

# Reporte de sustentabilidad

# 01

## Mensaje del director

(pág. 03)

# 02

## Perfil de la organización

(pág. 04)

- 2.1 Nosotros.
- 2.2 Mercados servidos.
- 2.3 Nuestros colaboradores.

# 03

## Gobernanza

(pág. 08)

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

# 04

## Serie 200 Temas económicos

(pág. 11)

- 4.1 Inversión edilicia.
- 4.2 Desempeño económico.
- 4.3 Anticorrupción.

# 05

## Serie 300 Temas ambientales

(pág. 16)

- 5.1 Composición del directorio.
- 5.2 Grupos de interés.
- 5.3 Sobre nuestro reporte de sostenibilidad.

# 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.





# Mensaje del director

(Estándar GRI 102 – Indicador: 102-14)

Estimados,  
Año tras año, **nuestro compromiso con la sustentabilidad gana protagonismo** en la estrategia empresarial del concesionario.

**Reconocemos la importancia de adoptar prácticas responsables que contribuyan al bienestar de nuestra comunidad y del ambiente.**

En el proyecto de construcción de la nueva sucursal en la ciudad de Lobos, que es el más importante de los últimos años, hemos considerado rigurosamente todos los aspectos de sostenibilidad. **Implementamos tecnologías eficientes en el uso de energía, sistemas de gestión de residuos y materiales de edificación responsables**, con el objetivo de minimizar nuestra huella de carbono y maximizar el impacto positivo en nuestro entorno.

Siguiendo esta línea, **continuamos trabajando para fortalecer nuestras alianzas con instituciones y agrupaciones locales**, contribuyendo activamente en iniciativas que promuevan el desarrollo social y la educación.

Agradecemos a nuestro equipo por su dedicación y esfuerzo, y a nuestros clientes por confiar en nosotros mientras avanzamos juntos hacia un futuro más eficiente y sostenible.  
**Un cálido saludo,**

Gustavo V. Ricciardi  
Director

Gustavo Ricciardi



TOYOTA

02

Perfil de la  
organización





# 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. Con ese mismo espíritu, al momento de este reporte, iniciamos la construcción del **nuevo edificio en la ciudad de Lobos.**

# 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 de **83 colaboradores**. 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)

En **Gustavo Ricciardi SA** nos comprometemos a perseguir y fomentar la mejora continua en todas las operaciones. Valoramos profundamente a todas las personas, tanto dentro como fuera de la organización, dedicados a ser ciudadanos corporativos socialmente responsables en las comunidades donde operamos.

Nuestras acciones están enfocadas en el cuidado y protección del medioambiente en cual operamos, promovemos la diversidad, la igualdad y el respeto, tomando los derechos humanos como piedra angular de nuestras decisiones.

**En Gustavo Ricciardi SA esperamos alcanzar una cultura corporativa sana, donde en la actividad diaria se puedan reflejar y observar comportamientos esperados.**

Que se compartan los valores organizacionales como “realizar el trabajo con integridad”, “hacer lo correcto y con sinceridad” y “levantar la voz para realizar mejoras de manera inmediata si cree que algo está mal siempre con respeto”.

Estos son los comportamientos que cada persona acumula, promueve y se observa en la acción. 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:

01

¿Esta decisión es coherente con el Código de Conducta de Toyota, nuestras políticas y nuestros valores?

02

¿Estaría orgulloso de esta elección si todos mis compañeros de trabajo se enteraran de ella?

03

Si todo el mundo se enterara de esta decisión, ¿seguiría sintiéndome bien al respecto?

**Características importantes del Código de Ética y Conducta:**

- Permite tomar buenas decisiones.
- Protege eficazmente la reputación de la Compañía y crear un entorno positivo en el que todos se preocupen por ir más allá.
- Nos ayuda a determinar lo que se debe hacer, especialmente cuando las reglas no están claras o no existen.
- 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.
- Se aplica a todos los colaboradores de Gustavo Ricciardi SA.
- Debe comunicarse abiertamente a todos los colaboradores de Gustavo Ricciardi SA, Socios Comerciales y todas las demás Partes Externas con quienes hacen negocios.

