DEL PILAR

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

6° Edición
Abarca el periodo
Comprendido entre
01/01/2025 y 31/12/2025

2025

Mensaje del Presidente

Estimados lectores:

El año 2025 nos encontró frente a importantes desafíos y oportunidades para la industria automotriz argentina. En un contexto de transformación tecnológica, cambios en las expectativas de nuestros clientes y una creciente necesidad de avanzar hacia modelos de desarrollo más sustentables, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión responsable, orientada a la creación de valor a largo plazo para nuestros clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y las comunidades de las que formamos parte.

En **Toyota Del Pilar** entendemos que la sustentabilidad es mucho más que una responsabilidad: es una manera de hacer negocios, de tomar decisiones y de construir el futuro de nuestra organización. Por eso, trabajamos para integrar criterios ambientales, sociales y de gobernanza en nuestra estrategia, promoviendo una cultura basada en la ética, la transparencia, la innovación y la mejora continua.

Nuestro compromiso con el cuidado del ambiente se traduce en el esfuerzo por optimizar el uso de los recursos, mejorar la eficiencia energética, reducir los impactos ambientales de nuestras operaciones y promover prácticas responsables a lo largo de nuestra cadena de valor.

Las personas continúan siendo el motor de nuestra compañía. Durante 2025, reafirmamos la importancia de construir un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, que promueva el desarrollo profesional, la capacitación y la igualdad de oportunidades. Estamos con-

vencidos de que el talento, la diversidad y el compromiso de nuestros equipos son fundamentales para impulsar la innovación y alcanzar nuestros objetivos.

Este Reporte de Sustentabilidad refleja los avances, las iniciativas y los desafíos que marcaron nuestra gestión durante 2025.

Miramos hacia el futuro con la convicción de que la transformación de la industria automotriz exige compromiso, innovación y una visión compartida. Continuaremos trabajando para desarrollar nuestro negocio de manera responsable, cada vez más sustentable y generar un impacto positivo y duradero en la sociedad.

Agradezco especialmente a nuestros colaboradores, clientes y proveedores por el compromiso que hace posible este camino. Los invito a seguir construyendo juntos una compañía preparada para los desafíos del futuro y comprometida con el desarrollo sostenible.

Fernando Pigoni
Presidente

Índice

01. ORGANIZACIÓN

Sobre Toyota del Pilar 05
Locaciones 06
Productos y Servicios 07
Estrategia de Sustentabilidad y Responsabilidad Social 11
Prácticas para la Elaboración de Informes 13

02. GOBIERNO

Ética e Integridad: Misión, Visión, Valores 17

03. DESEMPEÑO ECONÓMICO

Política Anticorrupción 24
Mecanismo de quejas y/o Reclamación 26

04. TEMAS AMBIENTALES

Energía 28
Agua y Efluentes 31
Residuos 33
Acciones Específicas 37
Cumplimiento Ambiental 39
Política Ambiental 39

05. TEMAS SOCIALES

Capital Humano 48
Diversidad 54
Evaluación de Desempeño 55
Comunidades Locales 58
Iniciativas con Comunidad 60
Educación, Empleabilidad e Inclusión 61

06. PRÓXIMOS PASOS 63

CREDITOS: Esta plantilla de presentación incluye íconos de **Flaticon** e imágenes de **Freepik.**

01. Sobre Toyota Del Pilar

GRI 102:
102-1,102-2, 102-3,102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 102-14,102-16, 102-18,102-40, 102-45, 102-46, 102-47, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53,

Toyota Del Pilar es una empresa familiar, organizada bajo la forma de Sociedad Anónima (Autonort SA) con más de 30 años de presencia en el sector automotriz especializada en la compra-venta de vehículos 0km Marca Toyota, cómo también en servicios de posventa (venta de repuestos, accesorios, servicio de mantenimiento y reparación para automotores). Vehículos: Comercialización de automóviles 0km marca Toyota. Comercialización de Camiones (Hino) y su correspondiente Servicio Técnico y Venta de Repuestos.

- **Repuestos y Accesorios**: Únicos por su calidad y durabilidad, permiten hacer los vehículos tan únicos como cada cliente.
- **Plan de Ahorro**: Ofrecemos la posibilidad de acceder a la compra de vehículos de nuestra marca, a través del sistema de ahorro previo.
- **Gr Garage**: Accesorios e indumentaria Exclusiva GR.
- **Auto- Spa**
- **Hino**
- **Kinto**

Locaciones

Contamos actualmente con tres sedes situadas en Zona Norte de Gran Buenos Aires, en las localidades de **Pilar:** Acceso Norte Ramal Pilar Km 51,200, Pilar, **San Miguel:** Av. Pte. Arturo Illia 4175, San Miguel y **Benavidez:** Agustín M. García 9729, Benavidez.

Productos y Servicios Ofrecidos por Locación

Pilar.
Venta de 0km, Repuestos, Plan de Ahorro, Usados, Servicio Técnico y GR Garage. Hino: Venta y Servicio. Kinto.

San Miguel:
GBA Norte: Venta de 0km, Usados. Repuestos, Plan de Ahorro y Servicio Técnico. Hino: Venta y Servicio. Kinto.

Benavidez: GBA Norte: Venta de 0km, Usados. Repuestos, Plan de Ahorro y Servicio Técnico. Hino: Venta y Servicio. Kinto

Certificaciones

Sectores Servidos

- Agencia Pública
- Agricultura
- Bienes Raíces
- Construcción
- Equipos Tecnológicos
- Logística
- Minoristas
- Productos Alimenticios y Bebidas
- Productos de Cuidado Personal y del Hogar
- Químicos
- Servicios Comerciales
- Servicios de Agua
- Sin fines de lucro / Servicios
- Telecomunicaciones
- Textiles y Confección
- Universidades

Destinatarios de Nuestros Productos

Los destinatarios de nuestros productos y servicios son entidades pertenecientes tanto al sector público cómo al privado, así como usuarios finales. Se destaca la actividad rural que se desarrolla ennuestra zona de influencia en el norte de la provincia de Buenos Aires; y en categorías específicas de la industria, municipalidades aledañas, policía de la Prov. Buenos Aires, proveedores de servicios de agua potable, industrias relacionadas a la manufactura de productos destinados al consumidor, educación tecnología y servicios financieros.

Productos y Servicios Ofrecidos

Operaciones: se contempla la sumatoria de ventas un unidades de vehículos 0Km más la sumatoria de vehículos usados vendidos durante el período 2025 expresadas en unidades.

Ventas Netas: expresadas en unidades.

Capitalización de deuda y capital: explicadas en términos de porcentaje sobre el activo.

Productos y Servicios vendidos/prestados: referirse a cuadro anexo.

Tamaño de la Organización	
Número total de empleados	1241 c
Número total de operaciones	3059 u
Ventas Netas	$ 149.964.420.153,00
Deuda	31,32%
Capital	68,68%

Unidad de Medida y Referencias	
C	colaboradores
U	unidades
%	porcentaje sobre activo total

Información sobre colaboradores *(pg 10)*

Sexo	Permanente	Temporal
Hombres	155	0
Mujeres	80	0
Total	**235**	**0**

Información sobre empleados y otros trabajadores
*Se solicito la información al departamento de RRHH, verificando los registros del año 2025.

Estrategia de Responsabilidad Social

Nuestro proceso interno de toma de decisiones y de gestión de la sostenibilidad, es impulsado desde la Dirección. El área de Sustentabilidad reporta directamente a esta última y coordina entre las diferentes áreas las acciones a llevarse a cabo así como también su reporte.

Nuestra estrategia de gestión de la sostenibilidad se articula en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Creemos que la inversión estratégica ayudará a la mejora en la obtención de resultados económicos, sociales y ambientales.

Los objetivos asociados a cada eje inclusión socioeconómica y seguridad alimentaria, la equidad de género, la educación y la sostenibilidad económica y ambiental en el núcleo de nuestras operaciones.

Participación de los Grupos de Interés

- Accionistas
- Colaboradores
- Empleados jerárquicos, especialistas y Jornalizados
- Clientes en general, clasificados por productos y servicios
- TASA y compañías de TMC
- Comunidad y ONG´s: comunidades vecinas, la comunidad en general y asociaciones sin fines de lucro y universidades entre otros.
- Gobierno: autoridades gubernamentales, nacionales, provinciales y municipales

Prácticas para la Elaboración de Informes

GRI 102-10, 102-21, 102-45, 102,-46, 102-47, 102-48, 102-49, 102,50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, ,

Presentamos nuestro cuarto Reporte de Sostenibilidad GRI "Referenciado". Este informe, tiene una frecuencia anual y abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. Se incluyen datos cuantitativos del año anterior con fines comparativos. "Este es nuestro quinto reporte publicado".

