

INFORME DE SOSTENIBILIDAD GRI

P
R
A
N
A



PERIODO 2022

3ª edición

Índice

01

CARTA DEL PRESIDENTE

2

02

Valores y Visión

4

03

SERIE 200 TEMAS GENERALES

7

04

SERIE 200 TEMAS
ECONÓMICOS

15

05

SERIE 300 TEMAS
AMBIENTALES

23

06

SERIE 400 TEMAS SOCIALES

37



CARTA DEL PRESIDENTE

La sociedad está compuesta por el presidente Osvaldo Matich, que es precedida por sus hijos y sobrinos como directores del grupo.

Nuestra Familia comienza hace 60 años en el rubro automotor, siendo su directorio de carácter exclusivamente familiar. Representamos a marcas líderes del sector automotriz.

Nuestro desarrollo se basa en el concepto básico familiar, calidad de servicio y respeto comercial.

- El punto de partida se origina en una matricera y se acompañó esta actividad con la compra y venta de vehículos usados. Esta última actividad rápidamente se volvió rentable, y su crecimiento fue acompañado con la compra de un local exclusivo el 10 de noviembre de **1965**.
- En se convierte en concesionario oficial de Toyota y de Kawasaki.
- En **1982** debido a una fuerte crisis económica, política y financiera, se restringen las importaciones lo que lleva a representar otras marcas.
- En **2015** se firma la concesión con Toyota Argentina Sociedad Anónima.
- El regreso a la marca Toyota ha generado un salto cualitativo en la empresa.

Visitamos Japón y conocimos sus desafíos y filosofía de largo plazo, sus conceptos de “Primero el Cliente”, “Brest in Town”, “5S”, “Kaizen” y adoptamos los programas de estandarización y certificación de procesos.

Aceptamos el Desafío Ambiental certificando ISO14001 y obtenido el nivel Yellow del programa Eco Dealer, resultando en disminución de consumo de energía, emisión de CO2 y generación de residuos.

Fuimos el primer concesionario en Latinoamérica en obtener el “DARUMA” luego de certificar el Programa de Seguridad en el Concesionario”.

MISION

Nuestra misión es aplicar nuestra cultura familiar de servicio al cliente, respeto comercial y pasión por la calidad en toda nuestra cadena de valor, acompañando los lineamientos de Toyota.

VISION

Ser referentes a nivel nacional de la marca .

VALORES

Experiencia, Perseverancia, Unión, Trabajo en equipo, Honestidad, largo Plazo: el cliente primero.

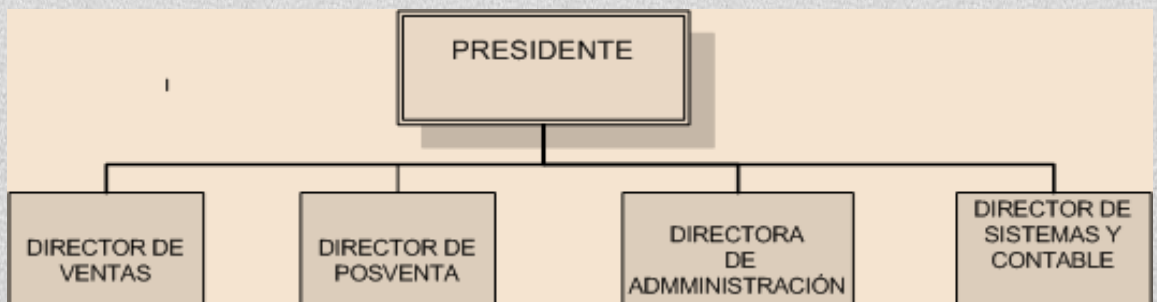


Fortalezas:

- Grupo unificado y establecido.
- Toma de decisiones rápidas, basadas sobre un análisis completo de situación, que le da a la organización flexibilidad y capacidad de adaptación al entorno.
- 60 años de experiencia en el rubro con participación a lo largo de su historia en marcas de primera línea.
- Respaldo económico, en base a inmuebles propios, capital propio y excelentes referencias de entidades bancarias.
- Conocimiento de la zona y de su idiosincrasia

Oportunidades:

Comercialización de la marca Toyota en una zona sin presencia, de alta competitividad en la capital del país.



Productos y servicios

01

Venta de
vehículos 0 KM y
Usados

02

Planes de
ahorro

03

Servicios
financieros y
seguros

04

Servicio
Posventa

05

Distribución de
repuestos y
accesorios.

Grupos de interés

Accionistas

Colaboradores

Clientes

Sindicato

TASA

Proveedores

Comunidades

Gobierno

SERIE 102 TEMAS GENERALES



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD - PERIODO 2022

Organization Name: AUTO PRANA S.A.

Sector: MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DEL MOTOR N.C.P., MECÁNICA INTEGRAL. VENTA DE AUTOS, CAMIONETAS Y UTILITARIOS, USADOS (*INCLUYE TAXIS, JEEPS, 4X4 Y VEHÍCULOS SIMILARES*).

GRI 102: Contenidos Generales 2016

Perfil de la organización

102-1 Nombre de la organización

Nombre de la organización

AUTOPRANA S.A es una compañía que inicia su actividad a partir del año 2015 con una fuerte presencia dentro de la red de concesionarios de la marca.

102-2 Actividades, marcas, productos y servicios

Descripción de las actividades de la organización

Somos una empresa dedicada a la Administración y Ventas de Vehículos 0 Km, Usados. Ventas de Repuestos y accesorios, tareas de mantenimiento y reparación inherentes a los vehículos, lavado de cortesía, desarrollando y promoviendo dentro de la mejora continua el cuidado del medio ambiente mediante la implementación de planes voluntarios, estableciendo metas y objetivos progresivos.

Porque estamos convencidos que la relación con los clientes no termina con la compra del vehículo sino que es allí cuando recién comienza, es que nos esforzamos continuamente en brindar una atención de Postventa de excelencia.

Nuestro compromiso es realizar una reparación, servicio o venta de vehículos en un contexto amigable con el medio ambiente.

Vehículos: Comercialización de automóviles, pick up, camionetas nuevos y usados de la marca Toyota.

Repuestos y Accesorios: Únicos por su calidad y durabilidad, permiten hacer los vehículos tan únicos como cada cliente.

Compañía Financiera: Nos comprometemos a brindar servicios financieros de excelencia, que creen valor para nuestras marcas.

Plan de Ahorro: Ofrecemos la posibilidad de acceder a la compra de vehículos de nuestra marca, a través del sistema de ahorro previo

102-3 Ubicación de la sede

Contamos con dos salones de ventas de OKM ubicado en la Av. Beiro 4431 – Av. Beiro 3502 y un salón de venta de usados en la Av. Beiro 4495 y un área de post venta con 800 M2 de superficie, destinados a las áreas de Taller y de Depto. de Repuestos, con mas de 3000 ítems en stock permanente de alta rotación ubicado en Llavallol 3331.

A finales del 2022. inauguramos un nuevo servicio Posventa, ubicado en la calle Pedro Calderon de la Barca 3036 .Todos los sitios se encuentran emplazados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- Argentina.-

102-4 Ubicación de las operaciones

Argentina, El país donde se lleva a cabo las operaciones.-

102-5 Propiedad y forma jurídica

AUTOPRANA S.A es una empresa familiar de capitales 100% nacionales.

102-6 Mercados servidos

i. las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios.

Nuestro servicio de ventas de vehículos, repuestos, reparaciones y mantenimientos se ofrecen principalmente en el mercado local. (100%) Argentina.

ii. los sectores servidos

Clientes Particulares, Compañías de Seguro, Empresas, Municipalidades, Fuerzas Policiales, etc.-

iii. los tipos de clientes y beneficiarios

El 80% de los clientes y beneficiarios de nuestros servicios son personas físicas y 20% restante a empresas multinacionales y otros.-

102-7 Tamaño de la organización

i. el número total de empleados

130

ii. el número total de operaciones

16657

iii. las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público)

Esta información es confidencial.-

iv. la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital

Esta información es confidencial.-

v. la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestado.