**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;
- 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.

03

Governanza



TOYOTA

Gustavo Ricciardi

# 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.

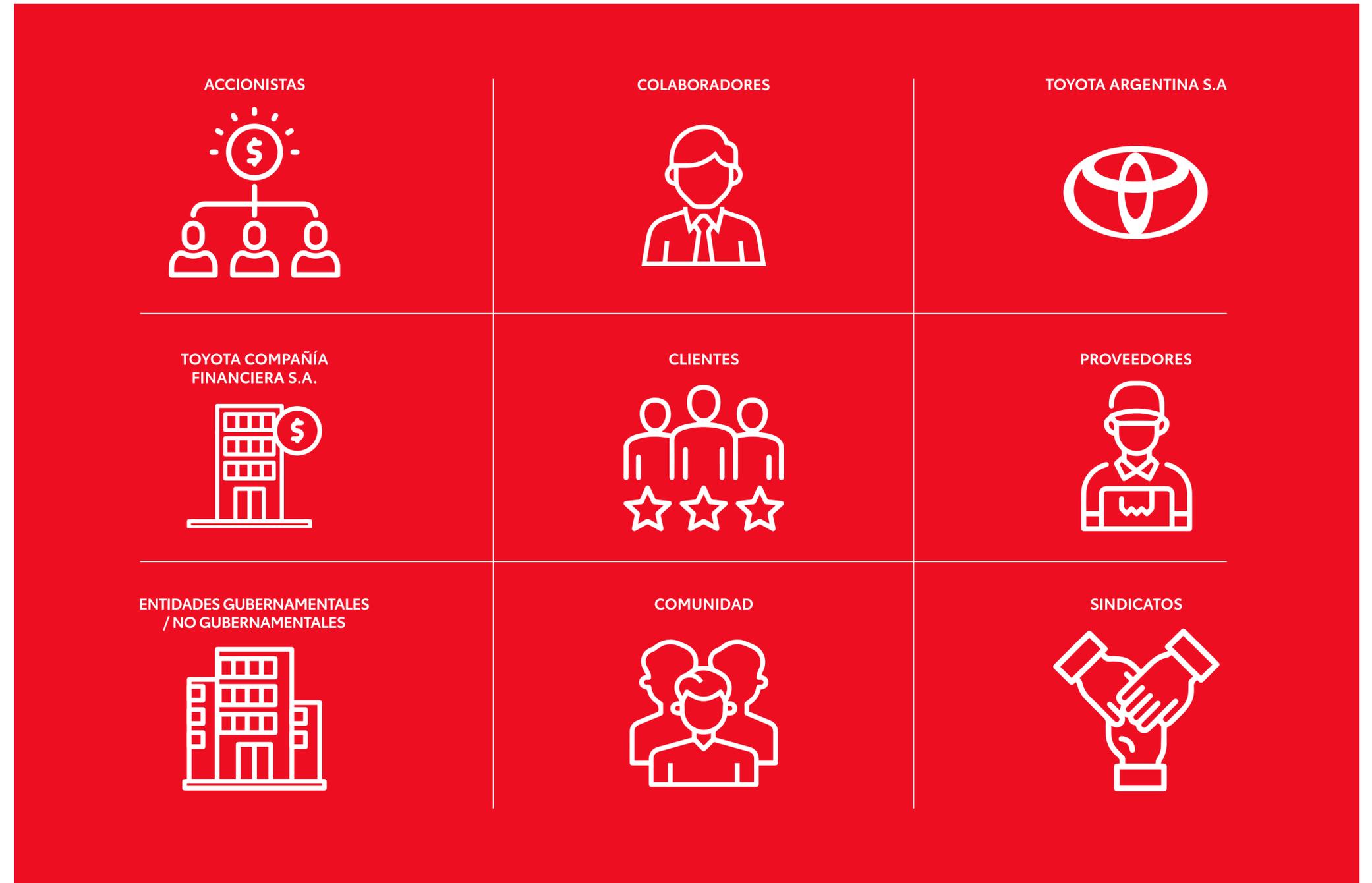


Presidente:  
Gustavo Víctor Ricciardi



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 segundo Reporte de Sostenibilidad GRI “Referenciado”. Este informe, tiene una frecuencia anual y abarca del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