Los temas materiales son los definidos por Toyota Argentina para su red de concesionarios en el año 2020, 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.

Los temas definidos son los que se detallan a continuación:

GRI 201 - Desempeño económico
GRI 205 - Anticorrupción
GRI 302- Energía
GRI 303- Agua y efluentes
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
Indicador propio: Educación para la empleabilidad
GRI

Punto de contacto para preguntas sobre el informe
Nombre: Maria Buonfiglio
Correo electrónico: asistente@pigoni.com.ar
Posición: Líder de Sustentabilidad
Teléfono 11-5247-2649

Reference Claim
Este material hace referencia al GRI 102: Contenidos Generales 2016, GRI 103: Enfoque de Gestión 2016, GRI 201: Desempeño económico 2016, GRI 205: Anticorrupción 2016, GRI 302: Energía 2016, GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018, GRI 305: Emisiones 2016, GRI 306: RESIDUOS 2020, GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016, GRI 401: Empleo 2016, GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018, GRI 404: Formación y enseñanza 2016, GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016, GRI 413: Comunidades locales 2016. Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de Contenidos GRI

02. Gobierno

Somos una familia con mas de 30 años de Trayectoria con Toyota en el mercado automotriz, con una vocación basada en servicios. El directorio de la empresa posee un plan de sucesión que asegura la continuidad del negocio en el largo plazo.

Autonort SA fue iniciada por Aníbal Pigoni, quién se retiró de la gestión del negocio en 2012, siendo sucedido por Fernando Pigoni, actual presidente de la compañía. Emanuel Pigoni dirige Nort Soluciones y Movilidad, complementando la oferta de Autonort con vehículos usados y Concesionario Oficial Hino. Brindamos cobertura de venta en diferentes canales, donde el eje principal es buscar innovar en las formas de acercamiento y retención de nuestros clientes.

Ética E Integridad

MISIÓN: Nuestra misión es cumplir con las expectativas de nuestros clientes a través de la comercialización de los productos y servicios que ofrecemos.
Promover el posicionamiento de la marca como líder en el mercado, logrando la mayor penetración en nuestro Área Primaria de mercado. Brindar soluciones dinámicas y de excelente calidad, ajustándonos a las solicitudes y necesidades de nuestros clientes.

VISION: Ser el concesionario preferido de los actuales y futuros clientes, basados en su experiencia de compra y servicio. Consolidar un equipo de personas con los hábitos de la filosofía de la marca, dirigido a brindar un servicio que satisfaga las necesidades y las expectativas de nuestros clientes, readaptándose a su continua evolución.

VALORES:

INTEGRIDAD

- Actuamos respetando las reglas.
- Generamos confianza en nuestro entorno.

PASIÓN

- Atendemos la tarea y las necesidades emergentes.
- Sumamos valor a lo que hacemos.
- Buscamos generar una huella emocional positiva.

MEJORA CONTINUA

- Visibilizamos y asumimos nuestros errores para aprender.
- Aprendemos de quien hace las cosas bien.

ESPÍRITU DE EQUIPO

- Colaboramos para resolver inquietudes, necesidades y problemas
- Facilitamos lo que necesitamos lograr
- Celebramos los logros

COMPROMISO

- Protegemos el patrimonio y los activos de la empresa.
- Impulsamos el éxito de la empresa mediante medidas beneficiosas.
- Agradecemos plenamente las oportunidades de crecimiento y desarrollo de la empresa.

03. Desempeño Económico

Serie 200
103-1, 201,103-1, 103-2, 103-3, 201-103-1, 103-2, 103-3 10 205, 205-2

Enfoque de Gestión

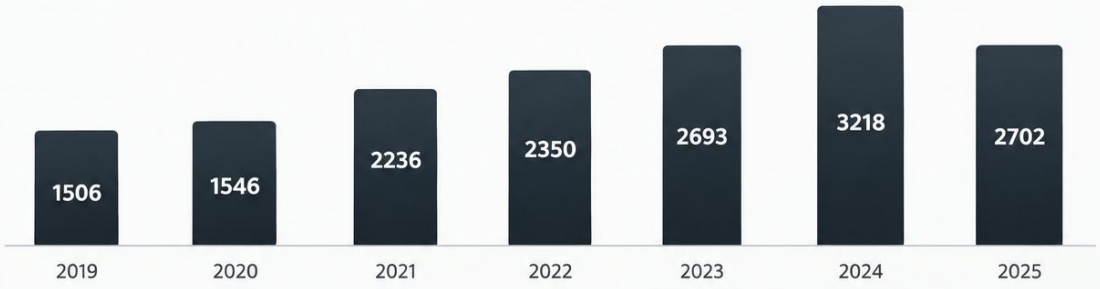
Desarrollamos un proyecto a largo plazo que nos permitió aumentar tanto nuestra presencia en el área de influencia -GBA Norte de la Prov. de Buenos Aires- con apertura de nuevas sucursales, así como la diversificación de servicios ofrecidos en el mercado existente mediante la inversión en nuevas unidades de negocio. Se trata de estrategias de crecimiento y expansión. Esto nos permite captar nuevos clientes y ampliar el área de actuación en el mercado.

	2025			
KPI	Target	Result.	Crec.	Eval.
CSI	93,1	93,75	+0,65PP	○
FIR	97,3%	98,3	+1,0PP	○
NPS	83,0	82,9	-0,1PP	△
CSI B&P	85	86,4	+1,4PP	○

Evolución de Ventas

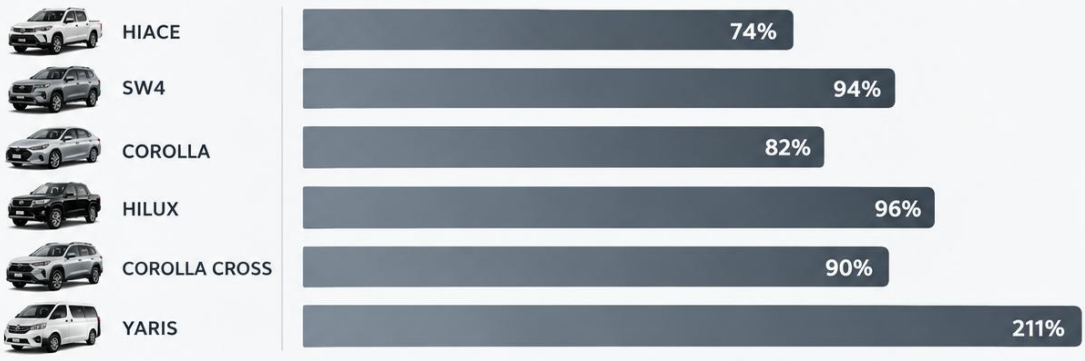
Evolución de Ventas

UN CRECIMIENTO SOSTENIDO, AÑO TRAS AÑO



Ranking x modelo 2025

PARTICIPACIÓN EN VENTAS POR MODELO



Evolución de Ventas

Evolución de Suscripciones 2019–2025

A partir de 2022, las suscripciones muestran una marcada recuperación, alcanzando un crecimiento significativo en 2023. En 2024 se registra el valor máximo de la serie, con 1.293 suscripciones, manteniéndose en 2025 un nivel elevado, con 1.287 unidades.
Esta evolución refleja la consolidación de esta modalidad comercial y la oportunidad de continuar impulsando estrategias de captación y fidelización de clientes.

Evolución de Ventas

Evolución de Vehículos Usados 2019–2025

Luego de una caída en la actividad durante 2020 y 2021, se observa una recuperación progresiva a partir de 2022, alcanzando en 2023 el máximo de la serie, con 1.100 unidades. En 2024 y 2025, si bien se registra una disminución respecto de ese pico, el volumen de operaciones se mantiene por encima de los niveles registrados entre 2019 y 2022.
Esta evolución evidencia la importancia de los vehículos usados dentro del negocio y la oportunidad de continuar fortaleciendo las estrategias de comercialización, renovación de stock y captación de unidades.

Valor Económico directo generado y distribuido

i. Ventas totales de todos los negocios SIN IVA
ii. Costos totales de todos los negocios SIN IVA
iii. Salarios y beneficios: Sueldos SIN CARGAS SOCIALES
iv. Pagos a gobiernos: Impuestos provinciales, municipales y nacionales
v. Calculo sobre el total de ingresos.

Política Anticorrupción

Nuestro modelo de gestión del riesgo para prevenir, mitigar y controlar el lavado de activos y la financiación de actividades ilícitas, se cumplimenta mediante las formas de la UIF/BCRA para todas y cada una de las operaciones de compraventa de vehículos que se realizan. Asimismo hemos desarrollado durante el presente año de la mano de Toyota Argentina un manual de políticas anti soborno y anti corrupción alineado a las políticas de TMC.

