónica	527	390

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

Desde marzo de 2007, año de la fundación de AccionaRSE, Homex ha tenido una participación prominente como miembro activo de esta comunidad de empresas sinaloenses enfocada en el desarrollo y la difusión de la cultura de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Las 53 empresas agrupadas en torno a esta asociación, pertenecientes principalmente a los sectores agropecuario, inmobiliario y de servicios, impulsan alianzas para fortalecer la RSC en el estado y el país. Todas ellas han sido distinguidas como Empresas Socialmente Responsables (ESR) y, como tales, comparten entre sí las mejores prácticas en esta materia.



Accionarse

A favor de la RSC



- En 2011 promovimos la integración a nuestra cadena de valor a proveedores que han declarado su compromiso con la RSC. Por lo mismo, los hemos apoyado y hemos avalado su promoción ante el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).

- Por octavo año consecutivo, el CEMEFI y la Alianza por la Responsabilidad Social (ALIARSE) reconocieron a Homex como ESR por su apego a los más altos estándares de calidad de vida en la empresa, ética y gobierno corporativo, vinculación con la comunidad y cuidado y preservación del medio ambiente. Lo anterior confirma que las iniciativas implementadas por nuestra empresa obedecen a un enfoque integral para beneficio económico social y ambiental de quienes habitan en nuestras comunidades de México y Brasil.

DESEMPEÑO SOCIAL

Construyendo una mejor calidad de vida para todos



Programas Post-Venta

Organización vecinal, educación, salud, deporte y medio ambiente son los grandes temas alrededor de los cuales gira nuestro concepto de comunidades exitosas. Para cada uno de ellos hemos implementado una serie de programas y actividades que, en conjunto, contribuyen a una convivencia armónica, un desarrollo comunitario integral y, por ende, una mejor calidad de vida para todos los miembros de la familia.

Organización Vecinal

Los habitantes de nuestros desarrollos se organizan en comités para asegurar así el bienestar comunitario. Mediante las reuniones que se llevan a cabo periódicamente, los vecinos acuerdan proyectos para mejorar la imagen de su entorno y planean actividades como torneos de fútbol, talleres y programas de desarrollo personal y familiar.

	2010	2011
Comités vecinales activos	195	243

Talleres Visión del Futuro

Estos talleres, impartidos desde 2006 por los trabajadores sociales, fomentan entre los habitantes de nuestros desarrollos el compromiso y el valor de trabajar en equipo. Como resultado, los vecinos realizan conjuntamente diversas acciones relacionadas con seguridad, limpieza de las colonias, rescate de espacios públicos y reforestación, entre otros temas. En 2011 se organizaron 201 proyectos, en los que participaron 7,297 personas.

	2010	2011
Proyectos de Talleres Visión del Futuro	109	201

Talleres de Valores

Convencidos de que el cultivo de valores desde el seno familiar coadyuva al desarrollo integral del ser humano y, de ahí, al progreso de un país, en Homex establecimos una alianza con Fundación México Unido (FMU). Gracias al apoyo de este organismo, los trabajadores sociales imparten talleres en las comunidades con el propósito de que sus integrantes adopten y vivan cotidianamente dichos valores.

Plazas Comunitarias

En esta misma línea, durante 2011 realizamos —en conjunto con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)— 80 proyectos de difusión sobre cómo mejorar la calidad de vida. Esta iniciativa benefició a 1,345 habitantes de nuestras comunidades.

Adicionalmente celebramos un total de 60 convenios con Centros de Integración Juvenil (CIJ), Alcohólicos Anónimos (AA), Neuróticos Anónimos (NA) y Vida y Familia, A.C. (VIFAC).

	2010	2011
Talleres de FMU	471	558, con 3,921 participantes

Con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), Homex ha implementado estos espacios educativos orientados especialmente a jóvenes mayores de 15 años y adultos que no han iniciado o están sin concluir su educación básica. Asimismo, se pone a disposición de la comunidad los cursos de formación impartidos por el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT).