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

## 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: [vpierni@gricciardi.com.ar](mailto:vpierni@gricciardi.com.ar)

# 04

Serie 200  
Temas económicos



**Total Professional Fees**  
**Repairs**  
Office Maintenance  
Repairs - Other  
**Total Repairs**  
Retirement Plan Administration

14,888.16	
9,094.00	
281.47	
24,263.63	
1,712.40	
10.00	
5,241.04	
5,682.04	
381,948.49	
2,339.93	
63.50	
21.14	
112.92	
4,860.00	
392.50	
5,252.50	
596.33	
598.50	
795.83	
79.00	



## Inversión edilicia

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

En la Ciudad de Lobos, continuamos con la construcción del nuevo concesionario sobre la Ruta Nacional 205, que albergará todas nuestras unidades de negocio en un solo lugar. En el año 2023 la inversión fue de \$500 millones de pesos.

Estos fondos fueron totalmente genuinos, originados en el giro comercial de la empresa.

**Seguimos apostando al desarrollo de nuestro concesionario, con mayor bienestar para nuestros clientes y nuestro equipo.**

## Desempeño económico

A pesar de la contracción de la actividad en 2023, la **producción de automotores exhibió un crecimiento consolidado** que no se corresponde con el resto de los sectores industriales. Sin embargo, no quedó exento de la rigidez de las restricciones cambiarias y a las importaciones en el segundo semestre.

En este período, el gobierno activó un paquete de medidas expansivas que permitió sostener el comercio, pero la escalada inflacionaria perjudicó la provisión de muchos servicios y rubros accesorios. Para nuestro sector, **los efectos fueron divergentes**: mientras que el freno a las importaciones resintió la producción, el fogueo del consumo no dejó que cayera tan abruptamente.

**El concesionario no estuvo ajeno a este escenario de altísima inflación**, tasas reales negativas y tipo de cambio paralelo muy elevado en términos reales que mantuvo el atractivo de los automotores como refugio de valor, y durante el año 2023 arrojó un volumen de ventas ligeramente menor al del año 2022.

Fuente	VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO	Grupo de Interés	2022	2023
	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	76%	76%
Est. Rdos	Sueldos y Prestaciones de los Empleados	Colaboradores	4%	4%
Est. Rdos	Pagos a los Proveedores de Capital	Proveedores de crédito	9%	14%
Est. Rdos	Pagos al Gobierno	Gobierno	4%	5%
	Inversiones en Comunidades	Comunidad	0%	0%
VED	TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		94%	99%
VER	TOTAL VALOR ECONÓMICO RETENIDO		6%	1%

## Suscripciones Plan de Ahorro

SUSCRIPCIONES PLAN DE AHORRO				
	2020	2021	2022	2023
Corolla		16	31	69
Corolla Cross		20	45	58
Etios	34	26		
Yaris	26	41	84	121
Hilux	73	97	115	82
	133	200	275	330

## Ventas 0km.

VENTAS 0KM.				
	2020	2021	2022	2023
Corolla	61	106	118	87
Corolla Cross	0	54	124	88
Etios	105	143	151	199
Yaris	94	147	164	91
SW4	22	33	25	35
Hilux	378	437	339	394
CBU	12	17	16	15
	672	937	937	909

## Entregas Plan de Ahorro

ENTREGAS PLAN DE AHORRO				
	2020	2021	2022	2023
Corolla	1	4	15	8
Corolla Cross		8	21	24
Etios	22	16	28	39
Yaris	1	16	22	15
Hilux	23	51	87	74
Otros				2
	47	95	173	162