Nuestra política se enfoca en el desarrollo continuo, el respeto por la gente se establece en nuestros empleados desde el primer día que forman parte de nuestro staff. En los trámites de incorporación, se muestran videos con estos criterios al personal para que los mismos se manejen con estos criterios. Estos valores luego, son volcados hacia nuestros clientes.

Todo el personal de AUTONORT S.A. está comprometido con estas metas.

Durante 2025 hemos trabajado en las políticas ABAC y Políticas operativas para lograr mayor claridad en los procedimientos.

Como manifestamos en el punto anterior, estamos permanentemente expuestos a terceros por nuestro accionar diario. Tenemos relación comercial tanto con empresas privadas como con el Estado Nacional, Provincial o Municipal. En todas estas relaciones, aplicamos los valores mencionados en el primer párrafo de esta explicación, para mantener tanto a AUTONORT S.A. como a TOYOTA ARGENTINA SA. en los estándares de honestidad más altos de Argentina.
Entendemos que no existe una limitación en la aplicación de nuestros procedimientos. Los mismos se aplican en todos los ámbitos, en forma permanente.

- Regalos e invitaciones: no está permitido hacer regalos, obsequios, atenciones o invitaciones a eventos (nacionales o extranjeros), cuyo valor supere lo meramente simbólico. Si esto no fuera así, el personal de AUTONORT S.A. deberá rechazar el ofrecimiento. De esta forma mantenemos la imparcialidad, evitando tratos preferenciales con dichos terceros.
- Personal: no contamos con personal NO DECLARADO. Todos nuestros empleados están registrados en AFIP, realizando los aportes y contribuciones que establece la ley.
- Limpieza y Seguridad: nuestro personal se encuentra trabajando en áreas totalmente limpias y seguras, cumpliendo de esta forma AUTONORT S.A. el 100% de los requerimientos establecidos por el d. No se realizan discriminaciones de ningún tipo.

- Mantenemos en total reserva la información, tanto de clientes como proveedores, de tal manera de proteger a los mismos ante terceros.
- Ante cualquier situación de conflicto en los valores mencionados, el personal está obligado a informarlo a sus superiores en forma inmediata. Si esto no ocurre, los empleados podrían exponerse a sanciones disciplinarias
- En cada situación, las decisiones se toman tratando de mantener a AUTONORT S.A. y TOYOTA ARGENTINA S.A. dentro de los valores de honestidad, legalidad, honradez, lealtad, eficiencia, imparcialidad, independencia, integridad y confidencialidad.

- Mantenemos en total reserva la información, tanto de clientes como proveedores, de tal manera de proteger a los mismos ante terceros.
- Ante cualquier situación de conflicto en los valores mencionados, el personal está obligado a informarlo a sus superiores en forma inmediata. Si esto no ocurre, los empleados podrían exponerse a sanciones disciplinarias
- En cada situación, las decisiones se toman tratando de mantener a AUTONORT S.A. y TOYOTA ARGENTINA S.A. dentro de los valores de honestidad, legalidad, honradez, lealtad, eficiencia, imparcialidad, independencia, integridad y confidencialidad.
- La empresa que representamos, se caracteriza por tratar de mantener relaciones comerciales a largo plazo. Entendemos que cumplir con todo lo comprometido, con los lineamientos éticos mencionados, manteniendo los valores, nos da la tranquilidad de tener clientes y proveedores que se identifican con nuestra marca. Es importante tener buenos resultados, pero más importante es mantenerlos en el tiempo. Esto nos permite crecer y mejorar en los servicios que prestamos a terceros.

Mecanismos de Queja y/o Reclamación

Contamos con líneas telefónicas exclusivas para que los clientes o proveedores realicen sus reclamos. Desde AUTONORT S.A. hacemos encuestas telefónicas a clientes para conocer el grado de satisfacción de los mismos respecto a nuestros servicios.

vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

El proyecto más importante establecido por AUTONORT S.A., fue la creación en el 2021 del área mencionada de calidad. Desde allí se monitorean las actividades de mejora continua y el cumplimiento de las políticas establecidas.

Mecanismos de Evaluación

Periódicamente la Dirección de la empresa se reúne con el área de calidad y con todos los gerentes de la compañía, para evaluar avances y cumplimientos de las políticas por ella establecida y el enfoque establecido a esta problemática. Dichas políticas están basadas en los valores de legalidad, honradez, lealtad, eficiencia, imparcialidad, independencia, integridad, confidencialidad y competencia técnica. Esto permite retroalimentar el proceso, estableciendo nuevos enfoques y mejorando los objetivos.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Las políticas y procedimientos anticorrupción has sido comunicados tanto a los socios y órganos de gobierno, como a los colaboradores en su totalidad,

04. Temas Ambientales

Serie 300

103-1, 103-2, 103-3, 302-1, 302-3, 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-3, 103-1, 103-2, 103-3, 305: 305-1, 305,2, 103-3, 103-1, 103-3-2, 103-3, 3 , 306: 306-1, 306-3, 103-1, 103-3-2, 103-3, 307: 307-1.

Energía

El consumo de energía es objeto de monitoreo y reducción permanente a través de la implementación de acciones de mejora, la incorporación de nuevas tecnologías y acciones de concientización del personal. Las principales fuentes de consumo energético en nuestras concesionarios son la energía eléctrica.

El impacto se produce directo al medio ambiente, el aumento de su huella de carbono.

La organización realiza acciones de concientización continuamente para que el impacto del uso de energía no sea significativo.

El consumo de energía es objeto de monitoreo y reducción permanente a través de la implementación de acciones de mejora continuamente evaluando e implementando alternativas orientadas a reducir el consumo energético.

Políticas

Autonort S.A se enfoca en el uso eficiente y racional de la energía eléctrica. Se basa en la importancia de generar un cambio cultural en la forma en que utilizamos este recurso.

Compromiso

Asumimos el compromiso del uso consciente de la energía eléctrica en nuestros establecimientos.

Responsabilidades

Referir a Política Ambiental

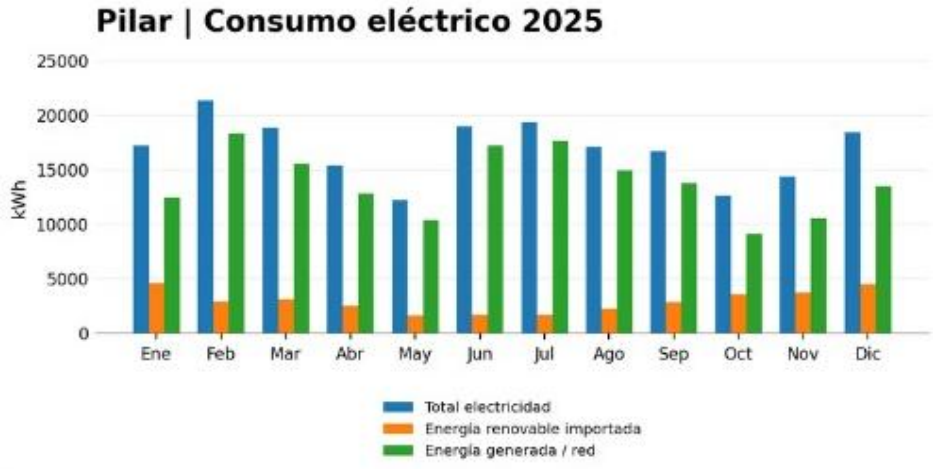
Objetivos y Metas

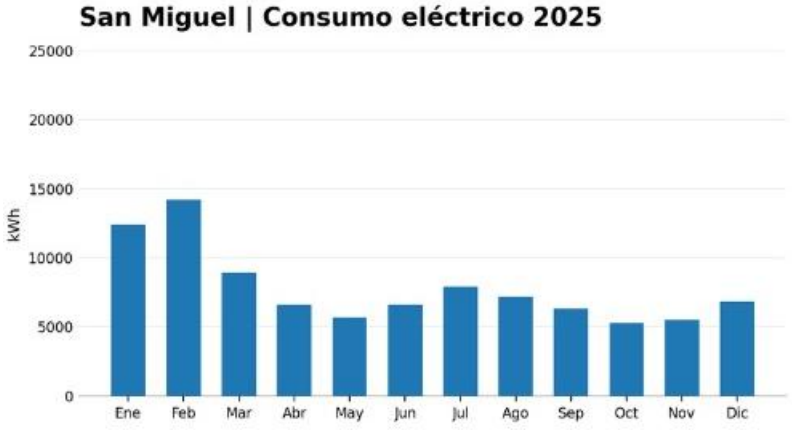
Reducir el consumo eléctrico

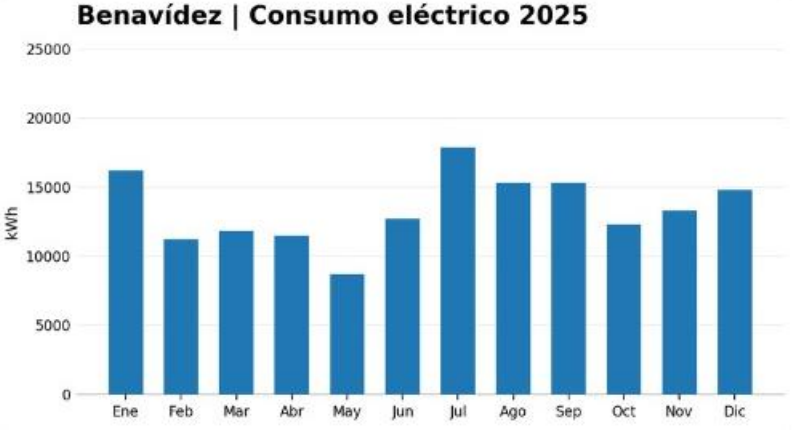
Recursos

Referir a Política Ambiental

Consumos discriminados por locación




San Miguel | Consumo eléctrico 2025
25000
20000
15000
10000
5000
0
kWh
Ene
Feb
Mar
Abr
May
Jun
Jul
Ago
Sep
Oct
Nov
Dic