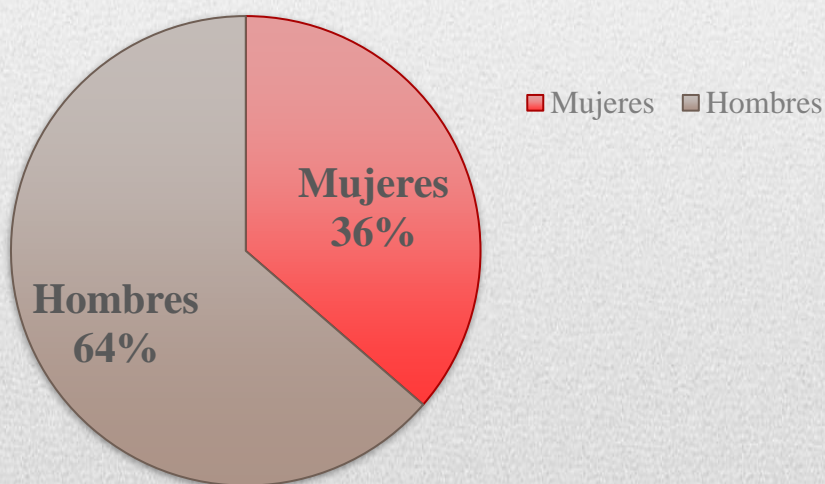
Esta información es confidencial.-

Explique cómo define las operaciones

Nos dedicamos a la comercialización de: Vehículos 0km, Planes de Ahorro, Vehículos Usados, Servicios Financieros (Préstamos y Seguros), Servicios de Gestoría, Servicio Técnico automotor integral, Venta de Repuestos y Accesorios.-

102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

INFORMACION EMPLEADO - TRABAJADORES



Todos los trabajadores que realizan actividades dentro de la organización son empleados de la misma. Contrato Permanente.

Las tareas ejecutadas son de jornada completa.-

No existe variación alguna del personal por estacionalidad o tipo de sector.

Los datos recopilados fueron brindados por el Departamento de RRHH.-

Estrategia

102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones

Cargo del Autor

Director Posventa

Declaración

La Sostenibilidad es la base fundamental de la filosofía de nuestra empresa y se encuentra formalizada en nuestro Protocolo de Familia cuyo objetivo principal es asegurar la Preservación y Proyección de la empresa en el tiempo.

En Auto Prana S.A. pensamos que el largo plaza se sustenta en 2 pilares: Transparencia y Calidad y a partir de esta filosofía aceptamos los desafíos Comerciales, Ambientales y Sociales. Para ello fue preciso primero la creación de un robusto equipo Contable que entregara indicadores para seguimiento y toma de decisiones, luego la Certificación de ISO14001 y el programa Eco Dealer TASA, y recientemente incorporar a nuestro Dpto. de la Calidad el área de RSE que elaborara nuestro primer Reporte de Sustentabilidad bajo estándares GRI.

102-18 Estructura de gobernanza

Iniciamos un proceso de desarrollo de los principios de gobierno corporativo a partir del diseño de un protocolo familiar y de los principios, misión, visión y valores que hoy guían nuestras actividades.

Nombre del comité

AUTOPRANA S.A

Descripción del comité

El órgano de gobierno corporativo de AUTOPRANA S.A está representado por el Comité Ejecutivo, que es el máximo órgano de gobierno. Este Comité está conformado por el Director de Postventa y Director de Calidad, que forman parte del Directorio de la Organización, el Gerente de Postventa y diferentes integrantes correspondientes a las distintas áreas de negocio.

GOBERNANZA

Participación de los grupos de interés

102-40 Lista de grupos de interés

Colaboradores Empleados jerárquicos, especialistas y jornalizados.	Clientes Clientes en general, clasificados por productos y servicios.
Toyota Argentina Toyota Argentina otras compañías de TMC	Proveedores Proveedores por compras productivas y de bienes como de servicios
Comunidad y ONGs Comunidades vecinas, la comunidad en general, asociaciones sin fines de lucro, universidades, entre otros	Gobierno Autoridades gubernamentales, nacionales, provinciales y municipales
Sindicato: Autoridades Gremiales, Delegados de los Trabajadores.-	

102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema

Este informe tiene una frecuencia anual y abarca del 1 de Junio de 2022 al 30 de Junio de 2023 en lo que respecta al Desempeño Contable de la organización. Mientras que el Desempeño Ambiental y Social el mismo abarca del 1 de Enero al 31 de Diciembre 2022. Se incluyen datos cuantitativos del año anterior con fines comparativos.-

Los temas materiales fueron definidos por Toyota Argentina para su red de concesionarios, tomando como referencia el Programa de Desarrollo RSE para concesionarios, el análisis de materialidad llevado adelante por la propia automotriz, su política de responsabilidad social y los compromisos de Toyota Motor Corporation y la Agenda 2030.

Los cuatro principios aplicados para definir los contenidos del informe son:

- Contenidos Generales.
- Económicos.
- Ambientales.
- Sociales.

102-47 Lista de los temas materiales

- 201 Desempeño Económico.-
- 205 Anticorrupción.-
- 306 Efluentes y Residuos.-
- 307 Cumplimiento Ambiental.-
- 403 Salud y Seguridad en el Trabajo.-
- 404 Formación y Enseñanza.-
- 405 Diversidad e equidad de oportunidades.-

102-48 Re expresión de la información

No aplica.-

102-49 Cambios en la elaboración de informes

No aplica.-

102-50 Periodo objeto del informe

El periodo objeto de informe inicia el 01 de junio 2022 hasta el 30 de Junio de 2023 en lo que respecta al Desempeño Económico de la Organización. El desempeño ambiental y social se toma como periodo de reporte de 01 de Enero 2022 a 31 Diciembre 2022.-

102-51 Fecha del último informe

15/12/22

102-52 Ciclo de elaboración de informes

La periodicidad es anual.-

102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe

Nombre

Pablo Peroggi / Flavia Morales

Correo electrónico

pablo.peroggi@gmail.com / fmorales@prana.com.ar.-

Posición

Asesor Externo Seguridad Industrial y Medio Ambiente.-/ Responsable del Sistema de Gestión Ambiental y Responsabilidad Social Empresaria.-

Teléfono

1157281457

102-55 Índice de contenidos GRI

Reference Claim

Por favor, no borre el párrafo a continuación si tiene intención de registrar su informe con GRI

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

Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de Contenidos GRI



SERIE 200 TEMAS ECONÓMICOS

103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

Contamos con un Dpto. Contable e Impositivo propio integrado por: Contadora líder, Sub Contador, 4 analistas contables y 3 administrativas contables. Contamos además con el asesoramiento y auditoría mensual de un Estudio Contable Externo para Detección de desvíos, Mejora de procesos y Consultoría estratégica.- Análisis Rentable y Financiero por Unidad de Negocios, para obtener Contribución Marginal en forma mensual en tiempo real e informar al directorio para la toma de decisiones.

i. Políticas

Gestionar cambio de datos a pasado, con el fin de entregar información a los organismos oficiales, a: Evaluar y Gestionar en tiempo real indicadores de gestión para la toma de decisiones comerciales y financieras.

ii. Compromisos

Desarrollar con el Dpto. de IT los procesos adecuados solicitados por organismos oficiales acorde a las normativas vigentes y puesta en marcha de las continuas modificaciones de las mismas, con el fin de optimizar recursos. Se incorporaron las tareas de control por auditoría interna del Dpto. de Tesorería a fin de identificar desvíos y proponer mejoras de procesos.

iii. Objetivos y metas

Presentación de documentación legal a organismos oficiales.
Entrega de Indicadores de gestión. Optimización de Procesos.
Auditoría.-

iv. Responsabilidades

Corporate Compliance: Identificar y clasificar los riesgos operativos y legales de la organización, partiendo de los pilares de ética, transparencia y confidencialidad que el área contable requiere para contribuir al buen gobierno de la organización.

v. Recursos

Como contramedida a los constantes cambios de contexto macro en que se desenvuelve esta empresa y a los vertiginosos cambios tecnológicos el Dpto. Contable desarrollo el programa Reskilling, para Formación de equipos de trabajo con colaboradores iniciales y plan de carrera para colaboradores de experiencia.

vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Se utiliza un documento de "No conformidad" estandarizado.-

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

Re Ingeniería de pto. de facturación locales y remotos.