# Anticorrupción

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

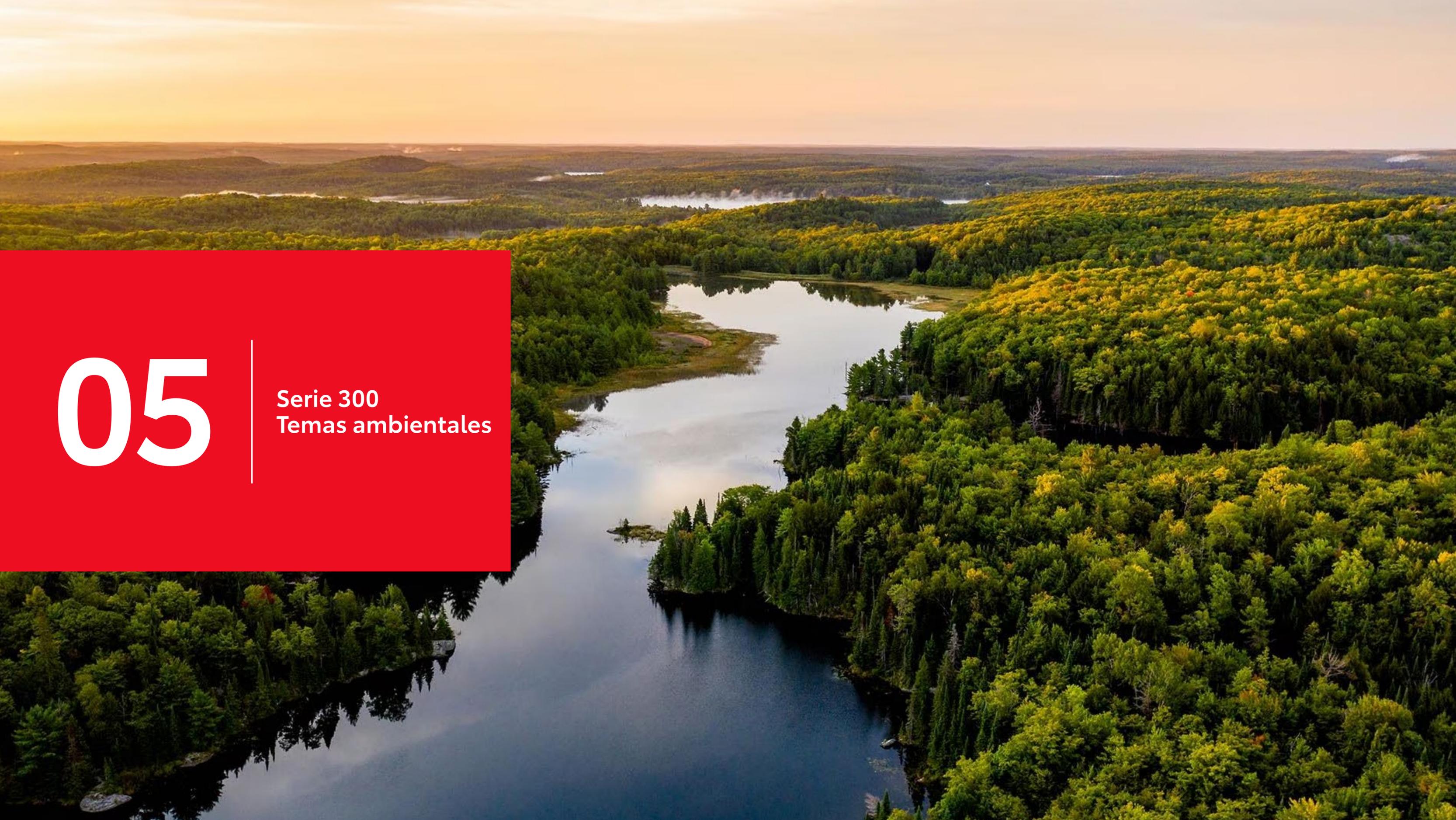
Durante el periodo reportado, continuamos cumpliendo con las regulaciones establecidas por la **Unidad de Información Financiera (UIF)** en relación con la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo. Como sujetos obligados, debemos implementar procedimientos para verificar el perfil de nuestros clientes.

