

Reporte de sustentabilidad

01

Mensaje del director

(pág. 02)

02

Perfil de la organización

(pág. 03)

- 2.1 Nosotros
- 2.2 Mercados servidos
- 2.3 Misión
- 2.4 Nuestros colaboradores
- 2.5 Código de conducta

03

Gobernanza

(pág. 07)

- 3.1 Composición del directorio
- 3.2 Grupos de interés
- 3.3 Sobre nuestro reporte de sostenibilidad

04

Serie 200 - Temas económicos

(pág. 10)

- 4.1 Desempeño económico
- 4.2 Anticorrupción

05

Serie 300 - Temas ambientales

(pág. 15)

- 5.1 Energía
- 5.2 Agua y efluentes
- 5.3 Emisiones
- 5.4 Residuos
- 5.5 Cumplimiento ambiental

06

Serie 400 - Temas sociales

(pág. 22)

- 6.1 Empleo
- 6.2 Salud y seguridad en el trabajo
- 6.3 Formación y enseñanza
- 6.4 Comunidades locales
- 6.5 Diversidad e igualdad de oportunidades

01 | Mensaje del director



TOYOTA



Mensaje del director

(Estándar GRI 102; Indicador 102-14)

Cuando iniciamos este proyecto de transformación, lo hicimos con la convicción de que la sustentabilidad no es simplemente una palabra de moda, sino un **compromiso** profundo con nuestro planeta, nuestras comunidades y con nuestros clientes. Hoy al presentar este, nuestro tercer reporte, no solo compartimos cifras y estadísticas, sino nuestro **compromiso continuo con la mejora constante.**

En este informe, encontrarán detalles sobre cómo hemos integrado la sustentabilidad en diferentes aspectos de nuestras operaciones, en nuestro día a día: desde la gestión eficiente de nuestros recursos hasta la inversión en tecnologías, cada paso que hemos dado ha sido cuidadosamente diseñado para asegurar un **impacto positivo en el medio ambiente y en las vidas de quienes nos rodean.**

Queremos ser pioneros a nivel local en la creación de una cultura de transformación, donde la responsabilidad ambiental y social no sea solo una obligación, sino un valor arraigado en cada acción que emprendemos.

Los invitamos recorrer sus páginas y descubrir cómo cada elección que hacemos como empresa tiene un impacto más allá de nuestras instalaciones.
¡Gracias por acompañarnos!

Gustavo V. Ricciardi
Director

Gustavo Ricciardi S.A.

02 | Perfil de la organización

- 2.1 Nosotros
- 2.2 Mercados servidos
- 2.3 Misión
- 2.4 Nuestros colaboradores
- 2.5 Código de conducta





Partido de Lobos, provincia de Buenos Aires.

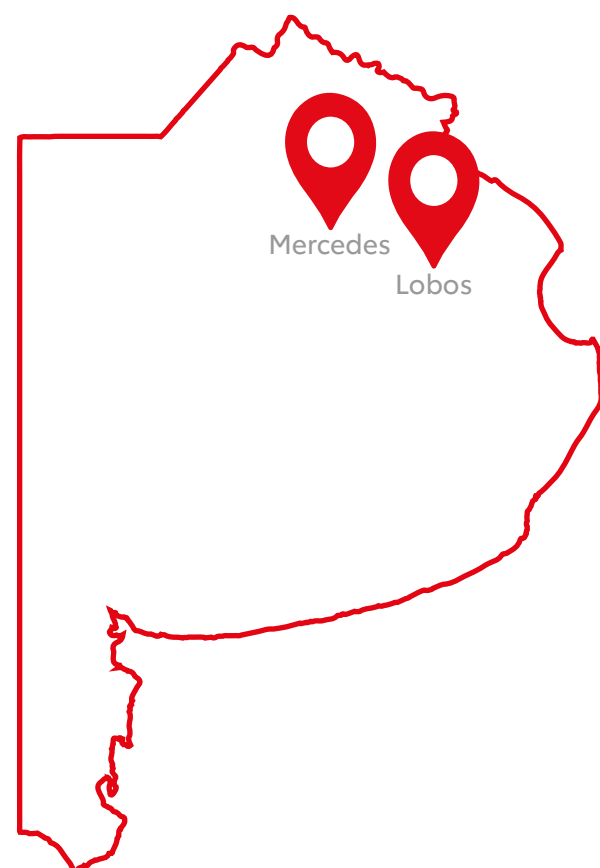
Nosotros

(Estándar GRI 102; Indicadores: 102-1; 102-2; 102-3)

Somos una empresa familiar que integra la red de concesionarios **Toyota** desde el año 2000. El Sr. Gustavo Ricciardi, con el deseo de representar la marca, da su primer paso asumiendo la conducción de "Autoriente", firma que hasta ese momento tenía la concesión en la Ciudad de Mercedes, Pcia. De Buenos Aires.

Hacia el año 2001, se constituye "**Gustavo Ricciardi S.A.**" y desde entonces operamos bajo esta razón social. Dos años más tarde, logramos establecernos en el partido de Lobos, con una boca de venta exclusiva, siendo este el desembarco oficial de Toyota en la ciudad. Con el fin de crecer y de satisfacer la demanda de los clientes, en el año 2004, inauguramos el taller de posventa, generando nuevos puestos de trabajo y dándonos una posición competitiva en el mercado local.

En **Mercedes**, el 14 de agosto de 2014, inauguramos las nuevas instalaciones, más amplias, sustentables, mejorando las condiciones laborales de todos los colaboradores y acen-
tuando, de esta manera, nuestro compromiso tanto con los clientes como con la marca.



Mercados servidos

(Estándar GRI 102 – Indicador: 102-6)

Nuestra actividad comprende la venta de vehículos OKM, usados certificados, planes de ahorro, planes de financiación, servicio de posventa, repuestos, accesorios y seguros, incorporado recientemente. Buscamos ofrecer a los clientes un servicio cada vez más integrado, dando respuesta principalmente al área compuesta por las localidades de Lobos, Cañuelas, Gral. Belgrano, Roque Perez, Saladillo, Monte, Navarro, Mercedes, Chivilcoy, Gral. Rodriguez, Luján, Marcos Paz, San Andres de Giles, Suipacha y Las Heras.

Misión





Lograr un crecimiento sostenido en la zona, apoyándonos en negocios transparentes para nuestros clientes.





Nuestros colaboradores

(Estándar GRI 102 – Indicador: 102-7; 102-8)

Llevamos a cabo nuestra actividad con trabajadores empleados. **Contamos con una nómina total de 83 colaboradores, de los cuales 18 se encuentran en período de prueba.** Apuntamos a la contratación de recursos locales, para ello tenemos acuerdos con las oficinas de empleo en los Municipios donde se encuentran nuestras sucursales.

Trabajadores con contrato por tiempo indeterminado y por género

2022	Hombres	Mujeres	Total
Lobos	 22	 14	36
Mercedes	 19	 10	29

2021	Hombres	Mujeres	Total
Lobos	 25	 13	38
Mercedes	 25	 11	36

Los datos corresponden a la nómina activa al 31/12/22, según AFIP - Simplificación registral empleadores.

Código de conducta Gustavo Ricciardi S.A

(Estándar GRI 102 – Indicador: 102-6)

Gustavo Ricciardi SA se compromete a perseguir y fomentar la mejora continua en todas las operaciones. Valora profundamente a todas las personas, tanto dentro como fuera de la organización, dedicados a ser ciudadanos corporativos socialmente responsables en las comunidades donde opera. Protege el Ambiente, promueve la diversidad, aprecia y respalda a los colaboradores de Gustavo Ricciardi SA, tomando los derechos humanos como piedra angular de nuestras decisiones.

Gustavo Ricciardi SA espera alcanzar una cultura corporativa sana donde en la actividad diaria se puedan reflejar y observar comportamientos esperados y que se compartan los valores que promovidos como “realizar el trabajo con integridad”, “hacer lo correcto” y levantar la voz y realizar mejoras de manera inmediata si cree que algo está mal” son los comportamientos que cada persona acumula, lo que conduce a la base de una compañía en crecimiento que recibe empatía y apoyo de la sociedad. El “Código de Ética y Conducta de Gustavo Ricciardi SA” sirve como guía para motivar dichas acciones.

Basándonos en él, nuestro propósito es proteger y promover una cultura corporativa en la que cada individuo piense, actúe y continúe mejorando.

El Código de Ética y Conducta cubre varios temas importantes, pero no aborda específicamente todas las situaciones. Si se encuentra en una situación en la que la respuesta correcta no es clara, intente hacer algunas preguntas importantes:

1. ¿Esta decisión es coherente con el Código de Conducta de Toyota, nuestras políticas y nuestros valores?
2. ¿Estaría orgulloso de esta elección si todos mis compañeros de trabajo se enteraran de ella?
3. Si todo el mundo se enterara de esta decisión, ¿seguiría sintiéndome bien al respecto?

Este Código de Ética y Conducta se aplica a todos los colaboradores de Gustavo Ricciardi SA. Seguir el Código de Ética y Conducta permite tomar buenas decisiones, proteger eficazmente la reputación de la Compañía y crear un entorno positivo en el que todos se preocupen por ir más allá. El Código de Ética y Conducta nos ayuda a determinar lo que se debe hacer, especialmente cuando las reglas no están claras o no existen.

El Código de Ética y Conducta es nuestro esquema para vivir y compartir los principios de Toyota Way, actuando de una manera que permita a los colaboradores atender con éxito a los clientes y alcanzar los objetivos de la manera correcta. Los colaboradores de Gustavo Ricciardi deben:

- Honrar el lenguaje y el espíritu de la ley;
- Empezar actividades comerciales abiertas y justas para ser un buen ciudadano corporativo; y
- Fomentar una cultura corporativa que realce tanto la creatividad individual como el valor del trabajo en equipo, al mismo tiempo que se respeta la confianza y el respeto mutuo entre los trabajadores y la gerencia.

El Código de Ética y Conducta debe comunicarse abiertamente a todos los colaboradores de Gustavo Ricciardi SA, Socios Comerciales y todas las demás Partes Externas con quienes hacen negocios.



TOYOTA

03 | Gobernanza

- 3.1 Composición del directorio
- 3.2 Grupos de interés
- 3.3 Sobre nuestro reporte
- 3.4 Contacto

Composición del directorio

(Estándar GRI 102 – Indicador: 102-18)

Gustavo Ricciardi S.A., está representado por un directorio, el máximo órgano de gobierno. El mismo es conformado por un presidente y vicepresidente.

Al 31-12-2022 el órgano directivo está constituido por las siguientes personas, presidente: Gustavo Víctor Ricciardi, vicepresidente: Verónica Andrea Pierini.

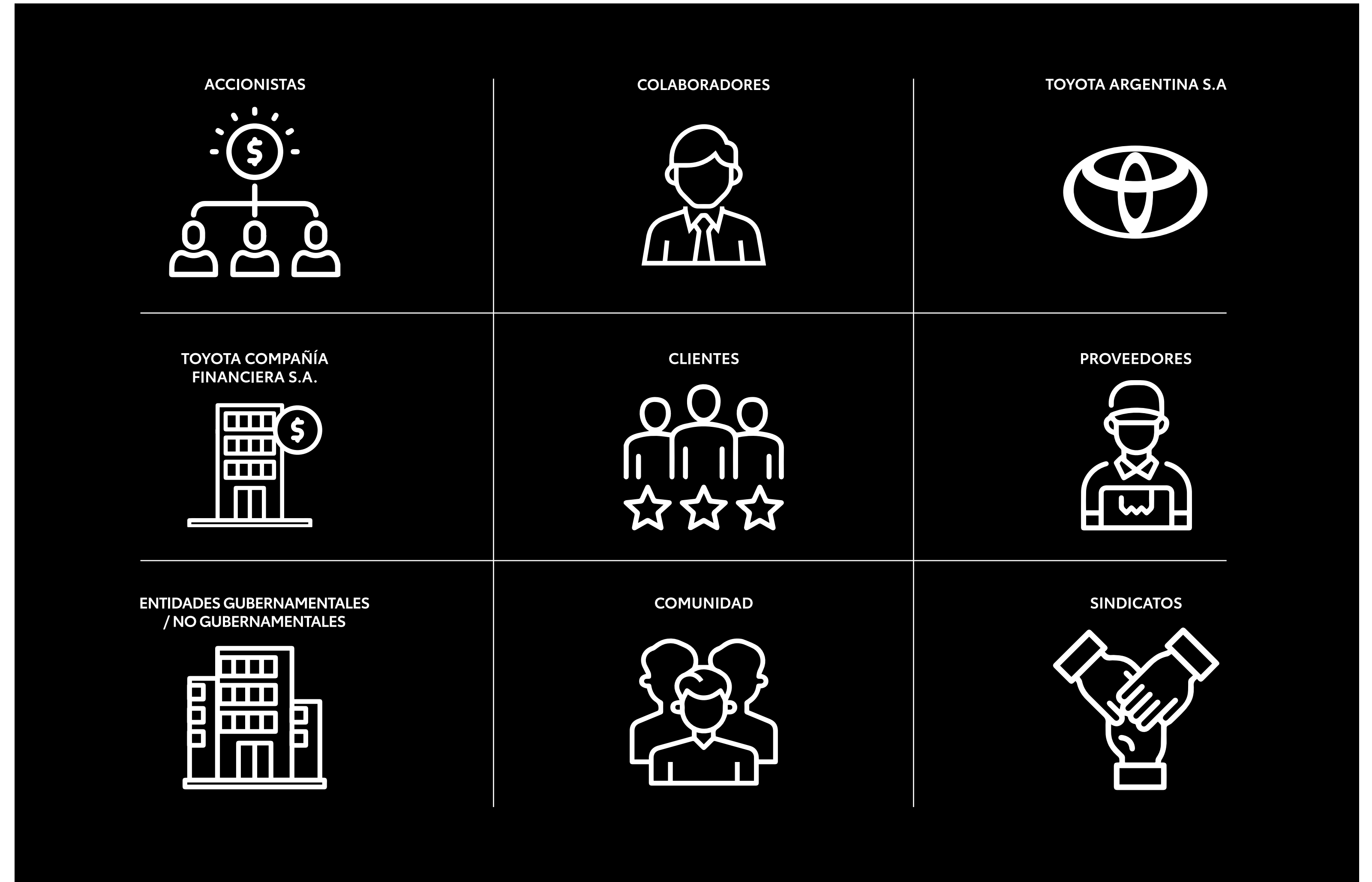


Presidente:
Gustavo Víctor Ricciardi



Vicepresidente:
Verónica Andrea Pierini

Grupos de interés



Sobre nuestro reporte de sostenibilidad

(Estándar GRI 102 – Indicadores: 102-46; 102-50; 102-53; 102-55)

Prácticas para la elaboración de informes

Presentamos nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad GRI “Referenciado”. Este informe, tiene una frecuencia anual y abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

Los temas materiales fueron definidos por Toyota Argentina para su red de concesionarios, tomando como referencia el “Programa de Desarrollo de RSE para concesionarios” que fue diseñado para acompañar a la Red de Concesionarios en el desarrollo de su estrategia de RSE, el análisis de materialidad llevado adelante por la propia terminal automotriz, su Política de Responsabilidad Social, los compromisos de Toyota Motor Corporation y la Agenda 2030.

Lista de los temas materiales

- GRI 201 - Desempeño económico
- GRI 205 - Anticorrupción
- GRI 302 - Energía
- GRI 303 - Agua y efluentes
- GRI 305 - Emisiones
- GRI 306 - Residuos
- GRI 307 - Cumplimiento ambiental
- GRI 401 - Empleo
- GRI 403 - Salud y Seguridad en el trabajo
- GRI 404 - Formación y enseñanza
- GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades
- GRI 413 - Comunidades locales

Contacto

De acuerdo con la información que surge de los Estados Contables de la Sociedad, la información contenida en el Reporte de Sostenibilidad 2022 considera los datos de todas las operaciones de GUSTAVO RICCIARDI S.A. Este reporte no ha sido sometido a un proceso de verificación externa. La periodicidad de este es anual.

La Gerencia de GUSTAVO RICCIARDI S.A. es el punto de contacto para las consultas o dudas acerca del informe o nuestra gestión acerca de Sustentabilidad. Por cualquier consulta, escribinos a: vpierini@gricciardi.com.ar

04 | Serie 200 Temas económicos

4.1 Desempeño económico

4.2 Anticorrupción



Desempeño económico

(Estándar GRI 201 – Indicadores: 201-1; 103-1; 103-2; 103-3)

Durante el año 2022 la producción y venta de vehículos se vio afectada principalmente por dos factores, la escasez de divisas que paralizó las importaciones y la falta de autopartes, situación similar al año 2021. Los plazos de entregas de vieron afectados notablemente con importantes demoras principalmente en versiones importadas, sin embargo, se incrementó la venta de vehículos nacionales a valores históricos.

El concesionario no estuvo ajeno a este contexto, el año 2022 arrojó un volumen de ventas menor al 2021. Prevemos que 2023 sea similar a 2022 en términos económicos.

Fuente	VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO	Grupo de Interés	2021	2022
	VALOR ECONÓMICO GENERADO			
Est. Rdos	Ingresos / Ventas Netas	Clientes	99%	99%
Est. Rdos	Otros Ingresos	Clientes	1%	1%
VEG	TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO		100%	100%
	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO			
Est. Rdos	Costos Operacionales	Proveedores	79%	79%
Est. Rdos	Sueldos y Prestaciones de los Empleados	Colaboradores	3%	4%
Est. Rdos	Pagos a los Proveedores de Capital	Proveedores de crédito	6%	9%
Est. Rdos	Pagos al Gobierno	Gobierno	5%	4%
	Inversiones en Comunidades	Comunidad	0%	0%
VED	TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		94%	96%
VER	TOTAL VALOR ECONÓMICO RETENIDO		6%	4%

Ventas 0km.

VENTAS 0KM.			
	2020	2021	2022
COROLLA	61	106	118
COROLLA CROSS	0	54	124
ETIOS	105	143	151
YARIS	94	147	164
SW4	22	33	25
HILUX	378	437	339
CBU	12	17	16
	672	937	937

Suscripciones Plan de Ahorro

	2020	2021	2022
COROLLA		16	31
COROLLA CROSS		20	45
ETIOS	34	26	164
YARIS	26	41	84
HILUX	73	97	115
	133	200	275

Tamaño de la organización

EMPLEADOS		
	2021	2022
HOMBRES	50	49
MUJERES	21	27
	71	76
MERCEDES	34	37
LOBOS	37	39
	71	76

Entregas Plan de Ahorro

	2020	2021	2022
COROLLA	1	4	15
COROLLA CROSS		8	21
ETIOS	22	16	28
YARIS	1	16	22
HILUX	23	51	87
	47	95	173

Inversión edilicia

Basándonos en el concepto japonés “KAIZEN” de mejora continua seguimos apostando al crecimiento de nuestro concesionario, poniendo como prioridad brindar un servicio integrado a nuestros clientes y el bienestar de nuestro público interno. En la **Ciudad de Lobos** se inició la edificación del nuevo concesionario sobre Ruta Nacional 205, que incluirá todas las unidades de negocio dentro del mismo predio, con una inversión inicial de **\$150 millones de pesos**. Parte de este dinero se obtuvo gracias a la financiación del Banco de la Provincia de Buenos Aires con una línea de inversión productiva.



Proceso de edificación.



Partido de Lobos, provincia de Buenos Aires.



Anticorrupción

(Estándar GRI 205 – Indicadores: 205-2; 103-1; 103-2; 103-3)

Durante el periodo reportado continuamos cumpliendo con las normas dictadas por la Unidad de Información Financiera (UIF) en materia de prevención del lavado de dinero y financiación del terrorismo.

Como sujetos obligados debemos implementar procedimientos para verificar el perfil de nuestros clientes.

En todos los casos de operaciones de venta de vehículos procedemos a confeccionar un legajo con documentación relativa a la situación económica, patrimonial, financiera y tributaria para justificar el origen lícito de los fondos. Esta documentación puede ser, constancia de transferencia bancaria o cheque propio desde la cuenta del titular de la operación, Constancia de crédito emitido por entidad financiera, entrega de vehículo usado en parte de pago del cual es titular registral; caso contrario se solicita Declaración jurada de Licitud de fondos certificada por Contador Público Nacional.

Contamos con un área encargada de auditar el cumplimiento de la normativa, verificando en cada operación de venta que se cumplan con los requisitos exigidos por la normativa.

Realizamos capacitaciones periódicas a nuestros asesores comerciales, así como a la administración para que tengan los conocimientos necesarios para detectar posibles operaciones sospechosas.

Estamos fuertemente comprometidos con nuestro rol como sujetos obligados ante la UIF.



05 | Serie 300 Temas ambientales

5.1 Energía

5.2 Agua y efluentes

5.3 Emisiones

5.4 Residuos

5.5 Cumplimiento ambiental

Energía

(Estándar GRI 302 – Indicadores: 302-1; 302-3; 103-1; 103-2; 103-3)

En **Gustavo Ricciardi S.A.** el principal recurso energético utilizado, es la energía eléctrica, para iluminación, calefacción y como fuerza motriz de equipos, herramientas y elevadores, por dicha razón es un tema de interés para la alta dirección.