Benavídez | Consumo eléctrico 2025
25000
20000
15000
10000
5000
0
kWh
Ene
Feb
Mar
Abr
May
Jun
Jul
Ago
Sep
Oct
Nov
Dic

Mecanismos Formales de Queja y/o Reclamación

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas
Establecimos una metodología para el control, limpieza y vaciado de la Cámara Separadora de Hidrocarburos y Barros del lavadero de unidades. Anualmente tomamos una muestra de la cámara para verificar que los valores estén dentro de los valores permisibles.

Mecanismos de Evaluación

Llevamos un registro de los consumos mensuales. A partir del registro se analiza si los consumos están dentro del parámetro establecido en nuestra tabla de magnitudes. En caso que se supere con limite aceptable, se genera una no conformidad para revertir la situación

Agua y Efluentes

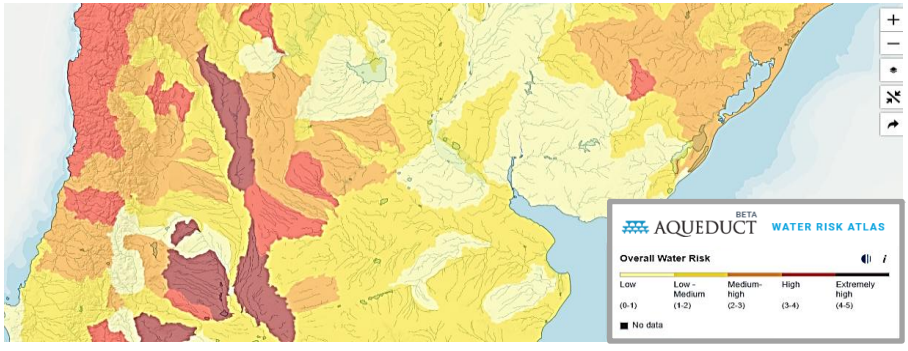
Interacción con el agua como recurso compartido:

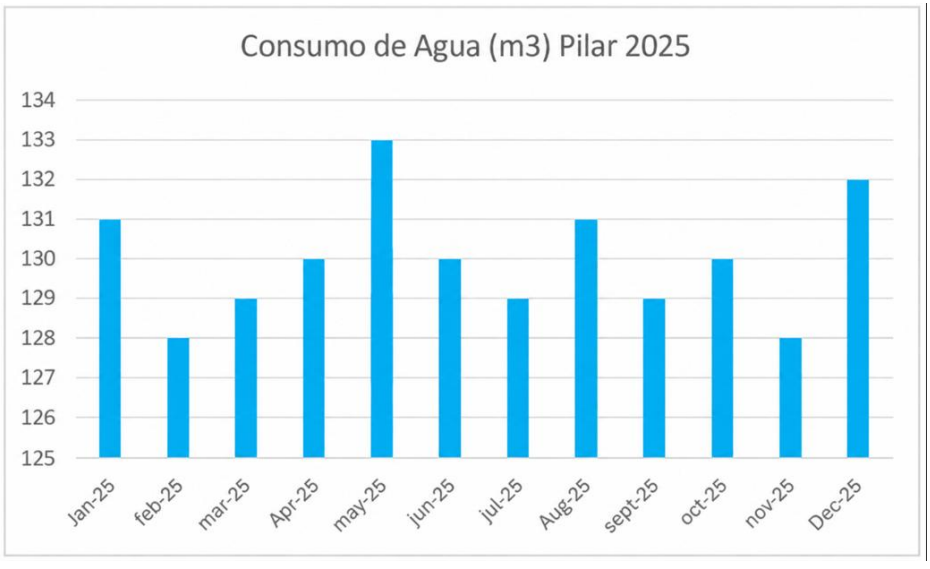
Locación Pilar: No hay red de agua corriente, por lo que se extrae de las napas subterráneas mediante bomba sumergible.

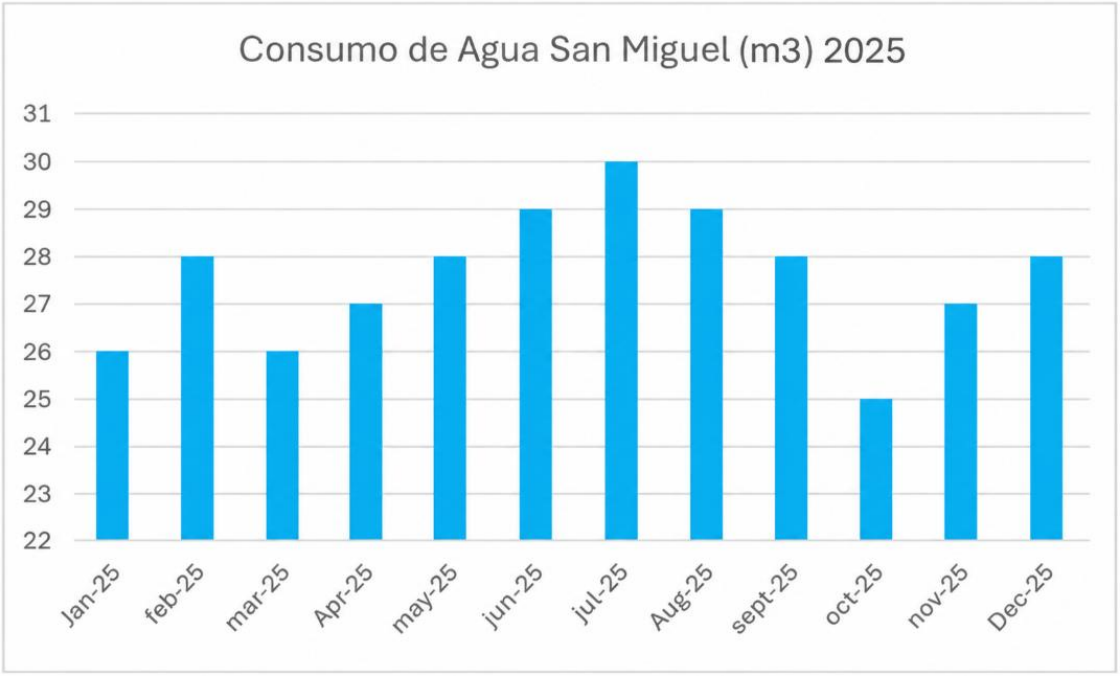
Locación San Miguel: Contamos con agua corriente, servicio provisto por Aysa. Contamos con medidor de agua en ambas locaciones para registrar el agua consumida.

Locación Tigre: No hay red de agua corriente, por lo que se extrae de napas subterráneas mediante bomba sumergible. Se prevé llegada de agua corriente para 2026,

Contamos con una matriz de aspectos ambientales donde identificamos el impacto ambiental "consumo de recursos naturales-agua" .(Referirse a Matriz Ambiental anexa)
Hacemos frente a los impactos relacionados con el agua cumplimentando con la legislación vigente tanto provincial, nacional y municipal.
No es zona de estrés hídrico.







Emisiones de CO2

A la fecha no se miden.

Residuos

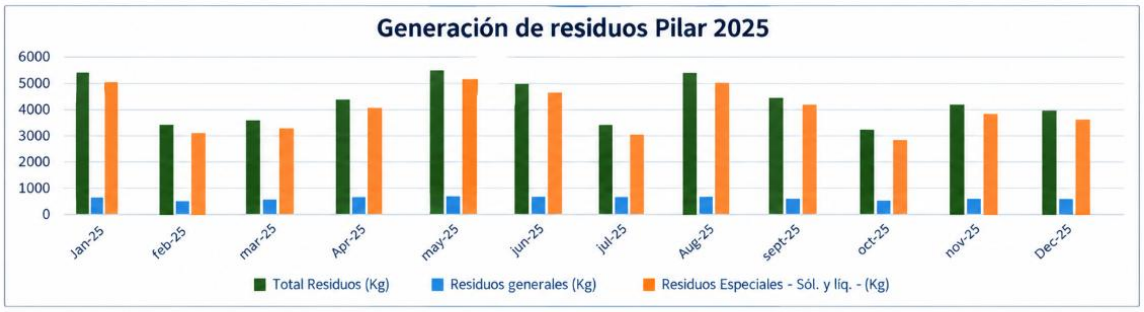
Establecimos un sistema de responsabilidad compartida de manejo integral de los residuos desde la generación hasta su disposición final, a fin de evitar situaciones de riesgo e impactos negativos a la salud humana y el ambiente.

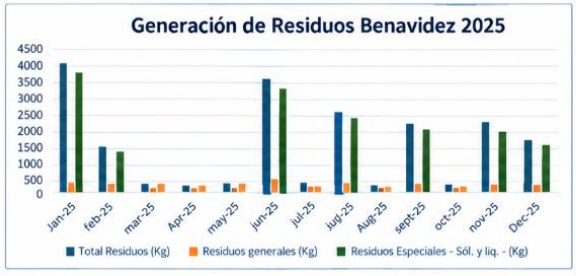
Impacto: Generamos residuos comunes y residuos especiales en taller y lavadero, en una cantidad importante o con características peligrosas, por eso realizamos la disposición que corresponde a cada residuo. No generamos impactos ya que cumplimentamos con la legislación a nivel nacional y provincial.

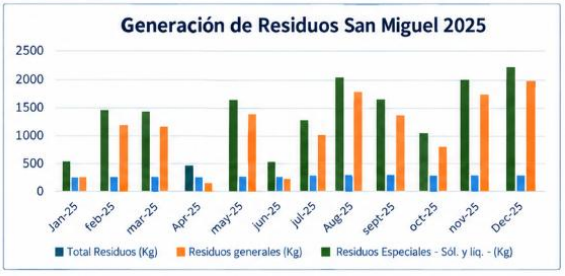
Adoptamos medidas de minimización de residuos sólidos en todo el ciclo de vida de los bienes y servicios, a través de la máxima reducción de sus volúmenes de generación. Para que un residuo pueda gestionarse correctamente, es necesario separarlo en el punto de origen, por eso promovemos una correcta separación de los residuos en todos los sectores. Nuestro propósito es darle la disposición final correspondiente a cada residuo según su tipo y su peligrosidad, para preservar el medio ambiente.

Mecanismos de Evaluación

Contamos con una matriz de ponderación de gestión de residuos para establecimientos. Esta matriz ponderada permite evaluar y comparar el grado de cumplimiento de los criterios de la adecuada gestión de residuos.
También llevamos el control del consumo de cada tipo de residuos, tanto comunes como especiales.
Trimestralmente chequeamos que el promedio generado este dentro del limite aceptable de nuestra tabla de magnitudes. Caso contrario, se procede a generar una no conformidad para revertir dicha situación.
Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión es avisada por la dirección.







En las sucursales se generan residuos derivados de las actividades administrativas y operativas, principalmente del taller de posventa, lavadero y oficinas.

- Residuos comunes: papel, cartón, envoltorios y residuos de comedor.
- Residuos reciclables: cartón, papel, plásticos y otros materiales recuperables.
- Residuos especiales o peligrosos: aceites usados, filtros, trapos y absorbentes contaminados, envases con restos de productos químicos y baterías.
- Residuos de mantenimiento: repuestos en desuso, neumáticos y otros materiales provenientes de reparaciones.

La gestión debe contemplar la separación en origen, el almacenamiento seguro, la identificación y la entrega a transportistas u operadores habilitados, según corresponda a cada tipo de residuo y la normativa aplicable.

El objetivo es minimizar la generación, promover el reciclado y asegurar una disposición final adecuada, manteniendo la trazabilidad de los residuos generados en cada sucursal.

Políticas

Nuestra política se basa en la correcta disposición de residuos, cumplimentando con la legislación nacional y provincial.

Compromisos

Nuestro compromiso es preservar el medio ambiente. Trabajamos para mejorar el desempeño ambiental.

Objetivos y metas

Eliminar o minimizar los impactos generados por los desechos sólidos y/o contaminados en el medio ambiente y la salud de la población.
El objetivo es generar menos cantidad de residuos, promoviendo el reciclado y realizar las disposiciones finales correspondientes.

Responsabilidades

La responsabilidad es de todos los colaboradores que generamos residuos dentro de establecimiento; concientizando también a nuestros clientes y proveedores.

Recursos:

Se realizan capacitaciones sobre la clasificación de residuos frecuentemente, concientizando a los colaboradores de la empresa para que puedan aplicarlo tanto de interna como externamente.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Contamos con formularios de quejas y/o reclamos para los clientes, como así procedimiento de no conformidades. En caso que haya algún desvío se registra y se realiza un plan de acción para revertir la situación.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Reciclado de bolsas de airbag: confección de porta notebook con material reciclado de las bolsas de airbag y cinturones de seguridad de autos siniestrados.
Confección de Guardapolvos a partir de Camisas blancas de trabajo (Taller de Oficios de Comedor Confiar),
Colecta de Tapitas de Gaseosa para hospital Garraham. Participamos del programa de donación Garrahan, donando papel reciclado y tapitas de plástico. Utilizamos 100% hojas de papel reciclado.

RESIDUOS

BOLSAS DE AIRBAG

- Portanotebook (KIT DE BIENVENIDA EMP

ROPA DE TRABAJO

- Proyecto Guardapolvos
- Otros Costureras Solidarias de Pilar

RECICLAJE DE PAPEL

- Colecta de Papel y tapitas para para la Fundación Garraham.

Cumplimiento Ambiental

Nuestra empresa establece con su Política Ambiental el compromiso primordial de protección del ambiente en beneficio no solo de sus clientes sino también de la comunidad en general. La implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo los requerimientos de la Norma ISO 14001 edición 2015, expresa tal compromiso. Este sistema está diseñado para asegurar que todas las actividades que desarrolla la empresa, se ajusten a su Política Ambiental y a los Objetivos y Metas que se establecen en cumplimiento de la misma, a la legislación aplicable y otros requerimientos a los que se suscriba y a los procedimientos establecidos, con el fin de mejorar el desempeño ambiental en forma continua.

Además la estrategia ambiental de Toyota está guiada por el Desafío Ambiental 2050, a través del cual se promueven nuevas ideas y aplican nuevas tecnologías para desarrollar vehículos cada vez mejores, fabricados sustentablemente y enriqueciendo la vida de las comunidades.

Dónde se produce el impacto:
No se han producidos impactos ambientales.

Implicación de la organización en los impactos. La organización no ha contribuido a los impactos.

La Empresa ha establecido el procedimiento "PG-5.3-01 No Conformidades y Acciones Correctivas" para tratar las no conformidades y tomar acciones correctivas tendientes a evitar la repetición de las mismas, mitigando o remediando los impactos ambientales ocasionados, o prevenir su ocurrencia. Dicho procedimiento comprende las etapas de

Registro de las No Conformidades y determinación de acciones inmediatas

- Investigación de las Causas de las No Conformidades
- Determinación de Acciones Correctivas.
- Implementación de las Acciones Correctivas adoptadas.
- Seguimiento y verificación de la implementación de las Acciones Correctivas adoptadas y cierre de las No Conformidades

.• Revisión de la eficacia de las Acciones Correctivas implementadas

Políticas

AUTONORT S.A. concesionario oficial Toyota en las ciudades de Pilar, Tigre y San Miguel, se desempeña en las actividades de compra-venta de vehículos 0km, servicio de posventa y venta de repuestos y accesorios genuinos, conociendo la importancia de preservar el medio ambiente, mantener la excelencia y la calidad de nuestros servicios, nos comprometemos a poner en marcha un sistema de gestión ambiental bajo los lineamientos de la norma ISO 14001:2015, tomando como política básica las siguientes premisas:

- Cumplir con las regulaciones nacionales, provinciales y municipales vigentes y todo aquel acuerdo asumido en forma voluntaria en función de preservar el medio ambiente.
- Elaboración de programas ambientales, estableciendo objetivos y metas, los cuales serán cumplidos progresivamente, comprometiéndose con la mejora continua de los procesos para mejorar el desempeño ambiental de la organización.

- La implementación de procesos teniendo en cuenta la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, preservación los recursos naturales, y minimización de los impactos ambientales generados por nuestras actividades.
- Capacitación permanente del personal propio y del que trabaja en nombre de la empresa con el fin de optimizar los recursos y de crear el hábito de preservar el medio ambiente en el desarrollo de sus tareas diarias.
- Gestionar correctamente los residuos generados por nuestras actividades.
- Comunicar nuestra política a todo el personal, proveedores y contratistas, clientes y toda persona que lo solicite.

Compromisos

La Dirección de la organización lidera la implementación y el mantenimiento del SGA, y se compromete a que los lineamientos determinados en su Política Ambiental, los objetivos ambientales y los requisitos establecidos en el mismo sean cumplidos por todo el Personal. Así mismo, asegura que los recursos necesarios para dicho sistema estén disponibles.

Objetivos y metas

Se determinan los Objetivos y Metas Ambientales, que luego son aprobados por la Dirección, considerando para ello:

Requerimientos financieros, operativos y comerciales.

- Cumplimiento con la legislación aplicable y los requerimientos a los que se suscriba.
- Registro de Aspectos Ambientales Significativos y los Impactos asociados.
- El cumplimiento de los compromisos asumidos en la Política Ambiental y sus principios.
- El compromiso con la Prevención de la Contaminación y un proceso de Mejora Continua.
- Inquietudes o reclamos de partes interesadas. Se consideran partes interesadas a las Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales, empleados, contratistas, clientes y comunidad en general.

Responsabilidades

Dirección:

- Responder por la revisión del Sistema de Gestión Ambiental
- Definir, modificar y aprobar la política Ambiental dirigiendo las actividades de la empresa en pos del cumplimiento de la misma.
- Asegurar que el personal propio y de terceros que trabaje en nombre de la Empresa conozca los lineamientos establecidos en la Política Ambiental.
- Asignar los recursos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión Ambiental. -
- Especificar funciones y responsabilidades ambientales.
- Aprobar los Objetivos y Metas y Programa de Gestión Ambiental.Representante por la Dirección del Sistema de Gestión Ambiental (RPD):
- Asegurar que los requisitos del SGA estén establecidos, implementados y mantenidos de acuerdo con la Norma ISO 14001:2015 –

- Informar a la dirección respectos de la aplicación, funcionamiento y efectividad del Sistema de Gestión Ambiental para su revisión, incluyendo las recomendaciones necesarias para la mejora del SGA.
- Participar en la verificación periódica del Sistema de Gestión Ambiental. –
- Asegurar la correcta implementación del Sistema de Gestión Ambiental en la Empresa. -
- Administrar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.
- Aprobar los Procedimientos Generales.
- Aprobar el Manual de Gestión Ambiental.
- Aprobar el Programa Anual de Auditorías.
- Aprobar el Plan Anual de Capacitación. –
- Mantener relación con los Organismos de Regulación. –
- Designar a los Auditores Internos del Sistema de Gestión Ambiental.
- Aprobar el Programa Anual de Auditorías. –
- Aprobar el Plan Anual de Capacitación. –
- Mantener relación con los Organismos de Regulación. –
- Designar a los Auditores Internos del Sistema de Gestión Ambiental.
- Establecer Objetivos y Metas ambientales. Gerentes Administrativo, Posventa y Ventas: -
- Liderar el proceso de mejora comunicando la política, los objetivos y las metas del personal a su cargo. –
- Identificar los aspectos ambientales asociados a las actividades, productos y servicios de los procesos a su cargo. –
- Detectar, registrar y analizar las causas de las No Conformidades del SGA. –
- Aprobar las acciones correctivas y/o preventivas propuestas por el personal a su cargo. -

- Asegurar que todo el personal a su cargo conozca, comprenda y tenga acceso a la información necesaria para el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones correspondientes.
- Prever la disponibilidad del personal a su cargo para asistir a las acciones de capacitación y formación planificadas.
- Establecer objetivos y metas ambientales.
- Participar en la verificación del Sistema de Gestión Ambiental.
- Asegurar el cumplimiento de los Programas de mantenimiento de instalaciones o equipos que le hayan sido asignados y que debido a su mal funcionamiento pueda ocasionar impactos ambientales. Responsable del Sistema de Gestión Ambiental (RGA):
- Planificar, implementar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental.
- Identificar, revisar y actualizar periódicamente los aspectos ambientales asociados a las actividades, productos y servicios de la organización.
- Mantener actualizados y comunicar a los sectores involucrados, los Requisitos legales y de otro tipo ambiental aplicables.
- Establecer objetivos y metas ambientales.
- Confeccionar Programa de Gestión Ambiental con los objetivos y metas aprobados.
- Identificar las necesidades de capacitación de todo el personal propio y de terceros que trabaje en nombre de la Empresa.
- Confeccionar el Plan Anual de Capacitación para todo el personal propio y de terceros que trabaje en nombre de la Empresa. –
- Recibir, documentar y responder a las comunicaciones relevantes de las partes interesadas externas. –

- Agregar Comunicar y controlar el cumplimiento de los requerimientos ambientales de los proveedores. -
- Establecer los controles operativos de los aspectos ambientales significativos.
- Confeccionar el Plan de Monitoreo del sistema de Gestión Ambiental. –
- Confeccionar el Plan de Evaluación de Cumplimiento Legal. –
- Detectar, registrar y analizar las causas de las No Conformidades del SGA. –
- Verificar el cumplimiento y efectividad de las acciones correctivas y preventivas implementadas.
- Preparar el Programa Anual de Auditorías Internas del Sistema de Gestión Ambiental.
- Preparar el manual de Gestión Ambiental y controlarlo periódicamente.
- Participar en la verificación del Sistema de Gestión Ambiental. Todo el personal: La Dirección de la Empresa proporciona la formación, la toma de conciencia y los recursos necesarios para que se lleven a cabo correctamente las labores de verificación, inspección y control individual en las actividades que cada uno realiza. La responsabilidad de las actividades relacionadas con el cuidado del medo ambiente recae sobre todos los integrantes de la Empresa. Para ello, éstos deben:
- Conocer y cumplir con la Política Ambiental. –
- Difundir, como parte de la empresa, la Política Ambiental.
- Conocer y cumplir los requerimientos específicos del SGA en relación con las actividades que realiza. –
- Conocer los aspectos e impactos ambientales de las actividades que realiza.
- Conocer los requisitos legales ambientales relacionados con las actividades que realiza.

- Conocer los objetivos y metas ambientales de la empresa en los cuales se encuentra involucrado.
- Interesarse por mejorar el propio desempeño en relación con el medioambiente.
- Realizar aportes para mejorar aspectos del trabajo en cuanto al cuidado del medioambiente.

Recursos

La Dirección de la Empresa provee los recursos necesarios para asegurar la competencia y toma de conciencia del personal propio para las tareas que desempeñan a través de la adecuada capacitación y entrenamiento. Esto contempla los requerimientos especiales de capacitación que demande la actualización tecnológica y de nuevos productos que se apliquen en las actividades y servicios que ofrece la Empresa.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

La Empresa ha establecido este Procedimiento para contemplar las siguientes consideraciones en cuanto a sus aspectos ambientales y el SGA:

- La comunicación interna entre los distintos niveles y funciones de la organización, se documentan.
- Recibir, documentar y responder a las comunicaciones relevantes de las partes externas interesadas.
- La organización no comunica externamente información relacionada con sus aspectos ambientales significativos Además, se consideran los procesos para la comunicación externa pertinente al SGA incluido el desempeño ambiental de la organización. El Sistema de Gestión Ambiental establece dos categorías de anormalidades ambientales1 : No cumplimiento y Quejas.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Como parte de este proceso la Empresa define medidas de control a ser aplicadas para este tipo de operaciones y que están contempladas en los documentos: Procedimientos Generales e Instructivos de Trabajo. Mantenemos procedimientos documentados para identificar, evaluar, prevenir y responder a las posibles situaciones de emergencias y mitigar los impactos ambientales asociados a ellas.

Evaluación del enfoque de gestión

Mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión,

Se realiza una Revisión por la Dirección para evaluar en forma continua el desempeño y la eficacia del SGA en el cumplimiento de la Política Ambiental y los objetivos derivados de ella, la Dirección revisa y evalúa periódicamente la Gestión Ambiental en la Revisión por la Dirección. Esta revisión cubre el alcance definido para el SGA considerando, si correspondiere, la modificación de la Política Ambiental, los Objetivos y Metas establecidos y otros elementos de dicho sistema.

La Revisión por la Dirección se realiza al menos una vez al año registrándose en un acta los temas tratados, los participantes y las conclusiones. En las mismas se incluyen los siguientes temas:

- El estado de las acciones de las revisiones por la Dirección previa
- Los cambios en:
- Las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al SGA

- Las necesidades y expectativas de las partes interesadas, incluidos los requisitos legales y otros requisitos.
- Los aspectos ambientales significativos.
- Los riesgos y oportunidades.
- El grado en el que se han logrado los objetivos ambientales
- La información sobre el desempeño ambiental de la organización, incluidas las tendencias relativas a:
  - No conformidades y acciones correctivas
  - Resultados de seguimiento y medición
  - Cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos
  - Resultados de las auditorías.
  - Adecuación de los recursos.
  - Las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas, incluidas las quejas.
  - Las oportunidades de mejora continua.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Establecimos un procedimiento para tratar las no conformidades y tomar acciones correctivas tendientes a evitar la repetición de las mismas, mitigando o remediando los impactos ambientales ocasionados, o prevenir su ocurrencia.