En todos los casos de venta de vehículos, **elaboramos un legajo con documentación relativa a la situación económica, patrimonial, financiera y tributaria** para justificar el origen legítimo de los fondos. Esta documentación puede incluir un comprobante de transferencia bancaria o un cheque propio desde la cuenta del titular de la operación, un comprobante de crédito emitido por una entidad financiera, o la entrega de un vehículo usado como parte de pago, del cual es titular registral; de lo contrario, se solicita una declaración jurada de licitud de fondos certificada por un Contador Público Nacional.

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

**Realizamos capacitaciones periódicas a nuestros asesores comerciales y a la administración para que cuenten con los conocimientos necesarios para detectar posibles operaciones sospechosas.**

Estamos firmemente comprometidos con nuestro rol como entidades obligadas ante la UIF.



05

Serie 300  
Temas ambientales

# 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 2023 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 2023 se reemplazaron la totalidad de las luminarias del salón de ventas de Mercedes por iluminación microled, de este modo la totalidad de la iluminación interna del concesionario se encuentra dentro del sistema LED.

Por otra parte, durante este periodo, se colocaron sensores de movimiento para encendido de luces en baños de clientes y personal, en sala de motores y depósito de aceite, de modo tal de evitar consumo innecesario del recurso energético.

También se colocaron timers en los dispensers de agua y máquina expendedora de café para que en los horarios nocturnos no tengan consumo eléctrico.

La parte exterior de concesionario, calles internas y playas de estacionamiento, cuentan con sistema de iluminación LED, dicha iluminación posee un sistema de encendido por fotocélulas, programado para que las luces se apaguen durante el día y se enciendan durante la noche.

Al mismo tiempo se asignaron recursos humanos para la capacitación y concientización del personal en el consumo racional de la energía.

Por último, **la sucursal de Mercedes cuenta con 48 paneles solares**, con una potencia de 450 Wp y 2 inversores con una potencia de 15 Kw, lo cual represento en el año 2022 una inversión total de U\$D 39,000. Dichos paneles representan hoy en día un ahorro energético promedio de un 20% mensual.

## Consumo eléctrico

2022	2023
153.147 KWH	143.459 KWH



Paneles solares. Mercedes.

# 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**, mediante una cisterna con una capacidad de almacenamiento de 30.000 litros, la cual es utilizada para el lavado de vehículos. Esta sucursal cuen-



ta 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, 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 2023 no tuvimos quejas y reclamos internos o externos.

**Se establecen responsabilidades para el control de los aspectos ambientales y cumplimientos 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

	2022	2023
Agua de terceros	0.190 megalitros	0.191 megalitros
Agua subterránea	0.141 megalitros	0.889 megalitros
Agua producida	0.055 megalitros	0.125 megalitros

Se observa en el año 2023 un importante aumento de agua producida (agua de lluvia recuperada) respecto del año anterior y por consiguiente una disminución del consumo de agua subterránea, esto se debió a que en el año 2023 se normalizó el registro de lluvias en nuestra zona, dejando atrás el año 2022 que se había visto afectado por una fuerte sequía.

## 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 2023 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, baterías, los cuales son reemplazados en los vehículos atendidos y barro proveniente del lavado de dichas unidades.

## 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 2023 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, pilas y barro.

## Generación de residuos

	2022	2023
Generales	1,096 tn	1,090 tn
Reciclables	1,884 tn	1,640 tn
Especiales	37,967 tn	48,779 tn

El incremento de los residuos contaminantes respecto del año anterior se debe principalmente a que, en el año 2023, se debió extraer de las fosas 10 tn de barro, más que en el año anterior, debido a que, en el año 2022, los vehículos que ingresaban al lavadero lo hacían sin barro como consecuencia de la sequía que afectó a la región. También es importante destacar que en el año 2023 hubo un crecimiento del 7% de las unidades atendidas. Para el año 2024 se proyecta la separación de los residuos orgánicos (restos de comida, cascaras de frutas, yerba, etc.) para luego ser depositados en una compostera.