Actualmente, contamos con 11 plazas comunitarias, todas ellas equipadas con centros de cómputo, acceso a Internet, impresoras, salones de usos múltiples (con TV y DVD) y salas para asesorías con videos educativos.

	2010	2011
Aperturas de Plazas Comunitarias Homex-INEA	3	1

Programas de Educación para Adultos

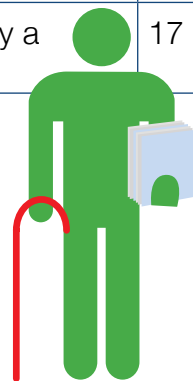


El programa Secundaria Homex fue creado originalmente en 2003 para los trabajadores de obra. Un año después se hizo extensivo a los clientes y, en 2007, a PYMEs de la cadena de valor. A lo largo de todos estos años hemos abierto las puertas de las instalaciones de Homex a los asesores del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), quienes imparten sus asesorías en los niveles de alfabetización, primaria y secundaria con base en el sistema abierto, ayudando a que trabajadores y clientes mejoren su nivel educativo e incrementen sus oportunidades de trabajo.

El programa Preparatoria Homex, implementado en 2004, ofrece el bachillerato en la modalidad no escolarizada a trabajadores y clientes. Finalmente, desde 2010 hemos contribuido con la Secretaría de Educación Pública (SEP) a promover los programas de licenciatura abiertos y a distancia.

EDUCACIÓN PARA ADULTOS

	2010	2011
Inscritos en Secundaria Homex	6,013	6,258
Graduados de Secundaria Homex	2,282	2,585
Inscritos en Preparatoria Homex	96	244
Inscritos en licenciatura abierta y a distancia	17	2



Construyendo Vidas

Alumnos beneficiados

2011

7,146



Escuelas Mano Amiga

Gracias al compromiso de maestros y padres de familia es posible elevar el nivel académico y la formación en valores, lo que deriva, sin duda alguna, en una educación de calidad. Con esta premisa en mente, nuestra Compañía estableció alianzas con Consultoría Educativa para la Calidad Total (COECTO) y En la Comunidad Encuentro (ENLACE).

COECTO brinda asesoría para detectar las fortalezas y áreas de oportunidad de las escuelas. Además, facilita que los padres de familia asuman activamente su rol en la educación de sus hijos y fomenta la mejora continua de todos los miembros de la comunidad educativa.

La asesoría de ENLACE, por su parte, está orientada a formar tanto a los maestros como a los padres por medio de diplomados en liderazgo educativo y orientación familiar. Con esto se busca lograr el efecto multiplicador para enriquecer el nivel de vida de toda la comunidad.

CONSTRUYENDO VIDAS

	2010	2011
Escuelas beneficiadas	22	24
Maestros participantes		223
Padres de familia participantes		6,280
Alumnos beneficiados		7,146

Estos centros de desarrollo comunitario han sido posibles gracias a la alianza con Fundación Altius, que opera las escuelas construidas por Homex. Las Escuelas Mano Amiga fueron creadas con el objetivo de mejorar la educación y el desarrollo integral de los hijos de nuestros clientes. El programa educativo está basado en valores y se complementa con servicios de salud y programas que favorecen el crecimiento económico y cultural.

Inglés en Primaria



Otros Programas Educativos

ESCUELAS MANO AMIGA

	2010	2011
Alumnos beneficiados (de preescolar, primaria y secundaria)	1,756	2,193

Contribuir a elevar el nivel educativo de las escuelas públicas es uno de los compromisos asumidos por Homex, para lo cual estableció un convenio con la Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado de Sinaloa. Uno de los objetivos específicos consiste en apoyar el programa “Inglés en Primaria” en escuelas de la capital sinaloense. A través de un acuerdo con la Universidad de Cambridge, profesores certificados imparten clases de inglés, brindando a los menores la gran oportunidad de acceder a la información en este mundo globalizado.