05. Temas Sociales

SERIE 400
103-1, 103-2,; 401-2, 401-3, 103-1, 103-2, 103-3, 403-1,403-9, 103-1,103-2, 103-3, 401-4, 103-1,103-2, 103-3; 405-1, 103-1, 103-2, 103-3,

Empleo

La jefatura de RRHH es la responsable de administrar la compensación integral de sus colaboradores basándose en los principios de equidad, meritocracia y justicia, dentro del marco de la normativa legal vigente.
El impacto se visualiza en la generación de empleo y las condiciones laborales que proporcionamos.
Se busca una base objetiva y equitativa, mediante el diseño y la implementación de herramientas de administración de la remuneración fija y variable de cada colaborador, basada en la magnitud, alcance y complejidad de las responsabilidades de cada puesto, el desempeño individual en el cumplimiento de las mismas, la contribución a resultados y su adecuación a los valores de mercado. Herramienta: encuesta de clima laboral.

Políticas

Nuestra Política de Recursos Humanos tiene como desafío y propósito lograr el desarrollo de cada persona que compone nuestro equipo como principales protagonistas, a través del

diseño de planes y estrategias corporativas, transversales, sencillas, claras y flexibles, en favor de la motivación, confianza y compromiso de nuestros profesionales.

Compromisos
Cultura organizacional inclusiva, participativa y abierta.

Objetivos y metas
Nuestro objetivo es contribuir al éxito de la empresa.

Responsabilidades
Cuidar a nuestros colaboradores.
Igualdad de oportunidades.
No discriminación.
Cumplir con la ley de contrato de trabajo.

Mecanismo de evaluación: encuesta de clima interno que es analizado en conjunto por las gerencias al igual que las correcciones que surjan a partir de las mismas

Beneficios para los empleados a tiempo completo: seguro de vida, asistencia sanitaria, cobertura por incapacidad e invalidez, permiso parental y provisiones por jubilación. Adicionalmente reciben los siguientes beneficios:

- Acceso a la máquina proveedora de café
- Descuentos en planes de ahorro para colaboradores.
- Descuentos en repuestos, accesorios y GR Garage para colaboradores.
- Almuerzo del Día del Trabajador.
- Almuerzo del Día del Mecánico.
- Almuerzo del Día de la Primavera.
- Festejo fin de año.
- Presentes para Día de la Primavera, Dia de la mujer y Día de la Madre.
- Día de cumpleaños libre.
- Licencia por paternidad 7 días corridos.
- Licencia para trámites, 1 día por semestre
- Licencia fallecimiento familiar primer grado, 7 días.
- Subsidio Empresa por Matrimonio $ 300.000.-
- Subsidio Empresa por Nacimiento Hijo 300.000.-
- Servicio de MEDIYA (no es obra social, es un servicio de medicina virtual que complementa el servicio de la obra social).

Permiso Parental

Variable Mensurada	Cantidad
Número total de **empleados hombres** que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	**2**
Número total de **empleadas mujeres** que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	**0**
Número total de **empleados hombres** que han regresado al trabajo después de terminal el permiso parental y que seguían siendo empleados. 12 meses después de regresar al trabajo.	**2**
Número total de **empleadas mujeres** que han regresado al trabajo después de terminal el permiso parental y que seguían siendo empleados. 12 meses después de regresar al trabajo.	**0**
Las tasas de regreso al trabajo de empleados hombres que se acogieron al permiso parental.	**0.85 %**
Las tasas de regreso al trabajo de empleadas mujeres que se acogieron al permiso parental.	**0%**
Las tasas de retención de empleados hombres que se acogieron al permiso parental.	**0.85 %**
Las tasas de retención de empleadas mujeres que se acogieron al permiso parental.	**0%**

Salud y seguridad en el trabajo

La gestión de la seguridad y la salud forma parte de la gestión de nuestra empresa. Se evalúan los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los colaboradores.
La empresa garantiza la seguridad y la salud de los colaboradores, es un valor clave para la marca y para nosotros. Buscamos lograr el más alto nivel de cultura por la seguridad en nuestros concesionarios. Tenemos normas de seguridad muy claras para prevenir accidentes. La seguridades un pilar de la cultura Toyota. Es responsabilidad de todos cuidarnos y cuidar al otro, por eso realizamos capacitaciones constantemente para promover la cultura de la seguridad.

Políticas

AUTONORT S.A. concesionario oficial Toyota en la ciudades de Pilar y San Miguel, promueve la Protección a la Vida y a la Salud de sus empleados propios, contratistas, visitantes y a sus partes interesadas. El compromiso de la Alta Dirección garantiza la identificación, evaluación, control y/o eliminación de los riesgos presentes en todas las actividades desarrolladas en la organización, así como el mejoramiento continuo en su gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

- Diseñar y mantener las instalaciones, y establecer procesos operacionales en forma tal que se salvaguarde las personas, la propiedad y el medio ambiente.
- Efectuar esfuerzos permanentes para identificar y administrar los riesgos asociados a sus actividades.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que voluntariamente haya asumido.

- Responder pronta, efectiva y cuidadosamente a las emergencias o accidentes que resulten en sus operaciones.
- Proveer programas de promoción de la salud ocupacional orientados a mejorar el bienestar de sus empleados.
- Evaluar periódicamente el estado de salud de sus empleados para identificar y controlar oportunamente los riesgos de salud relacionados con el trabajo.

Nuestro Compromiso es preservar la integridad psicofísica de nuestros colaboradores, adoptando todas las medidas de seguridad y prevención necesarias en sus concesionarios.

Objetivos, metas y Responsabilidades

Nuestro objetivo es que nuestros colaboradores puedan desempeñar eficientemente sus labores sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros. Para ello contamos con la asesoría de un Licenciado externo y personal interno que promueven la seguridad e higiene en el trabajo.

Mecanismos y Evaluación

Mejoramos las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva al fomento del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados. Para esto constantemente

brindamos capacitaciones, mejoras en las condiciones edilicias, entregamos elementos de protección personal, aceptamos sugerencias de los colaboradores Las normas de seguridad son esenciales para crear un ambiente laboral seguro para los trabajadores y para su bienestar físico y mental. Es un hecho factible que gracias a las normativas de seguridad se reducen los riesgos de accidentes. Los resultados son evaluados por el Licenciado externo en conjunto con el área de calidad.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

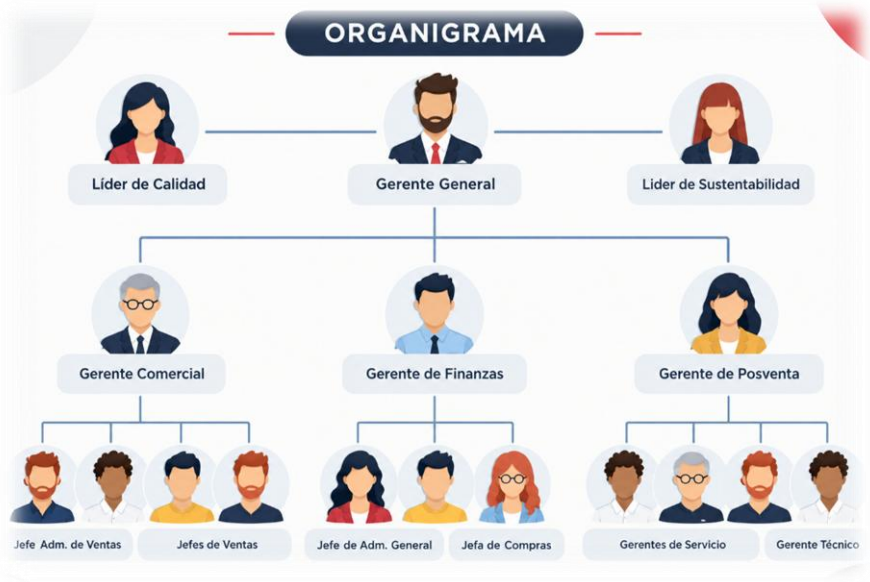
Autonort posee un sistema de gestión de seguridad por el medio del cual establece sus objetivos y garantiza el alcance de los mismos para lograr su efectividad. Nuestros colaboradores, proveedores y contratistas que prestan servicios en las instalaciones de nuestra empresa deben realizar sus tareas en un ambiente de trabajo saludable y seguro, con lo cual tienen la responsabilidad de cumplir con las normas de salud y seguridad aplicables. Se deben respetar los procedimientos de seguridad de acceso a las instalaciones e informar inmediatamente sobre cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, y seguir las pautas de seguridad establecidas en la normativa interna. La empresa esta comprometida a desarrollar sus actividades de manera segura, preservando la integridad física y psíquica de sus empleados, proveedores, clientes y contratistas, cumpliendo con todo lo establecido en la ley de Higiene y Seguridad en el trabajo n°19587 y sus decretos Reglamentarios 351/79 y 1338/96 que determinan las condiciones de seguridad que debe cumplir cualquier actividad a nivel nacional.