# 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 junio 2024.

**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 cumplimientos 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 responsable del medio ambiente 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.

**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**, cabe aclarar que no se han identificado incumplimientos de las leyes y normativas en materia de medio ambiente.

06

Serie 400  
Temas sociales





## 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.**

Nosotros entendemos 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 S.A.** 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 2023 se han incorporado a nuestros equipos de trabajo un total de diecinueve colaboradores.

Cabe destacar que fue un gran año pensando a futuro. El equipo de RRHH se enfocó en puestos claves de la organización, pensando no solo en profesionalizar los procesos sino también en reclutar a los candidatos más talentosos y agregar valor a las áreas de operación con el objetivo de brindar una atención al cliente de excelencia. Dichos ingresos pueden desglosarse de la siguiente manera:

- **Concesionario de Lobos/12 ingresos:** 3 técnicos, 2 asesores de servicio, 1 asesor de ventas convencional, 2 administrativas de ventas convencional, 1 responsable de entrega, 1 analista de seguros, 1 analista de marketing, 1 analista contable.
- **Concesionario de Mercedes/17 ingresos:** 1 técnico, 2 lavadores, 1 asesor de accesorios, 2 asesores de repuestos, 1 responsable de entrega, 1 responsable administrativo, 2 administrativas de ventas convencional, 1 recepcionista, 3 asesores de ventas de plan de ahorro, 1 administrativa de plan de ahorro, 1 cajera, 1 analista de seguros.

**El objetivo en 2024 es el de mantener los equipos conformados para que crezcan y se desarrollen de manera profesional.**



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 y estables 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).

**También nos comprometemos a que nuestros proveedores compartan nuestros valores y que sus acciones no impacten de manera negativa en el ambiente.**

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 res-

ponsable, adaptarse a los cambios del macroentorno amortiguando los impactos económicos, sociales y ambientales provocados por 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, los riesgos para la salud, y aumentar la calidad de vida de nuestros colaboradores y la rentabilidad del negocio. 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 todos los que conformamos **Gustavo Ricciardi S.A.**, 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** en alianza con los líderes de cada sector **asegurarán que se cumplan a los objetivos** de la organización detallados en este aspecto. También estará comprometido en brindar **herramientas y acompañamiento para que el logro de los objetivos y de una conducta correcta** y esperada 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.**

En caso que el colaborador necesite hacer una denuncia directa a RRHH, queda a disposición la casilla: **etica@gricciardi.com.ar** para dar lugar y confidencialidad al denunciante.

## ¿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.** De esta manera logramos que el colaborador se sienta adaptado a su nuevo equipo y tareas, como también aseguramos que cumpla con las condiciones de seguridad en el ámbito laboral protegiéndose a él y a sus compañeros.

Nuestras herramientas más importantes son las **evaluaciones de desempeño**, que junto con los líderes podemos detectar, analizar y accionar sobre las discrepancias entre lo real con lo esperado. De este modo podemos 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 líderes.

**Para lograr la efectividad de esta herramienta se capacitó a los líderes para que hagan buen uso de este recurso de desarrollo.**

Que pueda evaluar con objetividad y que pueda devolver una mirada constructiva para poder supervisar la evolución del colaborador. **Así mismo que el líder sepa explicar para que sirve y cuál es el objetivo de este proceso.**



# Salud y seguridad en el trabajo

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

En **Gustavo Ricciardi S.A.** trabajamos continuamente en pos de mejorar todos 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 Seguridad y salud laboral.

## Lesiones por accidentes laborales

En el periodo 2023 se registraron 2 accidentes in itinere 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 reciben elementos de protección personal acordes a los riesgos expuestos. De esta manera reducimos al máximo las probabilidades de accidentes y enfermedades profesionales.