103-3 Evaluación del enfoque de gestión

i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Los Resultados Contables son evaluados por el Estudio Contable Externo y los Indicadores de Gestión son evaluados por el directorio.

ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Se implementa Balance Scocard para determinar estrategia de la organización, buscando ventajas competitivas.-

ESTÁNDAR VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO.

Fuente	VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (en millones de pesos)	Grupo de Interés	2022	2021
	VALOR ECONÓMICO GENERADO			
Est. Rdos	Ingresos / Ventas Netas	Clientes	99,86%	100,00%
Est. Rdos	Otros Ingresos		0,14%	0,00%
VEG	TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO		100,00%	100,00%
	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO			
Est. Rdos	Costos Operacionales	Proveedores	89,44%	90,04%
Est. Rdos	Sueldos y Prestaciones de los Empleados	Colaboradores	4,54%	4,37%
Est. Rdos	Pagos a los Proveedores de Capital	Proveedores de crédito	0,69%	0,00%
Est. Rdos	Pagos al Gobierno	Gobierno	5,33%	5,60%
	Inversiones en Comunidades	Comunidad	0,00%	0,00%
VED	TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		100,00%	100,01%
VER	TOTAL VALOR ECONÓMICO RETENIDO			

iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Se implementa "Kaizen" sobre cada proceso en que se detecten desviaciones a la estrategia del negocio.-

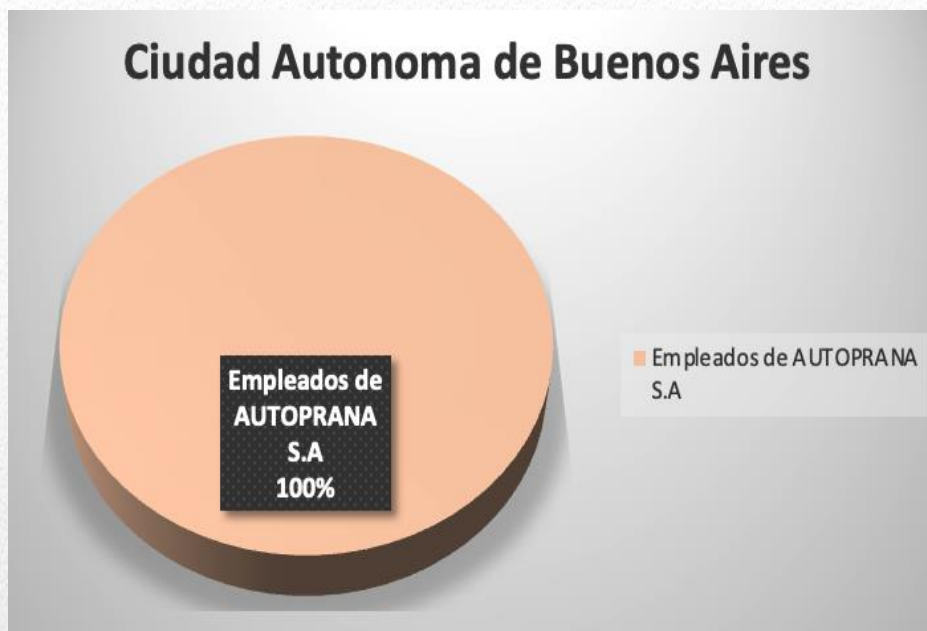
GRI 205: Anticorrupción 2016

205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

El número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por región, número total y el porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría laboral y región.



Ciudad Autónoma de Buenos Aires



El número total y el porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por tipo de socio de negocio y región. Describir si las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización se han comunicado a alguna otra persona u organización

Tipo de socio negocio	Número	Porcentaje
Accionistas	3	100%
Total	3,0	100,0%

Describir si las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización se han comunicado a alguna otra persona u organización

Se encuentran claramente definidas las conductas prohibidas: Conflicto de intereses, Pago de Dádivas, Regalos e invitaciones, Tráfico de influencias, Trafico de información.

Se encuentran claramente definidos los procesos para: Evaluación de terceros, Patrocinios etc.

Desde la dirección de la empresa se construye la identidad de la organización con el ejemplo de las políticas de actividad diaria, marcando claramente los límites entre “Habilidad Comercial” y “Práctica Desleal” y diferenciando claramente las disconformidades de alguna de las partes interesadas debidas a “Desviaciones o Errores de Proceso” de aquellas que se produjeran por “Mala Fe” de alguno de los integrantes de la cadena de comercialización.

Se comunicó formalmente solo el presidente de la empresa y a los 4 directores, es necesario ampliar a Gerentes y mandos medios para quienes no será novedoso debido a la práctica diaria de los mismos.-



SERIE 300 TEMAS AMBIENTALES

23

Energía

GRI 103: Enfoque de Gestión

103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

Los temas materiales fueron definidos por Toyota Argentina para su red de concesionarios, tomando como referencia el Programa de Desarrollo RSE para concesionarios, el análisis de materialidad llevado adelante por la propia automotriz, su política de responsabilidad social y los compromisos de Toyota Motor Corporation y la Agenda 2030. Los cuatro principios aplicados para definir los contenidos del informe son: Contenidos Generales.- Económicos.- Ambientales.- Sociales.-

i. dónde se produce el impacto

El impacto del consumo de energía se produce básicamente en los procesos administrativos (uso de computadoras), proceso de taller durante el mantenimiento de vehículos y durante el proceso de lavado de las unidades.

ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.

La organización ha contribuido activamente en la reducción del consumo de energía incorporando todas sus luminarias led, generando políticas de encendido y apagado de dichos artefactos durante el no funcionamiento del concesionario, apagando dichos artefactos durante los días soleados donde se observa una correcta iluminación natural proveniente de las chapas transparentes instaladas en el techo de concesionario, incorporando sistemas de refrigeración de bajo consumo Clase A.

No hay limitaciones puntuales, salvo la propia dinámica del proceso que pueden llevar a desviaciones puntuales que serán tratadas mediante los controles operaciones, monitoreos ambientales y reuniones con los responsables de las áreas.

Al momento de pensar la nueva sucursal de posventa, además de tomar las acciones anteriormente mencionadas para lograr la reducción del consumo de energía eléctrica, se instaló un sistema solar fotovoltaico trifásico On Grid. Son 3 filas de 16 paneles cada una, en total 48 paneles.

También ambas sucursales de posventa cuentan con termotanques s. Todas estas implementaciones tienen como objetivo reducir las emisiones de CO2.

103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

La organización gestiona la reducción de consumo de energía eléctrica, mediante la implementación de un sistema de gestión ambiental que permite gestionar los recursos de manera eficiente, con el objetivo de tratar dicho aspecto ambiental y minimizar el impacto que estos puedan generar a lo largo de todo el proceso de la organización.

La declaratoria de enfoque de gestión se lleva a cabo a través de políticas integrales, las cuales se encuentra comunicadas a todas las partes interesadas internas y externas, atravesando todos los procesos y los aspectos que componen nuestra actividad.

i. Políticas

Desarrollar mediante el Sistema de Gestión Ambiental implementado diferentes herramientas que permitan Gestionar y Evaluar todos los aspectos e impactos ambientales generados de proceso.

Para ello se definió una política ambiental que se comunica a todas las partes interesadas. A saber:

- Mejora Continua Desarrollar y promover mejoras ambientales continuas mediante la implementación de planes voluntarios, estableciendo metas y objetivos progresivos.
- Protección del medio ambiente Utilizar tecnologías ambientales, económicamente viables de implementar, con el propósito de minimizar impactos potenciales, incluidos la prevención de la contaminación y otros compromisos, pertinentes al contexto de la organización.

- Cumplimientos legales y otros requisitos Cumplir con Requisitos Legales vinculados a los Aspectos Ambientales Significativos desde la perspectiva del ciclo de vida y otros requerimientos a los que AUTOPRANA S.A. adhiere.
- Control de los recursos. Controlar y hacer uso responsable de los recursos utilizados y gestionar adecuadamente los residuos generados.
- Concientización Ambiental. Capacitar y concientizar al personal en el uso de prácticas tendientes a minimizar los impactos ambientales asociados con el trabajo.
- Comunicación. Comunicar esta Política a todo interesado que así lo solicite.
- *Partes Interesadas. Difundir estas políticas e integrar en las mismas a las partes interesadas como un compromiso activo.*

ii. Compromisos

La dirección se compromete a brindar todos los recursos necesarios para gestionar los recursos de manera eficiente, Gestionando Conciencia a través de la capacitación a todo el personal, Proteger el medio ambiental haciendo un uso racional de los recursos agua y energía eléctrica, Previniendo la contaminación a través de la adecuada gestión de residuos

iii. Objetivos y metas

- Minimizar el consumo de papel, mediante la implementación de la factura electrónica.
- Certificación de ecodealer nivel Green en la nueva sucursal de posventa durante el 2023.
- Continuar con las capacitaciones del SGA durante todo el año.

iv. Responsabilidades

Presidente/Vice-Presidente

Aprobar la Política de Medio Ambiente. Establecer los Objetivos de mejora AMBIENTAL de AUTOPRANA S.A. Revisar el SGA y asegurar su continua mejora. Establecer las funciones, responsabilidad y autoridades en AUTOPRANA S.A. Proveer los recursos, necesarios para el desarrollo de las actividades y el SGA.

Representante de la Dirección en Medio Ambiente - RD

Aprobar el Manual del SGA. Asegurar que se establecen, implementan y mantienen, las actividades que constituyen el sistema de Gestión Ambiental.

Promueve la mejora continua. Informar a la Dirección del desempeño del Sistema de Gestión Ambiental y de sus oportunidades de mejora. Proponer Objetivos de Mejora Medioambiental y asegurar su seguimiento. Apoya otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la forma en la que aplique a sus áreas de

responsabilidad. Tiene la autoridad para establecer No Conformidades en el SGA. Tiene la autoridad para establecer No Conformidades en el SGA y las Acciones Correctivas necesarias. 1 ---El Director mantiene las responsabilidades y autoridad de Representante de la Dirección RD en Medio Ambiente, con las responsabilidades y autoridad que se indican precedentemente. 2--- -La Gerencia de AUTOPRANA S.A., ha designado al Gerente de Post Venta, como su representante en los temas de Medioambientales, con las responsabilidades y autoridad que se indican precedentemente

Responsable de Gestión Ambiental - RGA

Establecer, implementar y mantener, las actividades que constituyen el sistema de Gestión Ambiental. Mantener informado al Representante de la Dirección y al Gerente acerca del Sistema de Gestión Ambiental y de sus oportunidades de mejora. Administrar los Manual de Gestión Ambiental y los documentos del sistema. Asegurar el control de los registros del sistema Tiene la autoridad para establecer No Conformidades en el SGA. Tiene la autoridad para establecer No Conformidades en el SGA y las Acciones Correctivas necesarias. Asegurar se comuniquen las novedades del SGA, al personal involucrado. Asistir al Responsable de Compras en la calificación y actualización del listado de Proveedores Ambientales Calificados. Coordinar la realización de las Auditorías Internas. Asegurar el monitoreo de los indicadores ambientales, y coordinar el análisis de la información, y emprender Acciones de Mejora cuando sea necesario. Asistir y coordinar a la Gerencia para el establecimiento y actualización de los Objetivos Ambientales

Asegurar se mantenga actualizada la Planificación e Integridad del SGA y el Mapa del Sistema. Auditor Ambiental Realizar la Auditorias del Sistema de Gestión Ambiental, de acuerdo a los procedimientos establecidos. Mantener la independencia y objetividad, en las auditorías. Tiene la autoridad para establecer No Conformidades en el SGA y las acciones Correctivas necesarias . Sugerir mejoras al SGA.

Responsables de áreas

Asegurar se desarrollen los Procedimientos, e Instrucciones de trabajo medioambientales que aseguren el Control operacional de Aspectos Ambientales Significativos de su sector Asegurar se mantengan los registros medioambientales de su sector. Analizar los indicadores de cumplimiento de Objetivos Medioambientales y asistir a su mejora. Tiene la autoridad para establecer No Conformidades en el SGA y las acciones Correctivas necesarias de su sector. Tiene autoridad para la aplicación del los Instructivos de Emergencia de su sector/es. Todo el Personal Desarrollar las actividades de acuerdo con los procedimientos e instrucciones del SGA teniendo en cuenta la Política Ambiental y los Objetivos de Medio Ambiente Asistir y participar en el establecimiento de No conformidades, Acciones Correctivas y en Auditorías internas Emitir Alertas Ambientales, indicando reales o potenciales impactos al Medio Ambiente. Participar en las Acciones de Mejora cuando le sea requerido.

v. Recursos

Como contramedida a los grandes cambios que la organización esta llevando a cabo a nivel Medio Ambiental y Seguridad en el Trabajo se ha contratado a Personal Externo con Incumbencias en la materia para ayudar a la organización a llevar a cabo estas acciones, e internamente se ha designado personal responsable para dar cumplimiento interno a todos los requerimientos.

vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación

El mecanismo formal de queja se lleva a cabo mediante No conformidades en pos de generar acciones correctivas que permitan corregir dichos desvíos.

103-3 Evaluación del enfoque de gestión

i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Los resultados son evaluados periódicamente por el Responsable Externos de Medio Ambiente y Seguridad, el Responsable de Gestión Ambiental y el Gerente de Postventa mediante los indicadores de desempeño (monitoreo) y objetivos y metas. Para ello se ejecutan reuniones que permiten evidenciar las tendencias de consumo, utilizando como herramientas gráficos de evoluciones mensuales tomando en cuenta los targets establecidos.

Anualmente se lleva a cabo la Revisión por la Dirección que permite comunicar al Director dichos monitoreos, consumos, cumplimientos de metas y objetivos, etc. Analizados los mismos la Alta Dirección definirá las estrategias a seguir durante el año en curso.

ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Se evidencian mediante los indicadores de desempeño (monitoreo) mensual y la Rev. x la Dirección buscando como objetivos la mejora continua en pos minimizar el consumo de los recursos.

iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Se implementan controles operaciones y Kaizen sobre cada proceso en que se detecten desviaciones a la estrategia del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la Alta Dirección.

GRI 302: Energía 2021-2022

302-1 Consumo energético dentro de la organización *Consumo total de combustible*

12.000 ltrs

Los tipos de combustibles utilizados

Los combustibles (gas oil, nafta) son utilizados para los vehículos de flota de uso interno y de los grupos electrógenos.

El consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustibles utilizados.

Explicación de los tipos

La organización cuenta con un termotanque solar para la utilización de agua caliente en vestuarios y baños. La captación de la energía solar se realiza por medio de un tubo de pared doble, que está cerrado al alto vacío, de esta forma, se produce un aislamiento térmico muy eficiente y por otro lado, al ser transparente, los rayos inciden en una capa de color oscuro de material absorbente (Nitrato de Aluminio) que se encuentra dentro del tubo interior.

Cuando la radiación solar incide sobre la capa de material absorbente se transforma en calor y eleva la temperatura del agua que está en contacto con él. Este tratamiento de nitrato de aluminio resulta en un espejo evitando que el calor del agua se transfiera al exterior.

Como resultado se obtiene una absorbencia del 93% y una emitancia de solo 7%.

i. consumo de electricidad

Periodo 2021= 46175,0 kWh.-

Periodo 2022= 47810,0 kWh.-

Política de encendido y apagado de luces



AUTOPRANA S.A.



POLITICA de Encendido y Apagado de Iluminación

AUTOPRANA S.A., Concesionario Oficial Toyota, dedicado a la Administración y Ventas de Vehículos 0 Km. Ventas de Repuestos y accesorios, tareas de mantenimiento y reparación inherentes a los vehículos, lavado de cortesía, fija la presente Política de Uso de Encendido y Apagado de Iluminación con el objetivo de contribuir al cuidado del Medio Ambiente por lo que se compromete a:

Mejora Continua

Desarrollar y promover mejoras ambientales continuas mediante la implementación de planes voluntarios, estableciendo metas y objetivos progresivos.

Protección del medio ambiente

Utilizar tecnologías ambientales, económicamente viables de implementar, con el propósito de minimizar impactos potenciales, incluidos la prevención de la contaminación y otros compromisos, pertinentes al contexto de la organización.

Concientización Ambiental.

Capacitar y concientizar al personal en el uso de prácticas tendientes a minimizar los impactos ambientales asociados con el trabajo.

Control de los recursos.

Controlar y hacer uso responsable de los recursos utilizados y gestionar adecuadamente los residuos generados. Por ello toma las siguientes acciones:

Horario de encendido y apagado de iluminación

El horario fijado para el encendido y apagado de luces es el siguiente:

Posventa: Encendido 07:00hs Apagado 19:00hs.

Salon Segurola: Encendido 08:00hs Apagado 20:00hs

Salon Concordia: Encendido 08:00hs Apagado 20:00hs

Centro de Entregas 0km: Encendido 07:00hs Apagado 19:00hs.

**Presidente
ambiental**

Responsable de gestion

Abril 2021 Rev. 0

Política de uso de dispositivos de Climatización



AUTOPRANA S.A.



POLITICA de Uso de Dispositivos de Climatización

AUTOPRANA S.A., Concesionario Oficial Toyota, dedicado a la Administración y Ventas de Vehículos 0 Km. Ventas de Repuestos y accesorios, tareas de mantenimiento y reparación inherentes a los vehículos, lavado de cortesía, fija la presente Política de Uso de Dispositivos de Climatización con el objetivo de contribuir al cuidado del Medio Ambiente por lo que se compromete a:

Mejora Continua

Desarrollar y promover mejoras ambientales continuas mediante la implementación de planes voluntarios, estableciendo metas y objetivos progresivos.

Protección del medio ambiente

Utilizar tecnologías ambientales, económicamente viables de implementar, con el propósito de minimizar impactos potenciales, incluidos la prevención de la contaminación y otros compromisos, pertinentes al contexto de la organización.

Cumplimientos legales y otros requisitos

Cumplir con Requisitos Legales vinculados a los Aspectos Ambientales Significativos desde la perspectiva del ciclo de vida y otros requerimientos a los que **AUTOPRANA S.A.** adhiere.

Control de los recursos.

Controlar y hacer uso responsable de los recursos utilizados y gestionar adecuadamente los residuos generados. Por ello toma las siguientes acciones:

Temperatura de uso de los Aires Acondicionados

La temperatura ideal fijada para el uso de los Aires Acondicionados debe ser de 24°C.

Horario de uso de los Aires Acondicionados

El horario para el encendido y apagado de los aires acondicionados es el siguiente:

Posventa: Encendido 08:00hs Apagado 18:00hs.

Salon Segurola: Encendido 08:30hs Apagado 19:00hs

Salon Concordia: Encendido 08:30hs Apagado 19:00hs

Centro de Entregas 0km: Encendido 09:00hs Apagado 18:00hs.

**Presidente
Ambiental**

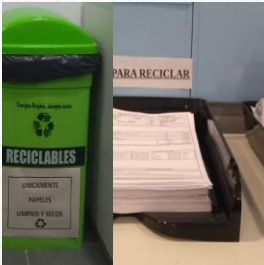
Responsable de gestión



Clasificación de residuos

Clasificación papel

Reciclando papel se ahorra un 70% de agua y un 45% de la energía que se utiliza para la fabricación de papel tradicional y se reduce la contaminación del aire.



Lo recaudado en este programa se aplica en:

- Funcionamiento y sostenimiento de Casa Garrahan.
- Compra de equipamiento médico de avanzada tecnología.
- Compra de insumos.
- Mantenimiento edilicio
- Financiamiento de otros programas.
- Reparación de equipos de alta complejidad.
- Formación y capacitación de equipos de salud.
- Ayuda social.

Clasificación residuos orgánicos



Clasificación residuos del taller





SERIE 400 TEMAS SOCIALES

EMPLEO

GRI 103: Enfoque de Gestión

103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

Los temas materiales fueron definidos por Toyota Argentina para su red de concesionarios, tomando como referencia el Programa de Desarrollo RSE para concesionarios, el análisis de materialidad llevado adelante por la propia automotriz, su política de responsabilidad social y los compromisos de Toyota Motor Corporation y la Agenda 2030. Los cuatro principios aplicados para definir los contenidos del informe son: Contenidos Generales.- Económicos.- Ambientales.- Sociales.-

i. dónde se produce el impacto

La empleabilidad no sólo genera un impacto positivo en la persona que busca insertarse en el mercado laboral, sino también en la organización y en la comunidad que lo rodea. Es por ello que la organización ha definido una política de RRHH basada en la promoción, Homogeneización, Inducción, reclutamiento y selección de personal, entre otros que permite definir las bases del crecimiento de la organización.

Este año se realizó desde RRHH un código de ética y conducta para comunicar durante la inducción de nuevos colaboradores internos, con el fin de comunicar nuestras normas .-

ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.

La empleabilidad a contribuido positivamente dentro de la organización y en las relaciones de negocio, permitiendo un crecimiento cultural y profesional en cada uno de los sectores de la organización.

Se incrementó en un 3% la empleabilidad de mujeres dentro de la organización, contribuyendo a la diversidad.-

Las limitaciones que posee la organización las podemos diferenciar en tres ejes:

- a) Limitaciones de los equipos: las instalaciones y la manera limitada en la que éstas son utilizadas.
- b) Limitaciones de las personas: la falta de habilidades o de conocimientos concretos de las personas en determinadas tareas.
- c) Limitaciones de las políticas públicas: la presencia o la falta de políticas públicas en el sector impiden que el negocio pueda desarrollarse con un crecimiento estable y con objetivos a largo plazo, por lo que la empleabilidad en algunos casos se ve disminuida por estos factores.

103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

La empleabilidad la organización lo gestiona mediante el área de Recursos Humanos en consonancia que el órgano directivo de la empresa y sus gerentes.-

En Autoprana S.A pretendemos un modelo de gestión de recursos humanos que permita captar, impulsar y retener el talento y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de nuestra organización. Nuestro principal recurso, es nuestra gente.

i. Políticas

PROMOVER un entorno de trabajo que esté basado en el respeto por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

HOMOGENEIZACIÓN Se persigue la homogeneización de las condiciones y beneficios de trabajo, el respeto a la diversidad, no discriminación, y la alineación de los objetivos de los colaboradores con los objetivos estratégicos de AUTOPRANA S.A

INDUCCIÓN El proceso de inducción es fundamental, es importante siempre acompañar al colaborador en todo el proceso informando fases y acompañando para alcanzar un resultado positivo.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El reclutamiento y selección del personal será realizado por el departamento de RRHH en conjunto con la gerencia correspondiente, el reclutamiento se llevará a cabo principalmente por los canales internos y externos de comunicación de la organización y se evaluará la necesidad de utilizar otros medios como refuerzo. Siempre que sea posible se preferirá el reclutamiento interno, en búsqueda de la promoción y ascenso de nuestros colaboradores, con un análisis previo basado en las evaluaciones de desempeño. Es importante al realizar el reclutamiento externo que el candidato comparta los valores organizacionales. Favorecer el ingreso de los jóvenes a su primer empleo, mediante programas propuestos por entidades educativas de nivel terciario o universitario y/o programas gubernamentales.

HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN Resulta primordial poder proporcionarles a nuestros colaboradores la posibilidad de desarrollo, brindando las herramientas de capacitación propuestas por TASA para cada puesto y complementándolas con las que ofrece nuestro concesionario para proporcionarles nuevas experiencias de aprendizaje con el fin de impulsar, de forma continua, su desarrollo profesional.

También se realizan capacitaciones internas de procesos, seguridad e higiene y medio ambiente para cada sector del concesionario.

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Realizar evaluaciones de desempeño a nuestros colaboradores de manera semestral con el objetivo de que las partes puedan tener feedback del desempeño y este quedar como un antecedente en la búsqueda de mejora continua.

APORTE DE IDEAS Brindar el espacio para que cada uno de las personas que integran la organización puedan aportar ideas, sugerencias, quejas, siempre en pos de la mejora continua y el beneficio general.

ii. Compromisos

La dirección se compromete a brindar todos los recursos necesarios para gestionar adecuadamente la política de recursos humanos basados en la empleabilidad definidas por la organización.-

iii. Objetivos y metas

- Desarrollar las competencias profesionales y habilidades del personal ingresante para facilitarles una mejor adaptación a los requerimientos de las empresas alineando la formación académica adquirida con las necesidades del mercado de trabajo.
en pos de la mejora continua y el beneficio general.
- Ejecutar acciones de formación en las que se pueda evaluar y acreditar las competencias profesionales, reforzando las posibilidades de acceso al empleo.
- Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, garantizando a través de ésta la equidad de oportunidades para los integrantes de Autoprana S.A.
- Otorgar las mismas oportunidades de empleo y promoción a todas las personas basándonos en las capacidades y habilidades sin hacer distinción por otros motivos.

iv. Responsabilidades

Es responsabilidad de la Alta Dirección proporcionar los recursos necesarios que permitan el cumplimiento de la políticas de recursos humanos asociados a la empleabilidad, a la diversidad e inclusión. Recursos humanos tendrá la responsabilidad de definir las competencias necesarias de los recursos a emplear dentro de la organización, su seguimiento y evaluación permanente. Generar herramientas que permitan capacitar a todo el personal interno e ingresante que permita el desarrollo profesional y personal dentro de la organización.

v. Recursos

Designación de personal de recursos humanos y puesta en valor de dicho sector, incorporando personal competente en dicha materia.

vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Los mecanismos de queja y/o reclamación se formulará mediante encuestas de clima laboral, que serán luego analizadas para definir un plan de acción. Como complemento se podría definir como mecanismo entrevistas personales o durante la evaluación de desempeño.

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

Desarrollar metodologías de evaluación de personal que permita definir la competencia y habilidades. Desarrollar un programa de inclusión y diversidad de empleabilidad dentro de la organización. Generar programas de capacitación que permitan mejorar la competencia de todo el personal

103-3 Evaluación del enfoque de gestión

i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Los mecanismos de evaluación de la eficacia se formalizan a través de las evaluaciones de desempeño anual, las mismas permiten definir los recursos y las necesidades que posee el personal para dar cumplimiento a los objetivos estipulados por cada uno de los sectores teniendo en cuenta sus habilidades y competencias.

Anualmente se lleva a cabo con los responsables de cada sector reuniones que permiten definir los recursos y las herramientas a llevar a cabo en pos de la mejora continua.

Luego analizados los mismos la Alta Dirección definirá las estrategias a seguir durante el año en curso.

ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Se evidencian mediante los indicadores a ser tratados en reuniones periódicas con los responsables de las áreas y los directivos de la organización.-

iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Se implementan concientización del personal y Kaizen sobre cada proceso en que se detecten desviaciones a la estrategia de cumplimiento de los objetivos y metas de empleabilidad establecidos por la Alta Dirección.

- Ejecutar acciones de formación en las que se pueda evaluar y acreditar las competencias profesionales, reforzando las posibilidades de acceso al empleo.
- Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, garantizando a través de ésta la equidad de oportunidades para los integrantes de Autoprana S.A.
- Otorgar las mismas oportunidades de empleo y promoción a todas las personas basándonos en las capacidades y habilidades sin hacer distinción por otros motivos.

iv. Responsabilidades

Es responsabilidad de la Alta Dirección proporcionar los recursos necesarios que permitan el cumplimiento de la política de recursos humanos asociados a la empleabilidad, a la diversidad e inclusión. Recursos humanos tendrá la responsabilidad de definir las competencias necesarias de los recursos a emplear dentro de la organización, su seguimiento y evaluación permanente. Generar herramientas que permitan capacitar a todo el personal interno e ingresante que permita el desarrollo profesional y personal dentro de la organización.

v. Recursos

Designación de personal de recursos humanos y puesta en valor de dicho sector, incorporando personal competente en dicha materia.

vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Los mecanismos de queja y/o reclamación se formulará mediante encuestas de clima laboral, que serán luego analizadas para definir un plan de acción. Como complemento se podría definir como mecanismo entrevistas personales o durante la evaluación de desempeño.

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

Desarrollar metodologías de evaluación de personal que permita definir la competencia y habilidades. Desarrollar un programa de inclusión y diversidad de empleabilidad dentro de la organización. Generar programas de capacitación que permitan mejorar la competencia de todo el personal.

103-3 Evaluación del enfoque de gestión

i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Los mecanismos de evaluación de la eficacia se formalizan a través de las evaluaciones de desempeño anual, las mismas permiten definir los recursos y las necesidades que posee el personal para dar cumplimiento a los objetivos estipulados por cada uno de los sectores teniendo en cuenta sus habilidades y competencias.

Anualmente se lleva a cabo con los responsables de cada sector reuniones que permiten definir los recursos y las herramientas a llevar a cabo en pos de la mejora continua.

Luego analizados los mismos la Alta Dirección definirá las estrategias a seguir durante el año en curso.

ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Se evidencian mediante los indicadores a ser tratados en reuniones periódicas con los responsables de las áreas y los directivos de la organización.-

iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Se implementan concientización del personal y Kaizen sobre cada proceso en que se detecten desviaciones a la estrategia de cumplimiento de los objetivos y metas de empleabilidad establecidos por la Alta Dirección.

GRI 401: Empleo 2020

401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.

Nombre del lugar

Autoprana S.A

i. seguro de vida

Yes

ii. asistencia sanitaria

Yes

iii. cobertura por incapacidad e invalidez

Yes

iv. permiso parental

Yes

v. provisiones por jubilación

Yes

vi. participación accionaria

No

vii. otros

No

Las decisiones que conducen a la definición de las instalaciones con operaciones significativas de la organización son decisiones de planificación, atención a clientes, designación de recursos para llevar a cabo las actividades dentro de la organización, definiciones de inversiones a realizar, costos previsibles a incurrir, que nos van a condicionar, en cierta medida, dichas inversiones.

Para ello se requiere tener una información (trabajo de campo) lo más completa posible, no solo del mercado al que pretendemos liderar, sino también, y de forma particular, de aquellos datos que puedan influir de una manera directa en el desempeño en la atención al clientes, el crecimiento de la organización a través de sus recursos humanos y desde la venta de un vehículo hasta el mantenimiento y reparación de los mismos a lo largo de su vida útil.

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 103: Enfoque de Gestión

103-1 Explicación del tema material y su Cobertura

Los temas materiales fueron definidos por Toyota Argentina para su red de concesionarios, tomando como referencia el Programa de Desarrollo RSE para concesionarios, el análisis de materialidad llevado adelante por la propia automotriz, su política de responsabilidad social y los compromisos de Toyota Motor Corporation y la Agenda 2030. Los cuatro principios aplicados para definir los contenidos del informe son: Contenidos Generales.- Económicos.- Ambientales.- Sociales.-

i. Dónde se produce el impacto

Los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional son gestionados de manera permanente , ya que un incumplimiento asociado a los requisitos legales puede producir un impacto significativo en toda la organización, incluyendo a los trabajadores que prestan servicios dentro de la misma, derivado de un accidente laboral por condiciones inseguras o actitudes que lleven a cabo dicho trabajador.

Es por ello que la organización ha definido a la Seguridad y Salud Ocupacional como uno de los requisitos más importantes dentro de la misma, llevada a cabo por diferentes actores internos y externos que permiten minimizar los riesgos laborales en pos de la mejora continua.-

ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.

La organización ha contribuido a minimizar los impactos por incumplimientos de los requisitos legales y la siniestralidad, a través del cumplimiento de los requisitos legales, la mejora de infraestructura y el análisis de riesgo de todos sus procesos. Por último, la organización ha designado a responsables internos y externos para llevar a cabo la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.-

No hay una limitación significativa en llevar a cabo una gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Las limitaciones en algunos casos pueden darse por falta de recursos humanos o económicos, lo cual dependerá de la complejidad de las medidas preventivas recomendadas por el profesional actuante. No obstante, ello se generan planes de acción a corto y mediano plazo lo cual permite minimizar sustancialmente lo anteriormente descripto.-

103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

La organización gestiona la Seguridad y Salud Ocupacional a través de un profesional externo con competencias en la materia y responsables internos que permiten dar seguimiento a las actividades llevadas a cabo por el profesional actuante.-

La organización se compromete a Proporcionar los recursos y las condiciones de trabajo seguras y saludables para: la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo; eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el trabajo, como así también al cumplimiento de los requisitos legales asociados.-

i. Políticas

La organización se compromete a:

Proporcionar los recursos y las condiciones de trabajo seguras y saludables para: la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo;

- Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el trabajo, como así también al cumplimiento de los requisitos legales asociados.
- Promover la comunicación, consulta y participación de los trabajadores a través de capacitaciones, reuniones y entrenamiento del personal, con el fin de mejorar su conocimientos e instrucción y su compromiso con las prácticas tendientes a eliminar los peligros y/o minimizar los impactos asociados con la: Seguridad y Salud en el Trabajo, el Medio Ambiente, productos no conformes.
- Cumplir con los Requisitos Legales vinculados a los Aspectos Ambientales Significativos, de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros requerimientos que Autoprana

ii. Compromisos

La organización se compromete a Proporcionar los recursos y las condiciones de trabajo seguras y saludables para: la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo; eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el trabajo, como así también al cumplimiento de los requisitos legales asociados.

iii. Objetivos y metas

Continuar con el cumplimiento de los requisitos legales y otros a los que la organización adhiera voluntariamente.

Evitar sanciones económicas por incumplimientos.

Realizar un plan de monitoreo de seguridad más exhaustivo, involucrando a distintas áreas de la organización.

iv. Responsabilidades

Es responsabilidad de la Alta Dirección proporcionar los recursos necesarios que permitan el cumplimiento de la política de recursos humanos asociados a la empleabilidad, a la diversidad e inclusión.

Recursos humanos tendrá la responsabilidad de definir las competencias necesarias de los recursos a emplear dentro de la organización, su seguimiento y evaluación permanente. Generar herramientas que permitan capacitar a todo el personal interno e ingresante que permita el desarrollo profesional y personal dentro de la organización

v. Recursos

Designación de profesional externo en materia de seguridad y salud ocupacional e interno para el seguimiento de las tareas desarrolladas.

vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Los mecanismos de queja y/o reclamación se formulará mediante encuestas de clima laboral, que serán luego analizadas para definir un plan de acción. Como complemento se podría definir como mecanismo entrevistas personales o durante la evaluación de desempeño. Reuniones periódicas con personal.-

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

Desarrollar estadísticas de accidentes e investigaciones de accidente que permitan profundizar las causas de los accidentes laborales.-
Desarrollar un programa de comunicación eficaz interno que permita una difusión sobre las acciones llevadas a cabo en materia de seguridad y salud ocupacional.- Brindar capacitaciones con mayor periodicidad

103-3 Evaluación del enfoque de gestión

i. los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Los resultados son evaluados periódicamente por el Responsable Externos de Medio Ambiente y Seguridad, el Responsable de Gestión Ambiental y el Gerente de Postventa mediante los indicadores de desempeño (monitoreo) y objetivos y metas. Para ello se ejecutan reuniones que permiten evidenciar las tendencias a incumplimiento de requisitos legales. Anualmente se lleva a cabo la Revisión por la Dirección que permite comunicar al Director las tendencias a incumplimiento o falta de recursos para poder cumplir con las normativas legales ambientales y de seguridad salud ocupacional. Analizados los mismos la Alta Dirección definirá las estrategias a seguir durante el año en curso.

ii. Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Se implementan controles operacionales, concientización del personal, análisis de riesgos y Kaizen sobre cada proceso en que se detecten desviaciones a la estrategia de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la Alta Dirección.

iii. Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Desarrollar estadísticas de accidentes e investigaciones de accidente que permitan profundizar las causas de los accidentes laborales.-

Desarrollar un programa de comunicación eficaz interno que permita una difusión sobre las acciones llevadas a cabo en materia de seguridad y salud ocupacional.-

Brindar capacitaciones con mayor periodicidad.

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018

403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

i. si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos;

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se lleva a cabo por requerimientos legales aplicables de acuerdo a la Ley 19587 Dec 351/79 en donde lista una serie de requisitos a cumplir tanto por parte del empleador como del trabajador, trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados

ii. si el sistema se ha puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directriz reconocida de sistema de gestión o gestión de riesgos y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directrices.

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional no se lleva a cabo mediante ningún sistema de gestión o estándares reconocidos. Se prevé a futuro comenzar a trabajar en ellos para estandarizar dicho sistema, como el que Autoprana SA gestiona actualmente bajo la ISO 14001:2015.

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional alcanza a todos los miembros de la organización sin distinción de sitios, actividades o lugares de trabajo. Podemos diferenciar los riesgos en tres grandes grupos, riesgos asociados a la actividad administrativa, taller el cual incluye (mantenimiento de vehículos, lavado de los mismos, gestión de los residuos) y Depósito y distribución de repuestos.-

403-9 Lesiones por accidente laboral

i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.

No aplica tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.-

PERIODO 2022

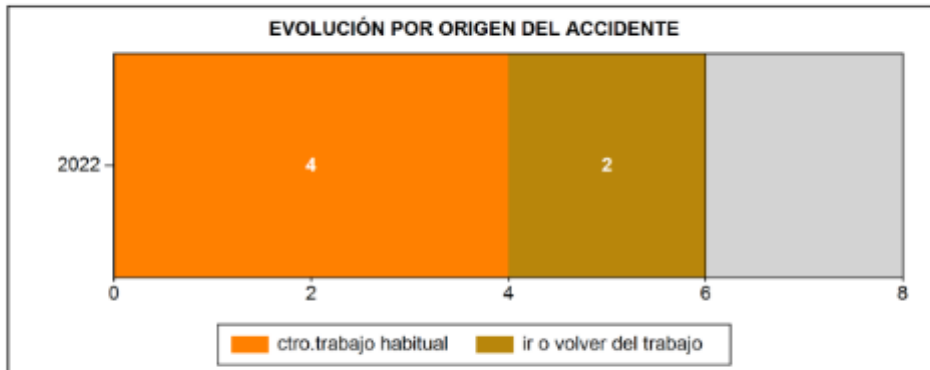
NO SE REGISTRARON FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL.

Durante el periodo mencionado no se generaron accidentes.-

PERIODO 2022

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Origen del Accidente - Desde: 01/2022 - Hasta: 12/2022



Tipo de Siniestro - Desde: 01/2022 - Hasta: 12/2022



i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.

No se lleva a cabo un registro de la siniestralidad para los trabajadores que no son empleados dentro de la organización. No obstante ello aquellos trabajos de proveedores externos son controlados in situ por un representante de la empresa.-

ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).

No se lleva a cabo un registro de la siniestralidad para los trabajadores que no son empleados dentro de la organización

iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.

No se lleva a cabo un registro de la siniestralidad para los trabajadores que no son empleados dentro de la organización

iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.

No se lleva a cabo un registro de la siniestralidad para los trabajadores que no son empleados dentro de la organización

v. El número de horas trabajadas.

No se lleva a cabo un registro de la siniestralidad para los trabajadores que no son empleados dentro de la organización

i. potencial.

i. Cómo se determinan dichos peligros.

Los peligros laborales se determinan mediante una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control. El objetivo de este proceso es identificar aquellas actividades que poseen mayor riesgo a personas que desarrollan el trabajo. Los puntajes individuales de los peligros son promediados y estos promedios se usan para establecer prioridades ordenando las actividades para establecer objetivos y metas.

Al promediar los puntajes se crean algunas vías para reducir el puntaje total mientras ciertos aspectos de la actividad están a riesgo. Estas vías se reconocen y consideran revisando el puntaje de los peligros y tareas específicas. En el caso de alto potencial de riesgo se consideran estas actividades al fijar los objetivos y metas para minimizar el riesgo potencial.

El Índice de Nivel Riesgo es igual a la multiplicación de la Severidad de Ocurrencia por el Tiempo de Exposición por la Probabilidad de Ocurrencia.

Donde:

Nivel de Peligro= Determinación Nivel del Peligro x Probabilidad de Frecuencia

Por lo que:

$INR = (SO \times TE \times PO).$ -

No se han producido accidentes laborales con grandes consecuencias para el trabajador y la organización.-

ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe.

No se ha producido accidentes laborales con grandes consecuencias para el trabajador y la organización.-

iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.

No se ha producido accidentes laborales con grandes consecuencias para el trabajador y la organización.-

Las tasas de siniestralidad se han calculado por 1 000 000 de horas trabajadas, de acuerdo a lo estipulado por la Superintendencia de Riesgo del Trabajo.-

No se ha excluido a ningún trabajador de este Contenido.-

Los datos para poder ejecutar las estadísticas de siniestralidad son recopilados a través de la información proporcionado por RRHH y la ART.

Por último, los datos incluidos en la matriz de riesgo son obtenidos de las auditorías periódicas llevadas a cabo por el responsable externo de seguridad y salud ocupacional contratado por la organización y el personal interno de la misma. Determinadas las medidas de control asociadas al riesgo definido se ejecutará un plan de acción para dar cumplimiento a dichos requerimientos en pos de la mejora continua.

GRI 404: Formación y enseñanza 2020

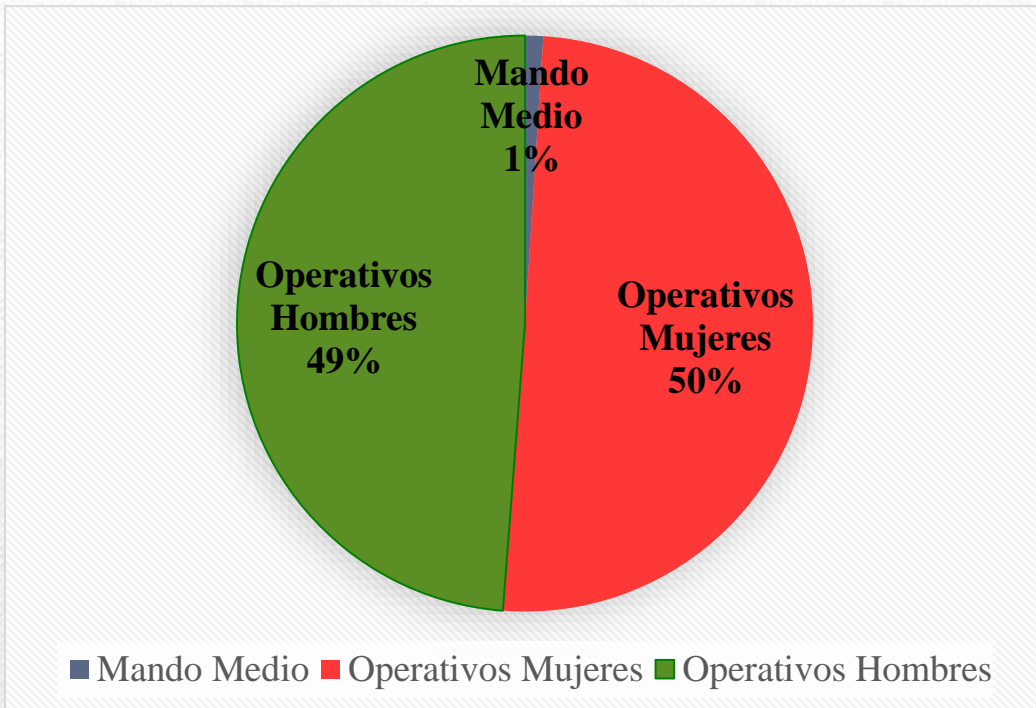
404-1 Media de horas de formación al año por empleado

La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por función

La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por nivel

Media de horas por formación

Categoría	Función	Sexo	Cantidad HS
Operativos	Asesor de Servicio	Hombre	68
Operativos	Administración PV	Mujer	89
Mando Medio	Gerente Posventa	Hombre	9
Mando Medio	Jefe Repuestos	Hombre	2
Operativos	Asesora de citas	Mujer	51
Operativos	Técnicos	Hombre	40
Operativos	Maestranza	Mujer	1
Operativos	Asesor Repuestos	Hombre	1
Operativos	Asesor comercial	Mujer	466
Operativos	Asesor comercial	Hombre	482
Operativos	Asesor comercial usados	Hombre	490
Operativos	Entregas	Hombre	412
Operativos	Entregas	Mujer	203
Operativos	Recepción	Mujer	425
Operativos	Administración	Mujer	302



Diversidad e igualdad de oportunidades

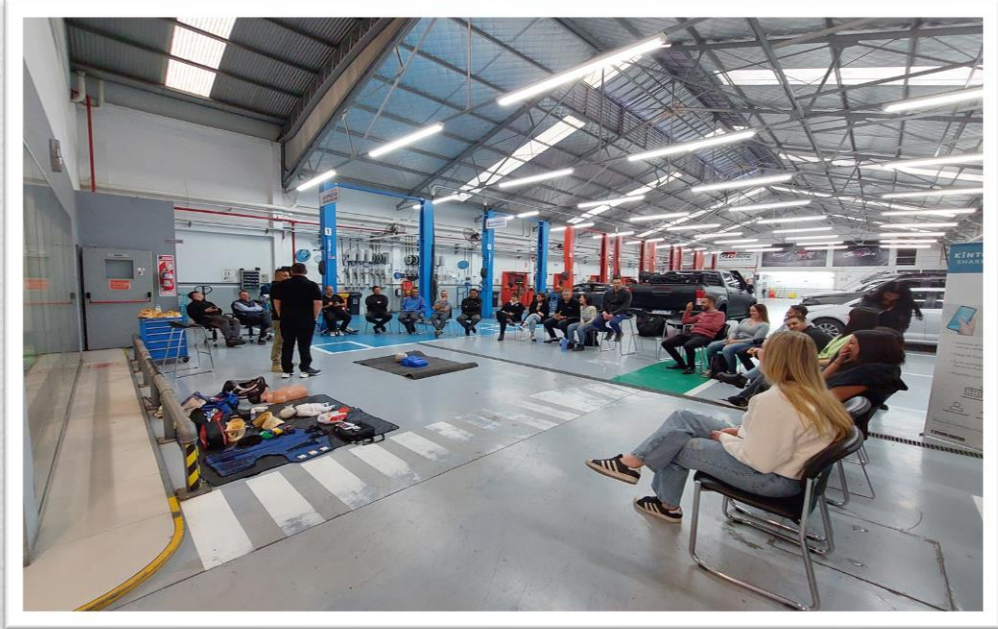
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2020 (RRHH)
 En Autoprana S.A buscamos incorporar la sostenibilidad en todos nuestros sectores de la empresa, estando en sintonía con la gestión ambiental, social y económica a través de las buenas prácticas laborales.

Es por ello que nos comprometemos plenamente a la obligación y al deber de respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos e impedir que estos sean vulnerados.

Este compromiso asumido consiste en focalizarnos en aquellos derechos vinculados a la diversidad, la identidad y equidad de género, igualdad de oportunidades e inclusión.

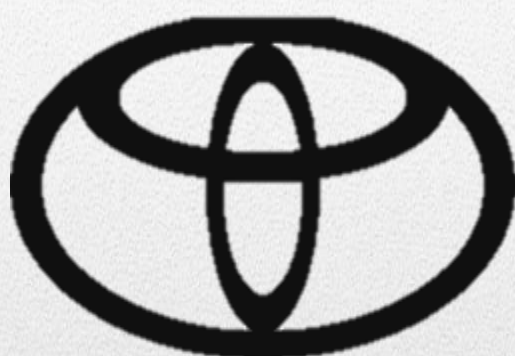
1. Actuar con equidad de criterios sin distinciones con respecto al sexo, edad, cultura, grupos étnicos, estados civiles, orientaciones sexuales, capacidades, identidades de género, culturas, orígenes, estilos de vida y todas las características que hacen a cada persona un ser único y singular.
2. Promover un trato respetuoso, justo, equitativo, de respeto por la diversidad, garantizando la igualdad de género y de oportunidades, rechazando los actos de discriminación.
3. Valorar y evaluar a las personas por la calidad de su trabajo, sin importar las características personales de cada uno.

Capacitación de primeros auxilios para colaboradores internos.



Evento Social - Club Toyota





AUTO PRANA S.A