Diversidad e igualdad de oportunidades

Autonort S.A aspira a que hombres y mujeres puedan desarrollar su carrera con total igualdad de oportunidades y a generar una cultura que promueva el equilibrio entre la vida profesional y personal en todos los ámbitos.

	Número	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia	7	5	2
Jefaturas Intermedias	15	10	5

Contamos con jefaturas y gerencia al mando de personal femenino. La igualdad de género es un ítem estratégico en la empresa y, por ello, existe un liderazgo claro al respecto, sobre todo desde la propia dirección general de la organización.



Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño, es una herramienta formal por medio de la cual una organización documenta el desempeño de cada uno de sus colaboradores.

Objetivos:

Evaluar la gestión de cada colaborador en el puesto que ocupa.
Permite una evaluación directa entre el jefe y su colaborador sobre su desempeño laboral.
Mejora la relación/comunicación entre supervisor y supervisado a través del Face to Face (cara a cara) permitiendo escuchar y ser escuchados por nuestros colaboradores al mimo tiempo que permite el registro de la misma.

Sugiere programas de capacitación y/o desarrollos orientados a mejorar desempeños individuales, apuntando siempre a ser más eficientes.
Permite que los colaboradores sepan que sus tareas son observadas y que sus méritos, esfuerzo y dedicación podrán ser reconocidos por la Empresa, como también el no cumplimiento de los mismos permita evaluar su permanencia o no en la Organización (si no lo hacemos notar a diario y dejamos plasmado en la evaluación motivaremos al personal a no desarrollar el valor agregado que todos tienen, no debemos fomentar el "para que me esfuerzo si da lo mismo").

Desarrollo de la Evaluación

1. Completé los datos iniciales y utilizar la escala de medición numérica indicada
2. Recuerde que las misma debe ser completada en su totalidad revisando las competencias/habilidades consignadas en la evaluación. Recuerda al momento de evaluar al colaborador debes considerar:¿Qué hace? Y ¿Cómo lo hace?
3. El sistema de evaluación consiste se realiza en 3 pasos
    - El primer paso es la de la Autoevaluación del colaborador, donde se le informa al mismo la escala de medición para que se autoevalúe en todos los ítems. Recuerda que la autoevaluación del empleado, es muy importante genera una visión de cómo se ve así mismo, tanto en sus producciones como en sus actitudes.
    - En segundo paso es el supervisor/jefe quien evaluara los mismos ítems.
    - El tercer paso es la instancia del Feedback. Recuerda dar tu devolución remarcando primero los aspectos positivos y los méritos logrados para establecer un buen clima de dialogo y confianza, estableciendo una devolución clara y concisa basada en ejemplos de la práctica diaria, este feedback tenga diferencia o no en el puntaje entre el evaluado y el evaluador deberá sentar las bases para desarrollar juntos un plan de mejora continua, el cual deberá ser informado y evaluado en la próxima evaluación de desempeño.
4. Dejar por escrito en la evaluación los comentarios del Colaborador y el evaluador, las metas, objetivos, planes de acción que se desprenden de la comunicación, ya que estas, servirán para la próxima evaluación de desempeño.

Por último, el Líder/Encargado realiza una calificación general del desempeño del colaborador.

Realizar la evaluación a conciencia, ya que la misma es una herramienta muy valiosa tanto para el líder/ encargado del sector como para los colaboradores.

Beneficios

- Mejora la comunicación, dialogo y la tarea diaria
- Ayuda a fijar tiempos, metas y objetivos, favorece la mejora continua.
- Permite a la compañía conocer el desempeño de los colaborares.
- Permite establecer métricas para el desarrollo profesional y la posibilidad de establecer planes de carrera.

Entendemos que los gerentes se ven beneficiados por:

- Comunicación de objetivos de forma transparente
- Obtienen información para la toma de decisiones

Las iniciativas relativas género y el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral, y no sólo desde una perspectiva de derechos humanos, funcionan como la vía para alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio y el desarrollo sostenible.
En eses aspecto proponemos diversas actividades, tanto a nuestras clientes, como colaboradoras tales como: Clínicas de Manejo, Degustaciones de Te, Degustaciones de Vino.

Diversidad e igualdad de oportunidades

JEFES Y ALTA GERENCIA POR SEXO

	Número	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia	9	8	1
Jefaturas Intermedias	18	11	7

Porcentaje de mujeres y hombre sobre el total de colaboradores
clasif x mayores de 30 y menores de 30

Categoría de Diversidad	Porcentaje
Sexo: Varón	65,96%
Sexo: Mujer	34,04%
Grupo de Edad: menores de 30	36,17%
Grupo de Edad: mayores de 30	63,82%

Comunidades Locales

Buscamos ser un buen ciudadano corporativo contribuyendo al desarrollo sustentable de las comunidades donde operamos.
Realizamos actividades y programas basados en tres ejes: medio ambiente, comunidad y educación para la empleabilidad e inclusión, trabajando con la comunidad. Creemos que esta inversión estratégica ayudará a la mejora en la obtención de resultados económicos, sociales y ambientales.

Nuestra política tiene como objetivo contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades y nuestro compromiso atender sus necesidades procurando garantizar la igualdad de oportunidades para aquellos grupos vulnerables.

El departamento de calidad junto con la dirección se encargan de organizar todas las acciones.

Durante 2025 trabajamos en las siguientes iniciativas:

- Reyes: envio de presentes
- Pascuas: actividad recreativa
- Día de la Primavera: actividad recreativa y presentes
- Navidad: presentes

Educación/ Empleabilidad

- Prácticas Profesionalizantes en EST Japón, EST Derqui, y EST Benavidez,

- Participación en programa META.
- Beca Padrinazgo Colegio Mano Amiga (Fátima) Consiste en el pago de la cuota mensual de escolarización de un alumno designado por la institución en situación vulnerable

INICIATIVAS Pequeño Hogar Exaltación

DÍA DE LA PRIMAVERA

- Actividad Lúdica
- Merienda
- Presentes

NAVIDAD

- Presentes,

PASCUAS

- Visita y presentes

- **Educación/ Empleabilidad/ Inclusión**

- Compras inclusivas a Taller Protegido Mi Rincón: ellos nos abastecen de bolsas de residuos de diferentes tipos que ellos mismos fabrican.
- Trabajos Tercerizados: Tercerizamos la compra y sellado de sobres bolsa A4 y y etiquetado de bolsas para obsequios a clientes.

Incorporación a la Nómina de TDP de personas con discapacidad.

Incorporación a nuestra nómina una personas cuya discapacidad no impiede desarrollar una actividad en el giro del concesionario,
Suc. Benavidez: En enero 2023, se incorporó Pablo como anfitrión por medio turno durante la mañana.

Sucursal San Miguel: En 2025 se incorporó Carolina, que .....
Suc. Pilar: En noviembre 2024, se incorporó Lolo, que atiende el bar durante la mañana.

Practicas Profesionalizantes

Durante 2025 pasaron por nuestra Sucursal San Miguel, 16 alumnos de las escuelas con especialización Automotriz, EST Japón, EST Derqui, y EST Benavidez , completando cada uno un total de 200 horas cátedra.

Comedor/ Merendero Confiar

El Comedor Confiar es una asociación civil y merendero comunitario en el Barrio San Jorge de Pilar, que ofrece alimentación, apoyo escolar, talleres educativos y contención social para niños, jóvenes y familias en situación de vulnerabilidad.

En el taller de costura que ofrecen , trabajan los airbags de las campañas de reposición, con las que confeccionan bolsos porta notebook que forma parte de nuestro kit de bienvenida.

Desde 2024, a principio de año realizamos una campaña conjunta mediante al cual reunimos las camisas blancas en desuso, y ellos ofrecen un taller de confección de guardapolvos, donde cada alumna confecciona la cantidad que necesite para sus hijos.

06. Próximos Pasos

Este informe de es una labor continua. Nuestra estrategia para continuar el trabajo hecho hasta ahora abarca:

01. Prácticas Profesionalizantes

Incorporar a nuestra nómina chicos que hayan pasado por las práctacas.

02. Código de Etica y Políticas ABAC

Capacitar Anualmente.

Gracias!