INGLÉS EN PRIMARIA

	2010	2011
Escuelas públicas que han implementado el programa	5	6
Beneficiarios	1,200	2,000

Música, danza, teatro y artes plásticas (dibujo, pintura y manualidades) son algunas de las disciplinas contempladas en el programa “Arte en tu Escuela”, desarrollado conjuntamente por Homex e instituciones de educación y cultura estatales y municipales, con objeto de reforzar la educación humanista en algunas escuelas ubicadas en nuestros desarrollos.

Adicionalmente a este programa, en 2011 ampliamos nuestra gama de actividades extraordinarias dentro de dichos planteles educativos. Entre ellas valga mencionar, tan sólo como ejemplo, las clases de inglés, las clases de zumba y las exposiciones sobre el cuidado del agua y otros temas ecológicos.

Tu Oficio

La Salud Empieza en Casa

OTROS PROGRAMAS EDUCATIVOS

	2011
Número de proyectos	15
Beneficiarios	253

A través de este nuevo proyecto, que cuenta con el apoyo de los Centros de Capacitación para el Trabajo, nuestros clientes tienen acceso a cursos y talleres que les permiten adquirir y desarrollar nuevas competencias laborales, además de las que ya poseen. Dentro de nuestras plazas comunitarias, los asistentes pueden tomar distintos cursos, tales como corte de cabello, cultura de belleza y manualidades, entre otras opciones.

PROYECTO TU OFICIO

	2011
Cursos y talleres impartidos	112
Participantes	1,278

Este programa consta de ferias de salud y campañas de vacunación, para beneficio de nuestros trabajadores y clientes. Al corporativo y las sucursales llegan unidades móviles para brindar directamente la atención al personal. En cuanto a los clientes, estas acciones se realizan a través de visitas casa por casa o en módulos instalados en los desarrollos.

Las ferias de salud se enfocan principalmente en la prevención de padecimientos con alta prevalencia en nuestro país: hipertensión, enfermedades cardíacas, salud bucal, infecciones respiratorias agudas, etc. Para las campañas de vacunación, cuyo número de beneficiarios ha ido en ascenso, contamos con el respaldo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los centros de salud y otras dependencias del Sector Salud.

Actividades Deportivas



LA SALUD EMPIEZA EN CASA

	2010	2011
Ferias de salud	54	71 (12,151 beneficiarios)
Campañas de salud	367	511 (22,215 beneficiarios)

Además de los incuestionables beneficios para la salud —en especial ante el incremento en los índices de sobrepeso y obesidad en México—, el ejercicio físico contribuye al desarrollo integral del ser humano y a la integración familiar. Es por ello que en Homex realizamos varios programas de activación física, que incluyen maratones y ligas de beisbol, básquetbol, voleibol y otras disciplinas deportivas.

Mención aparte merece la Liga “HomexFut”, toda una tradición entre los niños y jóvenes que habitan en nuestros desarrollos. Los equipos de las categorías infantil y juvenil que conforman dicha liga participan en torneos organizados al interior de las Comunidades Homex, así como fuera de ellas. Los muchachos no sólo se ejercitan y se divierten, sino que establecen nuevas relaciones y cultivan valores como el respeto, el juego limpio y la puntualidad.