Por lo tanto, contamos con un procedimiento donde se identifican los aspectos ambientales, estos se evalúan asignando un puntaje numérico según su grado de control, frecuencia y afectación al medio ambiente, determinando de esta manera los aspectos ambientales significativos. Estos tienen asignados controles operacionales que están vinculados a procedimientos, instructivos, programas, infraestructura, mediciones y en este punto particularmente a la capacitación del personal y colocación de cartelera para la **concientización del uso racional de la energía.**

Como parte del Plan de Gestión Ambiental se cuenta con objetivos y metas dentro de los cuales se plantea año a año disminuir los consumos energéticos a través de diversas acciones.

Se cuenta con un procedimiento ante quejas y reclamos denominado **“Comunicaciones Internas y Externas”** donde todas las partes interesadas pueden plantear dudas o reclamos de tipo ambiental y por supuesto acerca del consumo energético. En el año 2022 no tuvimos quejas y reclamos internos o externos.

Se distribuyen responsabilidades para el control de los Aspectos Ambientales, entre las cuales se encuentra el control del consumo energético.

El responsable de Gestión Ambiental planifica los objetivos y programas que son aprobados por la Dirección.

Los responsables de cada área cumplen y hacen cumplir las prescripciones de los instructivos de trabajo.

Durante el año 2022 se terminó con el reemplazo de las antiguas luminarias halógenas por iluminación led en las instalaciones internas de la organización, como así también, el reemplazo de las antiguas luminarias de alumbrado público de mercurio en las playas de estacionamiento exteriores por luminarias led. Al mismo tiempo se asignaron recursos humanos para la **capacitación y concientización del personal en el consumo racional de la energía.**

Por otra parte, en marzo del corriente año se realizó la colocación de **48 paneles solares en la sucursal de Mercedes**, con una potencia de 450 Wp y 2 inversores con una potencia de 15 Kw, lo cual represento una inversión total de **\$ 4.305.529.**

Por último, en el año 2023 se prevé en la sucursal de **Mercedes**, la colocación de **sensores de movimientos** en baños de clientes y del personal, colocación de **timer** en los dispensers de agua y máquina expendedora de café para que en los horarios nocturnos no consuman energía eléctrica, también se prevé la colocación de timer en el salón de ventas y fotocélulas en la iluminación exterior, programado para que las luces se apaguen durante el día y se enciendan durante la noche.

Consumo eléctrico

	2021	2022
	152.897 KWH	153.147 KWH

El incremento del consumo eléctrico respecto del año 2021 se debe al crecimiento en la demanda de trabajo, la cual se había visto afectada durante el año anterior por la pandemia causada por el COVID-19.



Agua y efluentes

(Estándar GRI 303 – Indicadores: 303-1; 303-3; 103-1; 103-2; 103-3)

En **Gustavo Ricciardi S.A.**, la principal causa de consumo de agua se debe al lavado de los vehículos de clientes que son atendidos en nuestro taller y al lavado de los vehículos 0Km antes de ser entregados. Por tal razón tanto el consumo de agua, como sus efluentes se consideran un aspecto material por el impacto ambiental que esto pueda llegar a causar.

La principal causa de consumo de agua dentro de la actividad que desarrollamos es el lavado de vehículos. Contamos con dos sucursales, cada una de ellas con características diferentes, una en la ciudad de **Lobos** y la otra en la ciudad de **Mercedes**, cabe aclarar que en ambas localidades no se encuentran en zona de estrés hídrico.

En la sucursal situada en la localidad de **Lobos**, por sus dimensiones no posee lavadero de vehículos. Esta sucursal posee dos **fuentes de extracción de agua**: red corriente y extracción por bomba sumergible. El agua que se extrae de la red corriente es utilizada para baños y cocina y la misma es vertida en la red cloacal, mientras que el agua que se extrae por bomba sumergible es utilizada para el lavado de piezas de vehículos, la cual se vierte en una fosa que posee cámara decantadora e inspección y finalmente termina en la red cloacal.

En la sucursal situada en la ciudad de **Mercedes** el agua se extrae por **bombas sumergibles** la cual es utilizada para lavado de vehículos, baños, cocina y lavado de piezas, la cual se vierte en fosas que poseen cámaras decantadoras e inspección. Por otra parte, esta sucursal posee un sistema de recuperación de agua de lluvia, la cual es utilizada para el lavado de vehículos.

Esta sucursal cuenta con una bomba hidro-industrial con pistola de gatillo de corte, que permite optimizar el consumo de los recursos hídricos, logrando de esta manera, un uso sustentable del recurso agua.

De manera anual se analiza el agua vertida antes de su disposición final a través de la firma Wasser Servicios Industriales S.A, la cual extrae una muestra de la cámara de inspección y la somete a las siguientes pruebas: pH, demanda bioquímica de oxígeno, demanda química de oxígeno, aceites y grasas, sólidos sedimentables, sulfuros, hidrocarburos y detergentes.

Como se mencionó en los puntos anteriores, la forma en que la organización hace frente a los impactos relacionados con el agua son: **análisis del agua vertida** para evitar que llegue agua contaminada a las napas y **recuperación de agua de lluvia** a través de una cisterna sumergible para el lavado de vehículos y así evitar el uso del agua proveniente de las napas, sin embargo la recuperación de agua de lluvia está supeditada al registro de agua caída.

Se cuenta con un procedimiento de identificación de los **Aspectos Ambientales**, los cuales se evalúan asignando un puntaje numérico según su grado de control, frecuencia y afectación al medio ambiente, determinando de esta manera los aspectos ambientales significativos. Estos tienen asignados controles operacionales que están vinculados a procedimientos, instructivos, programas, infraestructura y mediciones. El consumo de agua y el desagüe de efluentes forman parte de este proceso. Como parte del plan de gestión ambiental se cuenta con objetivos y metas dentro de los cuales se plantea año a año, reducir el consumo de agua de red y aumentar la recuperación de agua de lluvia para el lavado de vehículos.

Se cuenta con un procedimiento ante quejas y reclamos denominado **“Comunicaciones Internas y Externas”** donde todas las partes interesadas pueden plantear dudas o reclamos de tipo ambiental. En el año 2022 no tuvimos quejas y reclamos internos o externos.

Se establecen responsabilidades para el control de los aspectos ambientales y cumplimiento de objetivos y metas donde se encuentra el control del recurso agua y efluentes.

El responsable de **gestión ambiental** planifica los objetivos y programas, los cuales son aprobados por la Dirección. Los jefes de taller cumplen y hacen cumplir las prescripciones de los instructivos de trabajo.

Se asignan **recursos económicos** para materializar el sistema de recuperación de agua de lluvia para el lavado de vehículos. Al mismo tiempo se asignan **recursos humanos** en la **capacitación y concientización del personal en el cuidado del agua y efluentes.**

Consumo de agua

	2021	2022
Agua de terceros	0.185 megalitros	0.190 megalitros
Agua subterránea	1.374 megalitros	0.141 megalitros
Agua producida	1.141 megalitros	0.055 megalitros

Cabe aclarar que la disminución del agua producida durante el año 2022 se debió a que nuestra zona se vio afectada por una importante sequía, este fenómeno natural produjo a su vez una reducción en el consumo de agua en general, ya que los vehículos no venían embarrados.

Emisiones

(Estándar GRI 305 – Indicadores: 305-1; 305-2; 103-1; 103-2; 103-3)

En **Gustavo Ricciardi S.A.** se generan emisiones de poca relevancia, estas emisiones son generadas por fuentes móviles de vehículos que ingresan a nuestros talleres para ser reparados.

Dada la poca relevancia de este aspecto se concientiza al personal en la verificación visual de las emisiones y se tiene por objetivo mantener dichas emisiones en los niveles mínimos actuales.

Se cuenta con un procedimiento de identificación de los **Aspectos Ambientales**, los cuales se evalúan asignando un puntaje numérico según su grado de control, frecuencia y afectación al medio ambiente, determinando de esta manera los aspectos ambientales significativos. Estos tienen asignados controles operacionales que están vinculados a procedimientos, instructivos, programas, infraestructura y mediciones. Las emisiones de fuentes móviles forman parte de este proceso.

El control de las emisiones forma parte de la Política Ambiental de la organización. En el manual de **Gestión Ambiental** tanto la alta dirección como todos los miembros de la organización se comprometen a cumplir la política y los objetivos ambientales. Como parte del **Plan de Gestión Ambiental** se cuenta con objetivos y metas dentro de los cuales se encuentra la verificación de las emisiones móviles.

Se asignan responsabilidades para el control de los **Aspectos Ambientales** y cumplimientos de objetivos y metas donde se encuentra el control de emisiones. El responsable de Gestión Ambiental planifica los objetivos y programas que son aprobados por la Dirección. Los jefes de taller cumplen y hacen cumplir las prescripciones de los instructivos de trabajo. Se asignan recursos humanos para la **capacitación y concientización del personal en el cuidado de ambiente.**

Por último, se cuenta con un procedimiento ante quejas y reclamos denominado **“Comunicaciones Internas y Externas”** donde todas las partes interesadas pueden plantear dudas o reclamos de tipo ambiental y por supuesto acerca de las emisiones. En el año 2022 no tuvimos quejas y reclamos internos o externos.

Residuos

(Estándar GRI 306 – Indicadores: 306-1; 306-3; 103-1; 103-2; 103-3)

En **Gustavo Ricciardi S.A.** se generan residuos de diversos tipos, asimilables a domiciliarios, generales, reciclables y peligrosos o especiales, estos últimos también pueden ser líquidos.

Los residuos se generan en todas las áreas de la organización, pero fundamentalmente en el área de taller, siendo estos exclusivamente los residuos especiales, tales como filtros, aceites y baterías los cuales son reemplazados en los vehículos atendidos.

La organización cuenta con un procedimiento de gestión de residuos derivados del procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales. Estos al mismo tiempo se evalúan asignando un puntaje numérico según su grado de control, frecuencia y afectación al medio ambiente, determinando de esta manera los aspectos ambientales significativos. Asimismo, tienen asignados controles operacionales que están vinculados a procedimientos, instructivos, programas, infraestructura y mediciones. La generación y tratamiento de los residuos forma parte de los Aspectos Ambientales.

Como parte del Plan de Gestión Ambiental se cuenta con objetivos y metas dentro de los cuales se plantea la segregación de los residuos en recipientes identificados según su destino final y disminución de la generación de los mismos.

Se asignan responsabilidades para el control de los **Aspectos Ambientales** y cumplimientos de objetivos y metas los que nos permite tener control respecto de la segregación y tratamiento adecuado de residuos y se asignan recursos económicos para contar con la infraestructura necesaria, como recipientes, cartelería y bateas, al mismo tiempo se asignan recursos humanos para la capacitación y concientización del personal en la segregación y gestión de residuos.

Se cuenta con un procedimiento ante quejas y reclamos denominado **“Comunicaciones Internas y Externas”** donde todas las partes interesadas pueden plantear dudas o reclamos de tipo ambiental y por supuesto acerca de la gestión de residuos. En el año 2022 no tuvimos quejas y reclamos internos o externos.

En forma mensual se realiza el seguimiento y medición de generación de residuos, los parámetros y resultados son comunicados al personal por medio de cartelera y a la dirección en el informe de Revisión por la Dirección. Y anualmente se realiza una DDJJ de generación de residuos especiales, contando con el certificado correspondiente, así como también con los manifiestos de transporte extendido por la OPDS con la cantidad de kilos retirados por la firma House and Truck SA. y el certificado de la disposición final de los mismos.

En el caso de los residuos generales y reciclables se pesan internamente en forma semanal antes de ser retirados.

Como ya se mencionado anteriormente, por la actividad que desarrolla la organización, se generan **tres tipos de residuos:**

- **Generales:** restos de comida, barrido, etc.
- **Reciclables:** cartón, plástico, nylon y madera.
- **Especiales:** aceites, filtros, baterías y barro.

Generación de residuos

	2021	2022
Generales	3,026 tn	1,096 tn
Reciclables	1,235 tn	1,884 tn
Contaminantes	34,897 tn	37,967 tn

El incremento de generación de residuos totales respecto del año 2021 se debe al crecimiento en la demanda de trabajo, la cual se había visto afectada durante el año anterior por la pandemia causada por el COVID-19.

Cumplimiento ambiental

(Estándar GRI 307 – Indicadores: 307-1; 103-1; 103-2; 103-3)

En **Gustavo Ricciardi S.A.** se analiza en forma permanente el impacto que tiene el desarrollo de sus actividades sobre el medio ambiente.

La organización ha identificado los aspectos ambientales tanto positivos como negativos. A los aspectos negativos se le ha asignado uno o más controles operativos, programas u objetivos para asegurar que no se conviertan en impactos ambientales.

Dada la actividad que desarrolla la organización no produce impacto ambiental. Dicho aspecto es convalidado por la **Norma Internacional ISO 14001**, la firma viene certificando esta norma desde hace más de 10 años y actualmente se encuentra certificada hasta el año 2023.

Se cuenta con un manual de gestión, políticas, procedimientos, instructivos y registros que conforman el **Sistema de Gestión Ambiental**.

La política ambiental es adecuada a la actividad de la organización, la cual plantea la mejora continua, el cumplimiento de los requisitos legales, comunicación y disponibilidad de la misma.

Los procedimientos e instructivos del Sistema de Gestión Ambiental aseguran el compromiso de la alta dirección, el Sistema de Gestión Ambiental cuenta con objetivos y metas bien definidos, dentro de los que se destacan: **mejorar la gestión y controles operacionales, capacitación y concientización de los recursos humanos en el cuidado del medio ambiente, recuperación de agua de lluvia para el lavado de vehículos de modo de reducir el consumo de agua de napas y red y mejoras en las instalaciones eléctricas para el uso racional de la misma.**

Se asignan responsabilidades para el control de los Aspectos Ambientales y cumplimiento de objetivos y metas.

El responsable de **Gestión Ambiental planifica los objetivos y programas** que aprueba la Dirección. Los responsables de cada sector cumplen y hacen cumplir las prescripciones de los instructivos de trabajo.

Se asigna **recursos humanos y económicos** al Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Los recursos humanos referentes son: la alta dirección, los gerentes de las distintas áreas quienes son los encargados de verificar el SGA, el auditor de posventa es el responsable interno de gestión ambiental y los jefes de taller los colaboradores del sistema. Por otra parte, se cuenta con un asesor ambiental externo y se completa con los técnicos de cada sitio como equipo de asistencia para incendios, derrames o contingencias ambientales.

Por último, referente a los **recursos**, se cuenta con un plan anual de capacitación y una verificación de las competencias ambientales del personal.

En cuanto a las **comunicaciones** con las partes interesadas se cuenta con un procedimiento y formulario de registro de cualquier tipo de comunicación que puedan generar clientes, proveedores, vecinos, organismos nacionales, provinciales y municipales.

Por último, en forma anual se realizan **Auditorías Internas, Auditorías Externas**, así como también la Revisión por la Dirección de todo el Sistema de Gestión Ambiental y cabe aclarar que no se han identificado incumplimientos de las leyes y normativas en materia de medio ambiente.





06 | Serie 400 Temas sociales

6.1 Empleo

6.2 Salud y seguridad en el trabajo

6.3 Formación y enseñanza

6.4 Comunidades locales

6.5 Diversidad e igualdad
de oportunidades



Sector ventas.

Empleo

(GRI 401 | 403 | 404 | 405 | 413)

Desde **Gustavo Ricciardi S.A.** enfocamos nuestra política de RRHH entendiendo a todos y a cada uno de nuestros colaboradores como nuestra mayor riqueza y factor diferenciador, y desde allí delineamos los procesos de búsqueda y selección como cruciales en el camino a la conformación de equipos de trabajo de calidad; vitales en la consecución de los objetivos de nuestra organización.

Contar con colaboradores capaces y centrarnos en desarrollar su potencial, agregando de esta manera valor.

Entendiendo que son las personas las responsables de ejecutar los procesos; indefectiblemente para lograr eficiencia debemos contar con colaboradores con las competencias, capacidades y conocimientos acordes a tal fin.

¿Dónde se produce el impacto de nuestro accionar?

En **Gustavo Ricciardi SA** gestionamos las estrategias de nuestros procesos de búsquedas laborales priorizando el desarrollo local, y a tal fin articulamos con organismos a nivel comunal, como Oficina de Empleo Municipal y Cámara de Empresarios, como así también medios de comunicación regional, orientados siempre a aumentar la empleabilidad del sector generando trabajo genuino y de calidad.

El impacto de estas políticas se hace extensivo a las localidades que integran las zonas de acción primaria de cada uno de los concesionarios.

Es propósito del proceso de selección identificar al postulante con personalidad y habilidades laborales adecuadas a la misión, visión y cultura de nuestra organización.

De esta manera, durante el ejercicio 2022 se han incorporado a nuestros equipos de trabajo un total de diez colaboradores. Cabe destacar que fue un gran año pensando a futuro. Se comenzó a construir el equipo de Recursos Humanos. Pensando en profesionalizar todos los procesos y reclutar a los candidatos más talentosos y agregar valor a las áreas de operación. Dichos ingresos pueden desglosarse de la siguiente manera:

-**Concesionario de Lobos/4 ingresos:** 1 técnico, 1 responsable de RRHH, 1 administrativo de ventas, 1 administrativo de seguros- Kinto.

-**Concesionario de Mercedes/6 ingresos:** 1 asesor citas, 1 responsable de garantías, 2 asesores de repuestos, 1 administrativo de ventas, 1 analista de RRHH.

Realizando el correcto acompañamiento a los líderes junto y a través de ellos, a los colaboradores, logramos una reducida rotación.

Se estima en 2023 completar el equipo de Recursos Humanos e incorporar más talentos considerando la inauguración del concesionario de la ciudad de Lobos, y la implementación de nuevos servicios que se han de brindar al cliente, y con ello la necesidad de incrementar la dotación.

En Gustavo Ricciardi S.A. estamos fuertemente comprometidos con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de trabajo, salud, seguridad y medio ambiente.

Adheridos a las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sobre los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, fomentamos trato justo, honesto, equitativo y no discriminatorio de los colaboradores.

En **Gustavo Ricciardi S.A.** los integrantes de la comunidad como de los grupos de interés con los que interactuamos cuentan con igualdad de oportunidades. **Aseguramos también condiciones dignas de trabajo, tanto desde el punto de vista económico, como de seguridad e higiene.**

No hay tolerancia para prácticas discriminatorias de ningún tipo, siendo las oportunidades de igual acceso tanto para quienes se desempeñen como colaboradores como así también para quienes aspiren a serlo.

Hacemos de nuestras prácticas y accionar interno una filosofía, y así es como entendemos la conducta y el comportamiento de los colaboradores de **Gustavo Ricciardi S.A.** un modelo a seguir.

¿Cuáles son nuestras principales políticas y de qué modo nos comprometemos?

Nuestras políticas se fundamentan en base a la legislación laboral presente, alineados al CCT de SMATA como también al Código de Convivencia de TASA; La promoción y el respeto por los Derechos Humanos. Los cuatro Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Nos preocupamos por el resguardo de los datos personales de nuestro grupo de interés. Siendo este utilizado solo por nuestro personal y con relación al vínculo cliente-empresa. Desde el consentimiento, confianza mutua y confidencialidad. Adecuándonos de este modo a la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 25326).

Cuando nos preguntan por nuestro compromiso, podemos asegurar que se alinea a las tres promesas del Sr. Akio Toyoda.

Somos Honestos, vamos con la verdad hacia nuestros clientes internos como externos. Somos Íntegros y defendemos nuestros valores, ante todo. Somos Responsables de nuestras acciones y buscamos el problema para encontrar una solución.

Mantener un modelo de gestión enfocado en el desarrollo de personas al mando de una conducción responsable, adaptarse a los cambios del macroentorno amortiguando los impactos económicos, sociales y ambientales que genera cada decisión estratégica adoptada y que no genere un impacto negativo hacia nuestros colaboradores y a nuestro entorno.

Nos comprometemos a una política de sanciones claras donde el colaborador en caso de incumplir con alguna normativa tenga la posibilidad de realizar un descargo explicando la situación para ser evaluada. Esperamos así corregir comportamientos sin actuar solo como agente de castigo.

¿Hacia dónde vamos?

Nuestro objetivo es alcanzar el éxito y lograr la excelencia en todos los ámbitos en los que nos encontramos. Nuestras metas son mejorar continuamente los procesos que buscan reducir los impactos ambientales, los riesgos de accidentes y los riesgos para la salud, además del cumplimiento de las legislaciones vigentes en las materias. Capacitamos a nuestros colaboradores para conseguir equipos de excelencia en todas las áreas. Buscamos el compromiso de nuestros colaboradores para que los buenos comportamientos y la buena conducta en nuestra organización sea replicado fuera del ámbito laboral.

Somos responsables de la información que recabamos y de su confidencialidad. Somos responsables de la transparencia en todos los procesos de la organización.

Somos responsables de promover un ámbito de excelente clima laboral donde esperamos que todos los colaboradores se traten con respeto, que sean responsables de sus acciones dentro y fuera de la organización.

El área de Recursos Humanos no solo dará cumplimiento a los objetivos de la organización detallados en este aspecto, sino que estará comprometido en brindar herramientas y acompañamiento para que esto suceda de una manera profesional y transparente.

Informamos cuales son los canales de comunicación activos y abiertos disponibles para que toda persona, sea personal de la empresa o no, pueda expresar su queja o reclamo. Inmediatamente el superior responsable del área analiza la situación en conjunto con personal de RRHH y procede a responder para buscar la solución.

¿Cómo es la forma de ir hacia donde vamos?

Todos los colaboradores que ingresan leen y firman un Código de conducta de Toyota Argentina S.A. aprobado por el Directorio, para que todas las personas que integran la compañía estén familiarizadas y tengan la posibilidad de adecuarse y alinearse con rapidez a la cultura de nuestra Organización. Es primordial para nosotros que se conozcan los principios y pautas con los que se actúa. Así es el primer paso que damos hacia el comportamiento esperado.

Las evaluaciones de desempeño son nuestras herramientas más importantes para detectar, analizar y accionar sobre las discrepancias de lo real con lo esperado. De este modo poder generar oportunidades de desarrollo, la mejora continua de los procesos, la capacitación constante de los colaboradores y el feedback de la evaluación para fortalecer la relación con los Mandos Medios.

Para mejorar y optimizar la evaluación de desempeño se capacitaron Mandos Medios para que hagan buen uso de esta herramienta de desarrollo y que pueda evaluar con objetividad y que pueda devolver una mirada constructiva para poder controlar la evolución del colaborador. Así mismo que el Mando Medio sepa explicar para que sirve y cuál es el objetivo de este proceso.



Seguridad y salud laboral.

Salud y seguridad en el trabajo

(Estándar GRI 403 – Indicadores: 403-1; 403-9; 103-1; 103-2; 103-3)

Gustavo Ricciardi S.A. trabaja continuamente mejorando los procesos con el fin de salvaguardar la salud de nuestros colaboradores. La seguridad representa un eje fundamental en nuestras operaciones diarias. **La reducción a la exposición de riesgos, derivados de la actividad, y la formación del personal** son nuestros estándares principales. Estamos comprometidos con la prevención, protección y conservación de la integridad física y psíquica de todos los trabajadores, logrando minimizar los riesgos.

Estamos comprometidos con la promoción de hábitos saludables, y con la prevención de accidentes y de enfermedades profesionales.

Realizamos diariamente procedimientos de trabajo seguro. Analizando las tareas, los riesgos en la ejecución de los trabajos y las medidas de seguridad a implementar. Tarea desarrollada por todos los integrantes de la compañía. Con el asesoramiento del responsable de Seguridad e Higiene y el compromiso de los mandos medios y sus colaboradores. Desarrollar y promover mejoras continuas sobre la **Salud y la Seguridad Ocupacional** mediante la implementación de acciones voluntarias por parte personal de **GRSA**.

Se realizan **verificaciones periódicas** y se mantiene actualizados los requisitos legales propuestos por ART, a través de las visitas y en cumplimiento con los requerimientos de las inspecciones de la SRT y Ministerio de Trabajo.

La dirección de la organización y sus mandos medios tienen por objetivo realizar las actividades tendientes al cuidado de la vida e integridad física de sus colaboradores. De esta manera se cumplen con los programas de capacitación, análisis de riesgos y mediciones de ruido, iluminación, puesta a tierra, declaración de registro de agentes de riesgos y relevamiento general de riesgos laborales.

En cumplimiento de la Ley 19.587 – Dec. 351/79, se cuenta con un **servicio externo de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medicina Laboral**. Se realizan visitas periódicas de verificación y cumplimiento en cuanto al análisis y verificación de riesgos.

Se realizaron simulacros de evacuación para mantener capacitados a los colaboradores de ambas sucursales con la intención de reforzar los conocimientos, formas de evacuar y lugar de encuentro.

En posventa se capacitó a los colaboradores a contener derrames de productos peligrosos y como accionar ante una

situación extrema donde se requiere el cumplimiento de los roles establecidos por cada colaborador.

Los servicios de Salud, Higiene y Seguridad realizan de manera conjunta la declaración de los agentes de riesgos para efectuar los estudios médicos periódicos a los trabajadores. Se asignan recursos monetarios vinculados a la mejora constante en infraestructura como así también para la compra de elementos de protección personal y colectiva. Se asignan recursos humanos vinculados con la capacitación permanente, supervisión y concientización, así como las mediciones en ambiente laboral.

Se cuenta con un procedimiento de “Comunicaciones Externas e Internas” tanto vertical como horizontal donde se realiza el mecanismo de comunicación entre los colaboradores y la organización. Los mecanismos de evaluación se llevan a cabo a través de supervisiones periódicas y capacitaciones a los colaboradores.

Lesiones por accidentes laborales

En el periodo 2022 solo hubo 2 accidentes de consideración leves. No se registran accidentes mortales. Este bajo índice de accidentes es logrado al enfocarnos en el eje de salud y cuidado del colaborador.

En **Gustavo Ricciardi S.A.** confeccionamos un cronograma anual de capacitación al personal en materia de seguridad laboral. Nuestros colaboradores realizan capacitaciones y elementos de protección personal acordes a los riesgos expuestos. De esta manera reducimos al máximo las probabilidades de accidentes y enfermedades profesionales.

Formación y enseñanza

(Estándar GRI 404 – Indicadores: 404-1; 103-1; 103-2; 103-3)

En **Gustavo Ricciardi SA** los colaboradores son el motor fundamental de la compañía. Nosotros creemos y sostenemos que la gestión del conocimiento es el soporte de toda organización con vistas a desarrollarse y de crecer. La organización que crece es aquella que comparte el conocimiento y consigue un estándar de excelencia gracias a sus colaboradores.

Toyota Argentina brinda capacitaciones a nuestros colaboradores, en las distintas áreas – principalmente venta y posventa.

Desde el ingreso a la empresa se implementa un proceso de capacitación evaluando su expertise y el conocimiento que el colaborador va adquiriendo a través de distintos niveles que supera.

En 2022, se ampliaron las modalidades de capacitación con la posibilidad de realizarlas de manera presencial a diferencia del 2021 que en el marco de la pandemia Covid 19, las capacitaciones se realizaron principalmente de forma digital por lo que marca una diferencia notable entre ambos años.

Además de las capacitaciones propias de **Toyota Argentina**, la empresa incentiva la formación permanente de sus recursos gestionando la participación en diversos programas de instrucción (cursos, talleres, etc.) para que los talentos puedan aprender y desafiarse, y estar listos para dar sus próximos pasos dentro del plan de carrera.

Por eso, acompañamos a las áreas realizando el diagnóstico y detección de las necesidades de formación. Donde una vez recabada esa información, se proponen, se organizan y se llevan adelante planes y proyectos de capacitación para el desarrollo de los colaboradores reduciendo la brecha de lo real a lo ideal.

Los programas de capacitación impactan en el desarrollo profesional de los recursos humanos, en los procesos de trabajo y en lo que se requiere para la mejora de la atención al cliente. El área de RRHH tiene como objetivo en este proceso acompañar todos los programas de capacitación asegurando la asistencia del colaborador y su rendimiento en las evaluaciones finales. El acompañamiento y la contención para el aprendizaje de adultos es nuestro valor agregado para conseguir los estándares de capacitación exigidos por Toyota Argentina y también por nosotros. Con el fin de fortalecer el vínculo entre las responsabilidades de sus puestos de trabajo y de los recursos entre sí.

La enseñanza, formación y capacitación dentro de la organización tienen como propósito el crecimiento profesional y la mejora en el desempeño de todos los colaboradores.

Analizamos de manera mensual, el estado de avance del programa de capacitación de los colaboradores. Semestralmente realizamos evaluaciones de gestión del desempeño para analizar resultados de las capacitaciones realizadas de todo el personal y obtener la posibilidad de que el colaborador reciba un feedback de su desempeño. Previo a esta evaluación, todos los Mandos Medios son capacitados para realizarla.

En el caso de colaboradores ingresantes, se lleva a cabo un proceso de inducción conducido por el responsable de Recursos Humanos y con el responsable del sector indicado para capacitar al ingresante, quien no solo le brindara una introducción a las tareas, sino que también velara por su adaptación al equipo de trabajo, se estima un proceso de no menos de 90 días.

Aseguramos un cronograma de capacitaciones acorde al puesto de trabajo para que el colaborador se adapte con rapidez y agilidad a las nuevas tareas. Buscando siempre desarrollar personal autónomo y responsable.

El programa de búsquedas internas tiene el objetivo de impulsar el crecimiento de aquellos colaboradores que desean asumir nuevos desafíos dentro de la compañía. A través de las búsquedas que se encuentran activas en la compañía.

Horas de capacitación efectivas

La cantidad de horas de capacitación en el año 2022 asciende en el sector comercial a un total de **90 hs presencial y aproximadamente 400 hs de capacitación virtual**. Logrando completar el 100% del primer nivel y un potencial desarrollo en los demás niveles alcanzando el 63 % en el segundo nivel y el 50 % del tercero. Se proyecta para el año 2023 conseguir al menos el 90% de realización en los últimos niveles de capacitación.

Acompañando la capacitación provista por **Toyota** con capacitaciones internas. Desarrollando mandos medios diseñando capacitaciones de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación, Gestión del tiempo, entre otras competencias laborales. En el sector de posventa se realizaron capacitaciones por un total de 350 hs. divididas en 198 hs en posventa Lobos y 152 en Posventa Mercedes. A finales del año 2022 se concreto el rol de un instructor de técnicos, quien armara según las necesidades de los técnicos un programa de formación y desarrollo interno.

Comunidades locales

(Estándar GRI 413 – Indicadores: 413-1; 103-1; 103-2; 103-3)

Creemos que las empresas pueden incentivar la creación de valor económico, social y ambiental a lo largo de toda su cadena de valor y en las comunidades en las que están presentes.

Como parte del desarrollo de nuestras comunidades nos proponemos fortalecer, por medio de donaciones, la labor de organizaciones e instituciones locales tales como la Asociación de Bomberos Voluntarios, el Hospital Zonal, e instituciones locales que trabajan prioritariamente con niños y adolescentes. Nuevamente, luego de transitar los años de pandemia, conseguimos lo propuesto en el año 2021 en retomar el vínculo con la Comisión Fiesta del día del niño “Padre Luis Troiano” en la Ciudad de Lobos, dicho evento se realizó en la plaza central de la ciudad en un Stand donde se realizaron actividades y se dieron regalos para los niños.

A fines del 2022 se trabajó en construir nuevamente alianzas con la escuela secundaria industrial Gral. Enrique Mosconi para traer a nuestro concesionario las prácticas profesionalizantes que fueron pausadas en 2021. Con la posibilidad de sumar nuestra actividad como oferentes en la escuela y de esta manera ser otra alternativa educativa y de formación de futuros trabajadores.

Diversidad e igualdad de oportunidades

(Estándar GRI 405 – Indicadores: 405-1; 103-1; 103-2; 103-3)

La construcción de entornos diversos e inclusivos mejora el trabajo en equipo, fortaleciendo los resultados de nuestra compañía y generando un impacto positivo para las comunidades donde nos desarrollamos.

En el año 2021 el índice de personal femenino era del 32,4% en pos de continuar con la visión de equidad e igualdad logramos que en el año 2022 se haya aumentado ese índice a 36,2%, siendo algunas de ellas líderes de equipos.

En la compañía promovemos la igualdad de oportunidades siendo un claro ejemplo la diversidad de rangos etarios que la componen, como también los procesos de selección que atraviesa cualquier postulante.

	>30	31 a 50	>50	Total
Lobos				
Hombre	4	19	4	27
Mujer	2	9	5	16
Mercedes				
Hombre	5	19	2	26
Mujer	2	12	0	14

En el caso de aquellos colaboradores incluidos dentro de convenios colectivos de trabajo, aplicamos las convenciones pertinentes, que se actualizan a lo largo del año según las negociaciones paritarias.

07 | Índice de contenidos GRI

Gustavo Ricciardi S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022 utilizando como referencia los estándares GRI.

		Estándar GRI asociado	Página			Estándar GRI asociado	Página	
Presentación	Perfil de la organización	GRI 102: Contenidos Generales	03		Residuos	GRI 103: Enfoque de Gestión	20	
		102-1 Nombre de la organización	04			103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		
		102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	05			103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
		102-3 Ubicación de la sede				103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
		102-6 Mercados servidos				GRI 306: Residuos		
		102-7 Tamaño de la organización				306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		
		102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores				306-3 Residuos generados		
		Estrategia	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones			07		GRI 103: Enfoque de Gestión
		Gobernanza	102-18 Estructura de gobernanza					103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
			102-40 Lista de grupos de interés			08		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	103-3 Evaluación del enfoque de gestión						
	102-47 Lista de los temas materiales	GRI 307: Cumplimiento ambiental						
	102-50 Periodo objeto del informe	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental						
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	21						
	102-55 Índice de contenidos GRI							
Temas económicos	Desempeño económico	GRI 103: Enfoque de Gestión	09		Empleo	GRI 103: Enfoque de Gestión	23	
		103-1 Explicación del tema material y su Cobertura				103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes				103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión				103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
		GRI 201: Desempeño económico				11		401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
		201-1 Valor económico directo generado y distribuido						GRI 103: Enfoque de Gestión
						GRI 103: Enfoque de Gestión		103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
						103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
						103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		103-3 Evaluación del enfoque de gestión
						103-3 Evaluación del enfoque de gestión		25
Anticorrupción	GRI 205: Anticorrupción	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo						
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	403-9 Lesiones por accidente laboral						
Temas ambientales	Energía	GRI 103: Enfoque de Gestión	16		Formación y enseñanza	GRI 103: Enfoque de Gestión	26	
		103-1 Explicación del tema material y su Cobertura				103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		
		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes				103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
		103-3 Evaluación del enfoque de gestión				103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
		GRI 302: Energía				17		GRI 404: Formación y enseñanza
		302-1 Consumo energético dentro de la organización						404-1 Media de horas de formación al año por empleado
		302-1 Consumo energético dentro de la organización						GRI 103: Enfoque de Gestión
		302-3 Intensidad energética				103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
						103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		103-3 Evaluación del enfoque de gestión
						103-3 Evaluación del enfoque de gestión		27
Agua y fluidos	GRI 303: Agua y efluentes	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados						
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	GRI 103: Enfoque de Gestión						
	303-3 Extracción de agua	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura						
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes						
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	103-3 Evaluación del enfoque de gestión						
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19	GRI 413: Comunidades locales					
Emisiones	GRI 103: Enfoque de Gestión		413-1 Operaciones con participación de la comunidad, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo					
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura							
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes							
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión							
	GRI 305: Emisiones	19						
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)							
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)							