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. En las comunicaciones reforzamos el cuidado y concientizamos a los colaboradores a que esto ocurra. Por ejemplo, en climas de extremo calor, seguir las recomendaciones de hidratación, de alimentación saludable y de cortos periodos de exposición al calor.

**Los mecanismos de evaluación se llevan a cabo a través de supervisiones periódicas y capacitaciones a los colaboradores.**



## 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.**

Cada paso que damos es una posibilidad de aprender. Por tal motivo desde el primer momento en que la persona ingresa a la empresa es que estamos acompañando a que eso suceda. Se diseña un proceso de onboarding en colaboración con el líder que recibirá al nuevo colaborador, donde se implementa un proceso de capacitación observando cómo va incorporando ese conocimiento a su rutina laboral. Se corrigen desvíos y se replantean los diseños según mejoras observadas.

**El onboarding esta acompañado de capacitaciones estandarizadas propuestas por Toyota Argentina a través del aprendizaje por medio de la plataforma Instituto Toyota.**

Comenzando así el proceso de capacitación de Toyota. Donde la modalidad de enseñanza es virtual y presencial.

Además de estas capacitaciones propias, 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 diag-

nóstico 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.

## Horas de capacitación efectivas

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 el cupo de participación, 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.

**Los reportes de capacitación son enviados por Toyota Argentina cada dos meses.** Donde podemos corroborar el avance de todos los colaboradores del sector.

La cantidad de horas de capacitación en el año 2023 desde febrero hasta diciembre, asciende a un total de 618 hs presencial y aproximadamente 78 hs de capacitación virtual.

Logrando completar el 83 % del nivel 0, el 78% del primer nivel y un potencial desarrollo en los demás niveles alcanzando el 75 % en el segundo nivel y el 50 % del tercero. Se proyecta para el año 2024 conseguir el 100 % en el nivel 0 y al menos el 90% de realización en los últimos niveles de capacitación.

Acompañamos el desarrollo de los colaboradores desde Gustavo Ricciardi S.A. con capacitaciones internas, con diseño específico y adaptado a las necesidades de los líderes. Fueron formados en Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación, Gestión del tiempo, entre otras competencias laborales.

A inicios del mes de marzo y con la figura del instructor de técnicos, se diseñó un programa a medida evaluando primero los conocimientos de los técnicos para hacer el relevamiento de necesidades. 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. Durante el 2023 hubo 12 cambios de puesto efectivos.

## 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. Como es costumbre colaboramos con nuestra presencia en la 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 inicios del mes de marzo de 2023 se diseñó un programa educativo de prácticas profesionalizantes en colaboración con Gerentes de posventa, los líderes de posventa (Taller, Repuesto y Servicio), instructor de técnicos, delegados de SMATA y con el jefe de las practicas profesionalizantes de la escuela técnica. En el mes de mayo se dio curso a las practicas, recibiendo ocho alumnos en total, cuatro en el primer cuatrimestre y cuatro en el segundo.

**Todos los alumnos rotaron por los distintos sectores de posventa. Recibiendo feedback al finalizar por cada sector.**

Para nosotros fue una experiencia enriquecedora. Al finalizar estas prácticas, esperamos conseguir candidatos aptos y con el valor agregado del conocimiento de la cultura Toyota.



Nos proponemos para el siguiente año poder brindar mas contenido a la mayor cantidad de alumnos. Poder brindarles las herramientas que tengamos a nuestro alcance para que ellos se sientan seguros al momento en que finalicen la escuela.

# 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 el año 2023 alcanzamos a aumentar el porcentaje de mujeres a 42% de la dotación.**

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. 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.

La sucursal de Lobos cuenta con un total de 53 colaboradores. 24 mujeres y 29 varones.