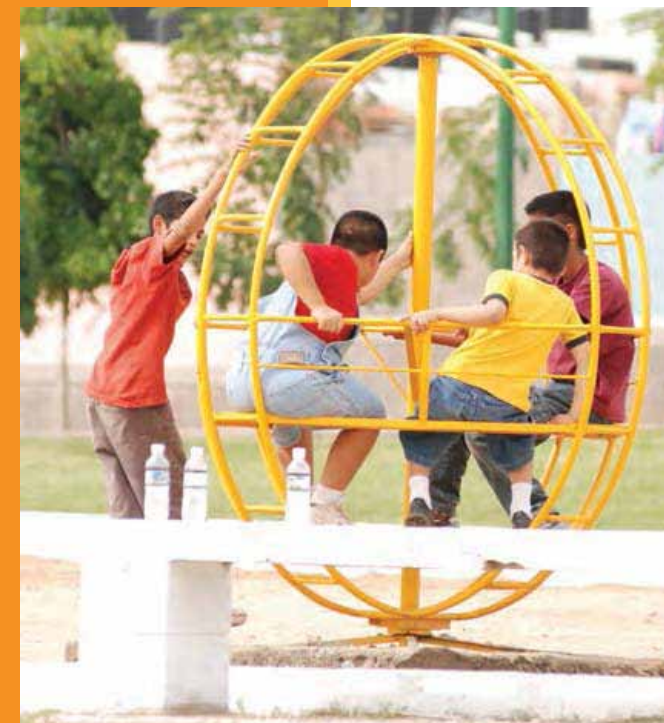


	2010	2011
Equipos de HomexFut		279, con 1,610 participantes
Torneos de HomexFut	71	82, con 3,936 participantes
Programas de activación física		94, con 1,646 participantes

Club de Niños y Niñas de Nuevo León

Porque para Homex los niños y jóvenes son lo más preciado de nuestro presente, nos ocupamos de crearles un mejor futuro. De ahí que, desde un principio, apoyamos al Club de Niños y Niñas de Nuevo León, A.B.P., modelo integral de prevención inspirado en la organización estadounidense Boys and Girls Clubs of America, que ha logrado reducir el consumo de drogas y el vandalismo.

Ubicado en el desarrollo San Miguel Residencial, del municipio de Escobedo, el Club desarrolla actividades extraescolares —como



complemento de los programas educativos vigentes— en cuatro líneas básicas: lograr el éxito en la escuela, explorar oportunidades vocacionales, mantenerse sanos y adquirir habilidades importantes que les servirán toda la vida. Lo anterior deriva en un creciente interés en las actividades deportivas y artísticas, un manejo de conflictos de manera positiva, una mayor confianza en sí mismos y una elevada autoestima.

“La construcción del Club de Niños y Niñas en nuestro desarrollo San Miguel Residencial ha aportado enormes beneficios a la comunidad, dadas las circunstancias de inseguridad que estamos viviendo y la

necesidad de las madres de contribuir al ingreso familiar, quienes se ven obligadas a dejar solos a sus hijos durante varias horas al día. El saber que este programa funciona con gran éxito en Estados Unidos y en Tijuana les hace tener la esperanza de que sus niños y jóvenes estarán seguros, cuidados, cimentando sus valores y aprendiendo cosas positivas, además de practicar diversos deportes. Ello ha traído gran alegría, esperanza y una actitud muy positiva a todos. Hoy, nuestros clientes se encuentran muy emocionados con este proyecto, respaldado por un modelo que ha ayudado a formar grandes líderes en el mundo.”

—Silvia Hernández, Directora de Homex Monterrey

Encargadas de postventa

Las encargadas de postventa desempeñan un papel vital en las actividades postventa. Gracias a estos talentosos hombres y mujeres, nuestros clientes cuentan con toda la orientación para concebir y ejecutar proyectos de mejora en sus comunidades. Los encargadas de postventa, en suma, transforman la visión comunitaria, contribuyen a organizar el entorno cotidiano, propician un ambiente sano y seguro, fomentan la convivencia armónica y garantizan que las viviendas tengan una mayor plusvalía con el paso del tiempo.

Una vez que la vivienda es entregada, el nuevo habitante dispone de toda la información relativa a los programas postventa. Homex considera un trabajador o trabajadora social para cada desarrollo con más de 50 viviendas habitadas. Este profesional es representante de la empresa ante el comité vecinal y permanece en el desarrollo hasta seis meses después de que éste es entregado al municipio.

En 2011, el número de trabajadores(as) sociales que impulsaron las actividades postventa en los desarrollos Homex ascendió a 64, en comparación con 41 durante 2010.

ENCARGADAS DE POSTVENTA

	2010	2011
Encargadas de Postventa certificadas como Promotoras Vecinales por el INFONAVIT	14 de 41	27 de 64
Desarrollos atendidos por estas trabajadoras sociales		91
Pláticas a equipos de cerradores		443
Cerradores participantes en las pláticas		4,083
Acciones de referidos realizadas por los equipos de postventa		250

Fundación Homex

Fundación Homex nace en 2008 a fin de hacer posible el sueño de miles de familias con altos niveles de marginación y condiciones precarias en términos de vivienda. Estas comunidades son parte activa de la solución, de modo que se les apoya para que construyan las viviendas con sus propias manos.

Con tal propósito fue desarrollado Im Joa, programa de autoproducción y construcción asistida que aprovecha todos los beneficios del block de tierra comprimida (btc), creando un hogar térmico y ecológico que se adapte a las necesidades familiares.

Para lograr un mayor alcance a nivel rural y semiurbano es necesario adecuar el diseño constructivo de la vivienda, la tecnología y los recursos financieros y, así, alcanzar la sustentabilidad económica, ambiental y social. Una importantes directriz en este sentido es el Desarrollo de Zonas Prioritarias (PDZP) de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), que clasifica los municipios o regiones por su grado de rezago.

Im Joa se sustenta en un modelo de operación con diversos participantes. Por un lado, las entidades gubernamentales apoyan a los beneficiarios con los recursos económicos necesarios para la compra de los materiales. Por el otro, la comunidad —el recurso más importante— aporta la mano de obra para todo el proceso de producción y autoconstrucción. En paralelo, organismos no gubernamentales contribuyen con donativos en efectivo y/o en especie. Y, finalmente, el programa brinda la asesoría técnica para la construcción de las viviendas y la maquinaria para producir el btc, además de ayudar a la comunidad a organizarse a través de un taller impartido por una asesora comunitaria líder del proyecto.

Durante 2011 continuamos apoyando familias y construyendo comunidades en distintas regiones del país. Con ello, hemos seguido engrandeciendo el espíritu humano en estas comunidades que se han descubierto capaces de construir su propio futuro y de trazar su propio camino hacia la superación y el desarrollo.



DESEMPEÑO AMBIENTAL

Nuestra contribución al
desarrollo sustentable
de México



Homex, incluida en el índice IPC Sustentable

El nuevo índice IPC Sustentable, desarrollado por la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), considera tres ejes principales: responsabilidad ambiental, responsabilidad social y gobierno corporativo. Su finalidad es fomentar entre las emisoras mexicanas la adopción de políticas y sistemas de medición en dichos ejes; proyectar internacionalmente a las emisoras que han adoptado un compromiso en materia sustentable y que se han destacado por ello, así como fomentar la entrega continua de información en este ámbito, la cual es demandada por los inversionistas para la toma de decisiones.

Un total de 70 empresas que cotizan en la BMV fueron evaluadas con base en estos tres ejes. Al final de la evaluación —en la que participaron Empowerment Responsible Investment (EIRIS) y la Universidad Anáhuac del Sur como instituciones calificadoras—, sólo 26 emisoras mexicanas cumplieron con los estándares máximos para ser incluidas en el índice. Una de las seleccionadas fue Desarrolladora Homex, lo que confirma nuestras sólidas prácticas de gobierno corporativo y nuestras políticas de sustentabilidad, al tiempo que refuerza nuestro compromiso ante inversionistas y otros grupos de interés.



Índice de Transparencia y Sustentabilidad Corporativa 2011



El Índice de Transparencia y Sustentabilidad Corporativa (ITSC), publicado por la organización civil Gestión Social y Cooperación (GESOC) y el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), permite identificar, analizar y reconocer aquellas empresas con operaciones en México que demuestran la incorporación integral de acciones de gestión de sustentabilidad a su estrategia de negocios. Para tal fin, el ITSC se sustenta en la evidencia documental ofrecida por las propias empresas (informes anuales, reportes de responsabilidad social o sustentabilidad, contenidos de las páginas web, reportes presentados a la BMV, etc.) en las dimensiones económica, social y ambiental.

Conforme a la matriz de indicadores de transparencia y sustentabilidad, Homex obtuvo una calificación ponderada de 2.3, en comparación con el promedio de 2.6, lo que significa que se ubicó en la parte media del ranking general y en una buena posición entre el subconjunto de empresas del sector. Destacan los resultados de la Compañía en las siguientes categorías y variables:



Relación con grupos de interés

Gobernanza corporativa



Visión estratégica

Desempeño

Comunicación

Categoría	Variable	Promedio general	Indicador Homex
Visión 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



Sistema de Construcción Respetuoso del Medio Ambiente

2011

Evitamos la tala de

67,615



árboles medianos

El uso de moldes de aluminio con un sistema de apuntalamiento metálico nos permite cimbrar en un solo paso los muros y losas de las viviendas que construimos. Las ventajas saltan a la vista: reducción de costos y tiempos, mayor calidad y un gran valor desde el punto de vista ambiental. Y es que con este proceso constructivo se prescinde del empleo masivo de madera.

Durante 2011, al implementar los moldes y los apuntalamientos metálicos evitamos la tala de 67,615 árboles medianos y la emisión del equivalente de 9,746.81 toneladas de bióxido de carbono (CO₂).

VIVIENDAS CONSTRUIDAS CON MOLDES EN 2011

Unidad Operativa		%
Social	18,693	85
Residencial	1,488	7
Internacional	1,350	6
Infraestructura	421	2
Total	21,952	100

EQUIVALENTES DEL AHORRO DERIVADO POR EL USO DE MOLDES DE ALUMINIO EN SUSTITUCIÓN DE MADERA

	2010	2011
Número de viviendas y otras obras en donde se utilizaron moldes	24,494.0	21,970.0
Toneladas de madera	9,402.9	7,883.9
Árboles medianos	76,724.8	67,614.9
Metros cuadrados que ocuparían estos árboles	440,664.0	388,347.2
Canchas de fútbol reglamentarias (100 x 75 m, internacional) que ocuparían estos árboles.	58.7	51.7
Toneladas de CO ₂ por año	1,603.6	1,413.2

Fuente: Departamento de Tecnologías de Construcción.

Nota: Datos actualizados al cierre de diciembre de 2011.

Homex se Pinta de Verde

Nuestros trabajadores y nuestros clientes, junto con sus respectivas familias, participan con entusiasmo en este programa emblemático de Homex, desarrollado para proteger el medio ambiente y promover una cultura de sustentabilidad en todos los niveles.

“Homex se Pinta de Verde” incluye varias actividades, entre las que destacan los proyectos para fomentar el reciclaje y cuidado del agua, las campañas de limpieza (descacharrización, retiro de escombros, limpieza de frentes y casas deshabitadas, mantenimiento de áreas verdes y eliminación de graffitti) y las campañas de reforestación. A este último respecto valga mencionar que en 2011 alcanzamos la cifra récord de 12,000 árboles plantados.

	2011	2010
Campañas de limpieza	492	569
Campañas de reforestación	188	199
Proyectos de reciclaje y cuidado del agua	125	286, con cerca de 3,000 participantes



Comunidades Exitosas

Las Comunidades Homex constituyen un vanguardista modelo habitacional que respeta el ambiente, integra alta tecnología, mejora el nivel de vida y promueve el desarrollo económico y social de sus habitantes, a la vez que fomenta la integración. Gracias a esta nueva forma de construir comunidades, las personas no sólo comparten espacios comunes, sino también elementos de identidad que las diferencian y les generan un sentido de pertenencia.

Las viviendas se construyen con materiales aislantes para ahorrar energía y cuentan con alternativas para la gestión de desechos, uso adecuado del agua y mantenimiento de áreas verdes, con el fin de generar un entorno ecológicamente amigable. Los diversos tipos de vivienda y su adecuada distribución facilitan la convivencia. Hay calles peatonales, infraestructura para instalar servicios de telefonía, televisión por cable y acceso a Internet, además de que se consideran servicios y espacios de esparcimiento, tales como un centro comunitario con guardería, parques y programas de educación, salud, deporte y medio ambiente.

Las áreas comerciales comprenden tiendas de conveniencia y farmacia. También se incluyen áreas con uso de suelo mixto (vivienda-comercio) para el establecimiento ordenado de pequeños negocios que pueden ser operados por los habitantes de la comunidad, lo que crea oportunidades de empleo que contribuyen al desarrollo económico en el área e impulsan la competitividad.

El mantenimiento a largo plazo de la Comunidades Homex se logra a través de un atractivo esquema de administración, en el que participan los habitantes, las autoridades y Homex. Asimismo, estos desarrollos generan beneficios para el municipio, ya que su modelo implica un menor consumo per cápita de servicios y una disminución en los costos de vigilancia debido a la distribución del desarrollo, al continuo flujo de personas en distintos horarios y a la manera de establecer el transporte público.

Una vez que los habitantes de nuestros desarrollos se establecen en sus hogares, ponemos a su disposición una serie de programas de organización vecinal, educación, salud, deporte y medio ambiente, con lo cual contribuimos al desarrollo familiar y comunitario.

PREMIO OBRAS CEMEX



Gracias a nuestra cultura de mejora continua y a la contribución de todos los trabajadores participantes —desde la venta hasta el servicio al cliente— en 2011 obtuvimos el Premio Obras Cemex al segundo lugar en la categoría de Vivienda de Interés Social por nuestro desarrollo Zona Dorada en Culiacán.

Este certamen fue creado por Cemex para distinguir lo mejor en desarrollo de sistemas, procesos y especificaciones en viviendas de bajo costo con base en los siguientes atributos: concepto urbano, respeto al medio ambiente, ejecución de obra y propuestas innovadoras de concreto.

Este nuevo logro confirma nuestra visión de crear comunidades exitosas y nuestra misión de mejorar la forma de vida de las mismas con desarrollos inmobiliarios de calidad.

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

En 2005, Homex se adhirió a los principios universales que plantea esta iniciativa de sustentabilidad empresarial impulsada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

De entonces a la fecha, las acciones y programas de la Compañía son conducidos bajo el marco de estos diez principios esenciales.

Derechos Humanos

Principios

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
2. Asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Cumplimiento

Tal como lo estipula nuestro Código de Ética, nos comprometemos con el respeto a los derechos de las personas y reconocemos a todos los trabajadores que fomenten los valores, principios, normas y conductas éticas, al tiempo que sancionamos cualquier incumplimiento.

Normas Laborales

Principios

3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
5. Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Cumplimiento

En Homex rechazamos el trabajo infantil en todas sus formas y asumimos los derechos establecidos en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, junto con su Ley Reglamentaria. Sostenemos relaciones contractuales con varios sindicatos y hemos implantado el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003), con el que garantizamos igualdad de oportunidades laborales y salariales para mujeres y hombres.

Principios

7. Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Medio Ambiente

Cumplimiento

Contamos con tecnologías de construcción amigables con el ambiente e impulsamos acciones encaminadas a su cuidado, tales como la implementación del Sistema de Apuntalamiento Metálico 33K, usado en conjunto con moldes de aluminio, para sustituir el uso de madera. De igual forma, impulsamos programas de arborización en las comunidades e implementamos prácticas de reciclaje de papel y de ahorro de energía. Además, reubicamos especies de flora y fauna que podrían verse afectadas en la construcción de nuestros desarrollos, con lo cual contribuimos a preservar la biodiversidad.

Principio

10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Combate a la Corrupción

Cumplimiento

Para nosotros es fundamental garantizar la transparencia de nuestra operación ante nuestros grupos de interés, por lo que nos apegamos a la Ley Sarbanes-Oxley, en Estados Unidos, y a la nueva Ley del Mercado de Valores, en México. Reforzamos el apego a estas disposiciones legales con la aplicación del Código de Ética y el Reglamento Interno de Trabajo, los cuales son firmados y aceptados por todos los que trabajamos en Homex.

CONTENIDO GRI

1. Estrategia y análisis

- 1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización.
- 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 la organización.
- 2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.
- 2.7 Mercados servidos.
- 2.8 Dimensiones de la organización informante, incluido:
 - Número de empleados.
 - Ventas netas.
 - Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto.
 - Cantidad de productos o servicios prestados.
- 2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos:

Localización de las actividades o cambios producidos en las mismas, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones, y Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital.
- 2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.

Perfil de la Memoria

Alcance y Cobertura de la Memoria

Índice del Contenido del GRI

Verificación

3. Parámetros de la memoria

- 3.1 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.
- 3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente.
- 3.3 Ciclo de presentación de memorias.
- 3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.
- 3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido:
 - Determinación de la materialidad.
 - Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria.
 - Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria.
- 3.6 Cobertura de la memoria.
- 3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.
- 3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.
- 3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos.
- 3.10 Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.
- 3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.
- 3.12 Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.
- 3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.

Gobierno

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

- 4.1 La estructura de gobierno de la organización.
- 4.2 Ha de indicarse 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 órgano de 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 de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).
- 4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.
- 4.7 Procedimiento de 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 Declaraciones 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, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, 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 desempeño económico, ambiental y social.
- 4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.

Compromisos con Iniciativas Externas

Participación de los Grupos de Interés

- 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 (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.
- 4.14 Relación de 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 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.
- 4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido 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 del 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 pagos 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: Desempeño Económico

**ASPECTO:
Presencia en
el Mercado**

- EC5** Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen en 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 el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.
- EC9** Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos 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.

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 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.

**ASPECTO:
Productos
y Servicios**

**ASPECTO:
Cumplimiento
Normativo**

ASPECTO: Transporte

ASPECTO: General

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.

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.

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

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.

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

**ASPECTO: Relaciones
Empresa
Trabajadores**

**ASPECTO: Salud y
Seguridad en
el Trabajo**

**ASPECTO: Formación
y Educación**

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 grupo 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.

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

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

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.

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: Eiversidad e Igualdad de Oportunidades

- LA13** Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia 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 del 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 derechos humanos.
- HR2** Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.
- HR3** Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los 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 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 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

- S01** 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

- S02** Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.
- S03** Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.
- S04** Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

ASPECTO: Política Pública

- S05** Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".
- S06** Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.

ASPECTO: Comportamiento de Competencia Desleal

- S07** 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 del 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.

**ASPECTO: Privacidad
del Cliente**

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.

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.

Contactos para Información

Cristina Herrera Lasso
Directora Corporativa de Desarrollo Humano
y Responsabilidad Social Corporativa
cherreralasso@homex.com.mx

Carlos Moctezuma
Director Corporativo de Finanzas y Desarrollo Estratégico
cmoctezuma@homex.com.mx

Vania Fueyo
Directora de Relación con Inversionistas
vfueyo@homex.com.mx

Javier Romero
Director de Jurídico
jcromero@homex.com.mx

Elsa Ramos
Directora de Postventa
eramost@homex.com.mx

Mariela Jacobo
Directora de Desarrollo Organizacional y Comunicación Interna
mjacobob@homex.com.mx

Mariana Celis Corrales
Fundación Homex
mariana.celis@homex.com.mx

Boulevard Alfonso Zaragoza Maytorena 2204 Norte • Fraccionamiento Bonanza
Culiacán, Sinaloa; México 80020 • Tel.: +52 (667) 758-5800 • 01 800 22 46639