	Edades	Mujeres	Varones
Lobos	menos 30	5	6
	30 a 50	14	19
	más de 50	5	4
	Total	24	29

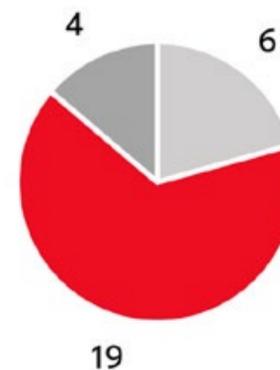
Mujeres



■ menos 30 ■ 30 a 50 ■ mas de 50

(Gráfico de Dotación distribuidos por edad y género)

Varones

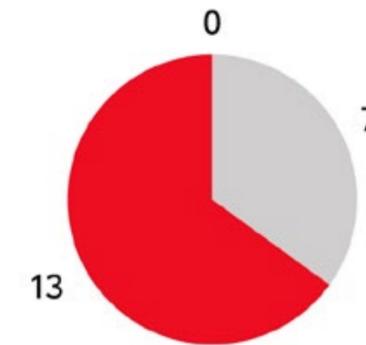


■ menos 30 ■ 30 a 50 ■ mas de 50

La sucursal de Mercedes cuenta con un total de 54 colaboradores. 20 mujeres y 34 varones.

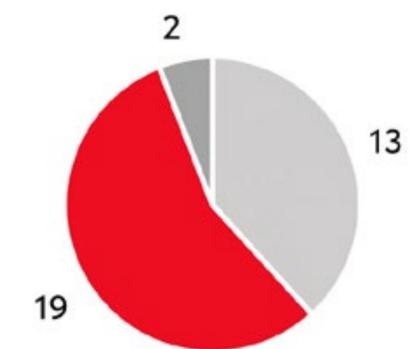
	Edades	Mujeres	Varones
Mercedes	menos 30	7	13
	30 a 50	13	19
	más de 50	0	2
	Total	20	34

Mujeres



■ menos 30 ■ 30 a 50 ■ mas de 50

Varones



■ menos 30 ■ 30 a 50 ■ mas de 50

# 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 2023 al 31 de diciembre 2023 utilizando como referencia los **estándares GRI**.

		Estándar GRI asociado	Página			Estándar GRI asociado	Página	
Presentación	Perfil de la organización	<b>GRI 102: Contenidos Generales</b>	04	Temas ambientales	Residuos	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>	20	
		102-1 Nombre de la organización	05			103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		
		102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	06			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				<b>GRI 306: Residuos</b>		
		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			09		<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>
			102-18 Estructura de gobernanza					
		Gobernanza	102-40 Lista de grupos de interés			21		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	<b>GRI 307: Cumplimiento ambiental</b>							
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								
102-55 Índice de contenidos GRI								
Temas económicos	Desempeño económico	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>	12	Temas sociales	Empleo	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>	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	<b>GRI 401: Empleo</b>						
	<b>GRI 201: Desempeño económico</b>		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	13	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>					
	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	<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>						
	<b>GRI 205: Anticorrupción</b>		403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo					
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	15	403-9 Lesiones por accidente laboral						
Temas ambientales	Energía	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>	17	Temas sociales	Formación y enseñanza	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>	27	
		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	<b>GRI 302: Energía</b>						
	302-1 Consumo energético dentro de la organización		302-1 Consumo energético dentro de la organización					
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	18	302-3 Intensidad energética					
	302-3 Intensidad energética		<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>					
	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>		103-1 Explicación del tema material y su Cobertura					
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	<b>GRI 303: Agua y efluentes</b>						
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		103-1 Explicación del tema material y su Cobertura					
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido							
Agua y fluidos	303-3 Extracción de agua	19	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes					
	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>		103-3 Evaluación del enfoque de gestión					
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura		<b>GRI 404: Formación y enseñanza</b>					
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	404-1 Media de horas de formación al año por empleado							
Emisiones	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19	<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>					
	<b>GRI 305: Emisiones</b>		103-1 Explicación del tema material y su Cobertura					
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes					
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			103-3 Evaluación del enfoque de gestión					
			<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
			405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados					
			<b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>					
			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					
			<b>GRI 413: Comunidades locales</b>					
			413-1 Operaciones con participación de la comunidad, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo					