

**COMUNICACIÓN
EN PROGRESO**

**SUS
TEN
TA
BILI
DAD
2016**





COMUNICACIÓN
EN PROGRESO
SUSTENTABILIDAD
2016

IN DI CE



**CARTA DEL GERENTE
GENERAL**

PÁG 6



**CARTA DE ADHESIÓN AL
PACTO GLOBAL DE LAS
NACIONES UNIDAS**

PÁG 7



PRINCIPIOS QUE SEGUIMOS

PÁG 8 y 9



INFORMACIÓN GENERAL

PÁG 10 A 15

- 12 Nuestro respaldo.
- 13 Gobierno de la empresa.
- 14 Organigrama general.
- 15 Balance económico.



NUESTRA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

PÁG 16 A 25

- 17 CESVI Y la Responsabilidad Social Empresaria.
- 18 Nueva Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- 19 Principios de actuación.
- 24 La relación con nuestros grupos de interés.
- 25 Materialidad.



DERECHOS HUMANOS

PÁG 26 A 39

- 27 CESVI y sus empleados.
- 37 CESVI y sus proveedores.
- 38 Los derechos humanos y la seguridad vial.



ANTICORRUPCIÓN PRODUCTOS

PÁG 40 A 45

- 42 CLEAS.
- 43 ORION G2/ ORION G2 en la región.
- 44 SOFÍA G2.
- 45 Cultura Antifraude
- 45 Concurso Nacional de Lucha Contra el Fraude.



MEDIO AMBIENTE

PÁG 46 A 51

- 47 Factores y riesgos ambientales, sociales y de gobierno.

01

CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimado/a lector/a,

En CESVI ARGENTINA trabajamos día a día para focalizarnos con un compromiso hacia la responsabilidad social, de forma sustentable y un con un rendimiento rentable.

Creemos que sobre el negocio que hacemos y con el compromiso que tenemos con nuestras compañías socias, la sostenibilidad y nuestro negocio no pueden ir por caminos independientes.

Es por ello que nos encontramos, ya hace más de un año y medio, trabajando con la mirada puesta en lo económico, en nuestro capital humano y, por supuesto, en la faceta ambiental y en el cuidado de ello.

Por lo antes dicho, y por el desarrollo de las actividades que nos impulsa a tener un foco preventivo y de cuidado en cuanto a los riesgos ambientales, con vías para seguir promoviendo negocios más responsables y sostenibles.

La comunicación en progreso que presentamos, con la declaración del Gerente General de CESVI expresando su continuo apoyo, cumple con los siguientes requisitos: Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente Anticorrupción.

—
Marcelo O. Aiello
Gerente General





02

CARTA DE ADHESIÓN AL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Buenos Aires, Pilar, 15 de abril de 2015

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que el Ing. Marcelo Oscar Aiello, Gerente General de CESVI ARGENTINA S.A. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. CESVI ARGENTINA S.A. comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente.



03

PRINCIPIOS QUE SEGUIMOS

01.

Nuevamente reafirmamos el compromiso que hemos asumido en junio de 2015 con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y con el desarrollo sostenible.

02.

En diciembre del 2016 el Directorio de CESVI ARGENTINA ha aprobado la nueva Política de Responsabilidad Social Corporativa, que define claramente el marco de influencia y de trabajo en el cual debemos desarrollarnos y seguir potenciando dentro, hacia la comunidad y con nuestra cadena de valor para tener un comportamiento socialmente responsable.

03.

Durante el 2016 hemos sumado a 26 colaboradores de los cuales 23 son hombres y 3 mujeres, y estuvimos trabajando en un proyecto con la comunidad, en la inclusión de prácticas profesionalizadas para alumnos del último año de la escuela técnica.

04.

CESVI ARGENTINA se encuentra muy comprometida con el desarrollo profesional de sus nuevos ingresantes, como así también de los colaboradores que hoy trabajan en la compañía, pues ellos son los que hacen posible que el negocio sea más eficiente y competitivo. Para lograr esto, nos enfocamos en la búsqueda del talento internamente, fomentando el desarrollo, liderazgo, trabajo en equipo y crecimiento a través de la movilidad entre áreas de trabajo, con una retribución justa y equitativa, se utilizan sistemas de evaluación de desempeño y encuestas de clima para sostener y trabajar en un ámbito laboral sano y respetuoso.

05.

También trabajamos desde hace tres años, junto a Fundación MAPFRE, en el Programa de Voluntariado, del cual participan 55 colaboradores. Las acciones que desarrollamos hacen que nuestro compromiso con la sociedad tenga más sentido. Durante 2016 se han desarrollado 16 actividades en diferentes ámbitos (salud, educación, tercera edad y donaciones), beneficiando directa e indirectamente a más de 1.670 personas. Este año esperamos que más voluntarios se sumen al programa.



06.

Hemos formado parte de la Mesa de trabajo de Derechos Humanos de la Red del Pacto Global local, junto a otras empresas que también trabajan en la temática para seguir desarrollando e incluyendo políticas de trabajo en lo referente a los derechos humanos.

07.

Participamos del Comité Consultivo de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, como así también de los Plenarios trimestrales. Participamos con propuestas y acciones concretas en lo referente a la Seguridad Vial desde el marco de los derechos humanos, que promueve el Pacto Mundial, para reducir la elevada tasa de siniestralidad.

08.

Hemos creado un Comité interno de Responsabilidad Social, el cual se encuentra conformado por integrantes de CESVI ARGENTINA, el mismo tuvo, durante este primer año de gestión, la finalidad de invitar y convocar a distintas empresas que conforman parte de nuestro grupo de interés a evaluar e intercambiar experiencias y acciones.

09.

El Comité de RSE es una herramienta transversal a toda la compañía para potenciar, evaluar, desarrollar y presentar distintas acciones en pos de la mejora y sostenibilidad de CESVI ARGENTINA.

10.

Asimismo, se realizó la XII Jornada Regional de Talleres, con el objetivo de promover el desarrollo técnico y brindar herramientas y recursos para perfeccionar las aptitudes en los talleres. Además, desde Responsabilidad Social Empresaria, compartimos cómo una empresa logra ser sostenible a través de tiempo, mediante tres parámetros centrales: el económico, el ecológico y social; donde todos estamos incluidos.



04
**INFORMACIÓN
GENERAL**



CESVI ARGENTINA, Centro de Experimentación y Seguridad Vial, es una empresa dedicada a la investigación, experimentación y análisis de la seguridad vial y automotriz. Desde hace 20 años investigamos siniestros graves, estudiamos las causas que los generan y evaluamos la seguridad de los autos y rutas del país. Utilizamos todos estos conocimientos técnicos y teóricos para brindar capacitaciones de conducción segura y para nutrir los programas de educación vial destinados a niños y adolescentes. Además, contribuimos informando a la sociedad mediante la publicación de los resultados de las investigaciones realizadas.

Como aporte al mercado asegurador, desarrollamos sistemas de gestión de siniestros que permiten optimizar los procesos de las compañías de seguros, además de detectar indicadores de posibles fraudes.

Nuestra empresa realizó una revisión de estos tres aspectos en 2015, estableciendo un punto de partida desde la RSE con el fin de diagnosticar y conocer en qué ítems se había mejorado y en cuáles aspectos deberíamos desarrollarnos.

Durante la evaluación de diagnóstico se exploraron de nuevo los diez criterios que les designó el Pacto Mundial a las tres dimensiones (económica, ambiental y social), estableciendo para cada uno de ellos parámetros cualitativos y cuantitativos.

En las siguientes páginas detallaremos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en este primer año desde nuestra adhesión.



NUESTROS PRINCIPIOS

Misión

Contribuir a la reducción de la siniestralidad vial y sus costos asociados como aporte al mercado asegurador y a la sociedad en general.

Visión

Ser referente en investigación y generación de soluciones para el mercado asegurador argentino y de la región, contribuyendo del mismo modo a la sociedad en general.

Valores

En CESVI ARGENTINA centramos nuestro desempeño en los siguientes valores nucleares:

- Objetividad
- Confidencialidad
- Ética y honestidad
- Respeto
- Precisión técnica
- Metodología
- Trabajo en equipo

NUESTRO RESPALDO



GOBIERNO DE LA EMPRESA



Directorio

PRESIDENTE

Salvador Rueda Ruiz
MAPFRE Argentina

VICEPRESIDENTE

Gustavo Antonio Giubergia
Sancor Seguros

DIRECTORES TITULARES

Javier Flecha García
MAPFRE Argentina

Carola Noemí Fratini
QBE Seguros

Juan Carlos Lucio Godoy
Rio Uruguay

Alberto José Grimaldi
La Segunda

Rosana Laura Ibarrart
Seguros Rivadavia

Rubén Gustavo Palotta
San Cristóbal Seguros

Daniel Antonio Seoane
Seguros SURA

Comité Técnico

Oscar Fazzi
La Segunda

Diego Jiménez
La Segunda

Segio Galilea
La Segunda

Alejandro Rizzo
MAPFRE Argentina

Carolina Rodríguez
MAPFRE Argentina

Adrián Alfei
QBE

Anabella Barbieri
QBE

Daniel Fetellan
QBE

Marcelo Vicharelli
QBE

Diego Frontoni
Rio Uruguay Seguros

Juan Tea
Rio Uruguay Seguros

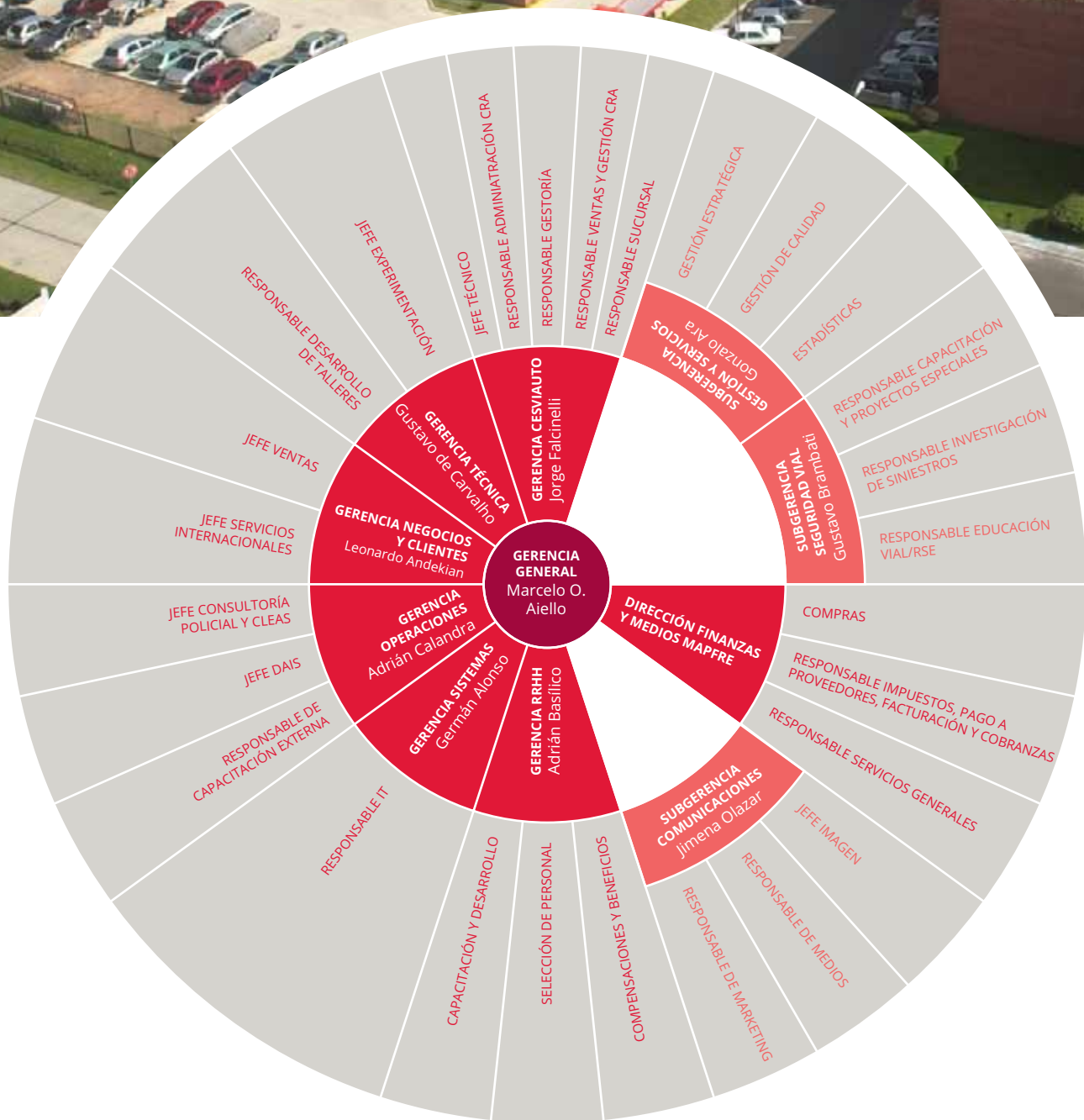
Diego Gornati
Sancor Seguros

Gonzalo Arribas
San Cristobal

Gustavo Manilla
Seguros Rivadavia

Maximiliano Moro
Seguros Rivadavia

Fernando Camara
SURA



ORGANIGRAMA GENERAL



BALANCE ECONÓMICO

ESTADO DE SITUACIÓN PATRIMONIAL

al 31 de diciembre de 2016 comparativo con el ejercicio anterior (en pesos)

ACTIVO	31/12/2016	31/12/2015
ACTIVO CORRIENTE		
Caja y bancos (Nota 3.1)	13.141.273	23.052.497
Inversiones (Anexo III y Nota 2.3.4)	87.705.856	63.902.855
Créditos por ventas (Nota 3.2)	24.452.659	19.256.319
Otros créditos (Nota 3.3.1)	2.063.299	1.696.634
Bienes de cambio (Notas 2.3.5 y 3.4)	4.724.681	3.639.463
Total del activo corriente	132.087.768	111.547.768
ACTIVO NO CORRIENTE		
Otros créditos (Nota 3.3.2)	9.027.120	9.196.700
Bienes de uso (Anexo I y Nota 2.3.6)	13.708.292	13.720.757
Otros activos (Anexo II y Nota 2.3.8)	1.724.768	881.344
Total del activo no corriente	24.460.180	23.798.801
PASIVO		
PASIVO CORRIENTE		
Deudas		
Comerciales (Nota 3.5)	3.763.422	3.421.335
Remuneraciones y cargas sociales (Nota 3.6)	20.836.664	13.799.093
Cargas fiscales (Nota 3.7.1)	14.804.990	14.683.373
Anticipos de clientes (Nota 3.8)	297.437	139.348
Préstamos (Nota 3.9)	-	33.273
Otros pasivos (Nota 3.10)	6.258.507	5.684.999
Total de deudas y del pasivo corriente	45.961.020	37.761.421
PASIVO NO CORRIENTE		
Deudas		
Cargas fiscales (Nota 3.7.2)	476.225	523.765
Total de deudas	476.225	523.765
Previsiones (Nota 2.3.10 y Anexo IV)	16.173.235	16.482.301
Total del pasivo no corriente	16.649.460	17.006.066
Total del pasivo	62.610.480	54.767.487
PATRIMONIO NETO		
Total	93.937.468	80.579.082
Total	156.547.948	135.346.569

Las notas y anexos que se acompañan forman parte integrante de estos estados contables.

Véase nuestro informe de fecha: 31 de mayo de 2017.

KPMG
Reg. de Asoc. Prof.
CPCECABA Tº 2 Fº 6

Lorena Lardizábal
Socia

CONTADORA PÚBLICA (UBA)
CPCECABA Tº 267 Fº 166

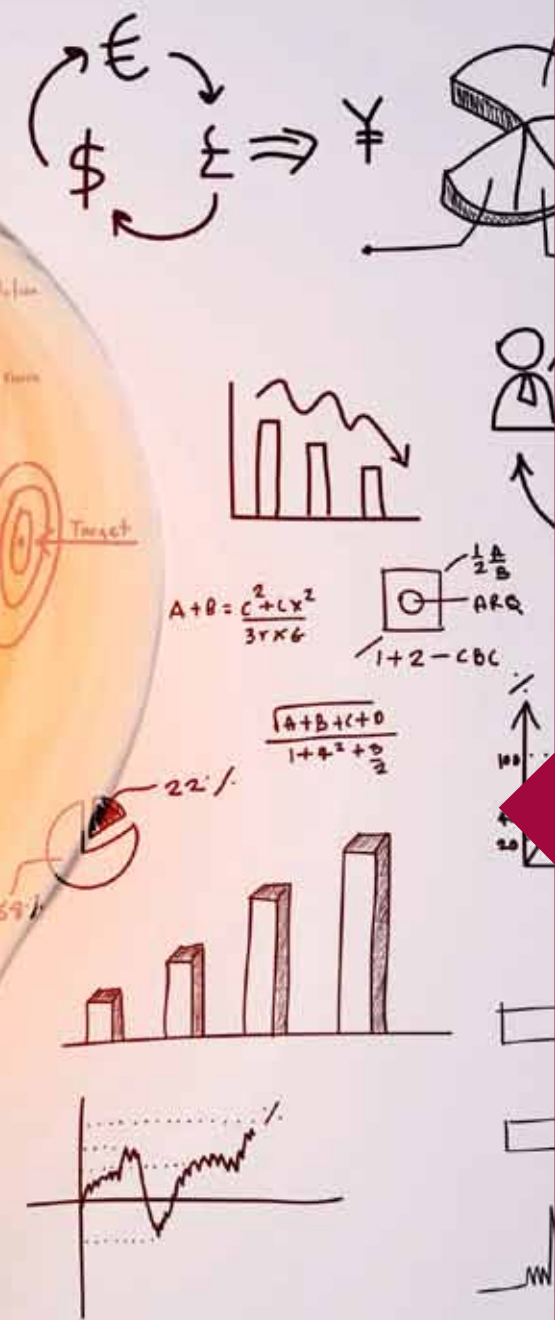
Por Comisión Fiscalizadora
Dr. Gustavo A. Foglia
CPCECABA Tº 191 Fº 71

Salvador Rueda Ruiz
Presidente



05

NUESTRA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



CESVI Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

En este capítulo se incorpora información sobre temas generales de RSE en los que CESVI ha trabajado en 2016, entre otros, la aprobación de una nueva política corporativa específica, la creación y desarrollo de un Comité de Responsabilidad Social, el análisis de materialidad, los compromisos con el desarrollo sostenible desde nuestra Gerencia General, y el diagnóstico desde la Gestión ambiental con la ISO 14.005, sociales (acciones de Voluntariado junto a FUNDACIÓN MAPFRE).

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL PERMITE CONCILIAR EL INTERÉS SOCIAL DE LA EMPRESA CON LOS LEGÍTIMOS INTERESES DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS QUE PUEDAN VERSE AFECTADOS, Y TAMBIÉN ASUMIR EL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE LA COMPAÑÍA EN LA COMUNIDAD EN SU CONJUNTO. LA PRESENTE POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (EN ADELANTE, "POLÍTICA DE RSC") PRETENDE ESTABLECER UN MARCO DE REFERENCIA, A PARTIR DEL CUAL CUALQUIER ENTIDAD DEL GRUPO MAPFRE PUEDA DESARROLLAR Y POTENCIAR UN COMPORTAMIENTO SOCIALMENTE RESPONSABLE, CON INDEPENDENCIA DE LA FORMA - CONVENCIONAL Y/O DIGITAL-, EN LA QUE SE DESARROLLE EL NEGOCIO, Y DEL PAÍS EN EL QUE OPERE, ADAPTANDO LOCALMENTE LAS ACCIONES QUE SEAN NECESARIAS PARA SU CUMPLIMIENTO.

OBJETIVOS DE CESVI ARGENTINA

Define su responsabilidad social como "un compromiso voluntario y estratégico que implica procurar la consecución de sus objetivos empresariales, cumpliendo rigurosamente con sus obligaciones contractuales y legales, aplicando criterios de equidad y estabilidad en las relaciones con sus grupos de interés (stakeholders), contribuyendo así a la satisfacción de las necesidades presentes y futuras de la sociedad" Promover la Responsabilidad Social Corporativa en CESVI ARGENTINA, tiene que ser percibido como una forma de:

- Alcanzar el interés social de CESVI ARGENTINA y sus objetivos estratégicos.
- Gestionar la empresa desde los valores de solvencia, integridad, vocación de servicio, innovación para el liderazgo y equipo comprometido, que deben estar presentes en cualquier proyecto empresarial que se desarrolle.
- Establecer relaciones estables y de equidad con los grupos de interés

con los que se relaciona la empresa, principalmente, aquellos definidos en la misión -accionistas, empleados, proveedores, distribuidores, clientes y la sociedad-.

- Gestionar los riesgos y oportunidades de negocio derivados de la evolución del entorno en el que CESVI ARGENTINA desarrolla su actividad mercantil, asumiendo el impacto que genera en la sociedad y en el entorno, maximizando los positivos y minimizando los negativos.

MISIÓN DE CESVI ARGENTINA

Su misión es contribuir a la reducción de la siniestralidad vial y sus costos asociados como aporte al mercado asegurador y a la sociedad en general.

- Transmitir el valor social de la empresa, en cada territorio. Por todo ello, y para poder desarrollar de forma adecuada estos objetivos, se establecen los siguientes principios generales y específicos de actuación.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

01.

Cumplimiento de los Compromisos Internacionales relacionados con la Responsabilidad Social, suscritos por MAPFRE.

CESVI ARGENTINA está adherida al Global Compact de Naciones Unidas. La adhesión voluntaria de cualquier país o región a este tipo de iniciativas internacionales tiene un impacto en la reputación de CESVI ARGENTINA y conlleva el cumplimiento de los compromisos que se asumen; por ello, deberá ser autorizada por el Comité Corporativo de RSC, antes de su aprobación por los órganos de gobierno competentes de la entidad.

02.

Cumplimiento de las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes en todos los países en los que opera el Grupo, adoptando de forma complementaria normas y directrices internacionales como las establecidas por la OCDE, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), allí donde no exista un desarrollo legal adecuado o suficiente.

03.

Mantenimiento de prácticas de gobierno corporativo basadas en la ética, la transparencia empresarial y la diversidad; respetando las reglas de

libre mercado y de libre competencia, y rechazando cualquier práctica ilegal o fraudulenta, contrarias a las normas de buen gobierno, a las normas y políticas corporativas de CESVI ARGENTINA y a las directrices del Código Ético y de Conducta, para obtener ventajas empresariales. CESVI ARGENTINA dispone de mecanismos internos de prevención, vigilancia, denuncia y sanción de cualquier práctica descrita en el párrafo anterior que se produzca en el Grupo.

04.

Comunicación y diálogo con todos los grupos de interés, basado en la transparencia, la veracidad y el compromiso, como ejes fundamentales para construir relaciones estables y que generen confianza. CESVI ARGENTINA necesita la implicación de sus grupos de interés, especialmente aquellos definidos en su misión, para el logro de sus objetivos empresariales y sociales, y por ello tiene establecidos canales específicos de comunicación y diálogo que permiten, además, conocer sus necesidades y expectativas. CESVI ARGENTINA se compromete a realizar una revisión y adaptación permanente de dichos canales, aplicando las nuevas tecnologías, de forma que sean idóneos y eficaces para el cometido que tienen que desempeñar. Además, CESVI

ARGENTINA dispone de procesos de identificación de aquellos asuntos considerados materiales o relevantes para el desarrollo de la actividad empresarial y para sus grupos de interés. Este proceso de materialidad se establece como complemento a los canales de diálogo mencionados.

05.

Compromiso con la transparencia, como una forma de transmitir y generar confianza y credibilidad a nuestros grupos de interés.

Lo que implica:

- Difundir información relevante y veraz sobre el desempeño y las actividades del Grupo, cumpliendo con los requisitos legales de información pública que pudieran existir.
- Elaborar y publicar información financiera y no financiera, utilizando en este último caso, alguna de las metodologías aceptadas internacionalmente, y sometiénolo a los procesos de verificación internos y externos que se consideren oportunos y que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

06.

Compromiso con los Derechos Humanos. La adhesión de CESVI ARGENTINA al Pacto Mundial de Naciones Unidas, y sus diez principios,

nos compromete directamente con el respeto, la defensa y la protección de los Derechos Humanos contenidos en la "Carta Internacional de Derechos Humanos", en los convenios de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo. Por todo ello, CESVI ARGENTINA se compromete en el ámbito de los Derechos Humanos:

a) A evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas:

a.1. Procurando un entorno de trabajo digno, seguro y saludable, adoptando normas y procedimientos en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, evitando cualquier tipo de actitud discriminatoria, de intimidación o violencia, en cualquiera de sus manifestaciones por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico.

a.2. Rechazando el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio

b) A respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus empleados, y respetar el papel y responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente.

c) A ofrecer un empleo digno:

c.1. CESVI ARGENTINA remunera a sus empleados de una manera digna, ajustada a sus competencias, responsabilidades y funciones. Dicha remuneración estará alineada con la legislación aplicable y con las condiciones de los mercados donde opera,

que permita satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias.

c.2. CESVI ARGENTINA garantiza el derecho de sus empleados a un horario de trabajo que respete el derecho al descanso y facilitará, prácticas de trabajo flexible, reconociendo la necesidad de los empleados a equilibrar su vida laboral con otros intereses y responsabilidades.

c.3. CESVI ARGENTINA garantiza, asimismo, el derecho de las personas a la privacidad de sus datos personales.

d) A la implantación de procedimientos de debida diligencia para identificar las posibles situaciones de mayor riesgo en relación con los derechos humanos, y desarrollar los mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos en sus actividades. Para facilitar el cumplimiento de estos compromisos, CESVI ARGENTINA desarrollará una Guía de Aplicación Práctica de los Derechos Humanos, que tenga en consideración los siguientes ámbitos de actuación:

(a) interno, implicando a todos los empleados y directivos de la compañía, (b) externo, que implique a los grupos de interés que se relacionan con la compañía, especialmente a los proveedores y a los contratistas. La Guía tomará como base las recomendaciones de los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, el Código Ético y de Conducta de CESVI ARGENTINA, y las Políticas corporativas que se determinan en los principios generales y específicos de esta Política de RSC.

07.

Responsabilidad fiscal: CESVI ARGENTINA, consciente de que el pago de tributos tiene un impacto directo en el desarrollo económico y social de los países en los que opera, cumple sus obligaciones tributarias de acuerdo con las legislaciones fiscales existentes en dichos países, liquidando los impuestos que correspondan en función de los beneficios generados en cada territorio. En este sentido, se asumen los siguientes compromisos:

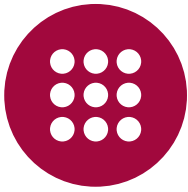
a) Que las decisiones con trascendencia tributaria se adopten mediante una interpretación razonable de la norma atendiendo a la realidad del negocio que genera el beneficio objeto de tributación.

b) Que se mitigue la existencia de riesgos fiscales significativos, asegurando que la tributación guarda una relación adecuada con la estructura del negocio en cada país, teniendo en consideración las actividades desarrolladas y los medios materiales y humanos empleados en cada actividad.

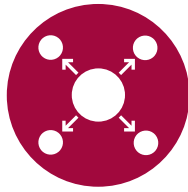
c) Que en aquellas jurisdicciones en las se desarrollan sistemas de relación colaborativa entre contribuyentes y Autoridades fiscales, CESVI ARGENTINA participe de forma activa en un intento de reducir la conflictividad en la interpretación y aplicación de la normativa fiscal.

Promoción de la responsabilidad social, con la participación activa en organismos y foros nacionales e internacionales de referencia en los que se promuevan comportamientos y compromisos alineados con los contenidos en esta Política de RSC.

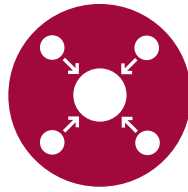
PRINCIPIOS ESPECIFICOS DE ACTUACIÓN



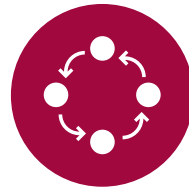
EMPLEADOS



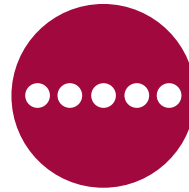
**CLIENTES Y
ASEGURADOS**



PROVEEDORES



**DISTRIBUIDORES
MEDIADORES**



ACCIONISTAS



SOCIEDAD

01.

EMPLEADOS

CESVI ARGENTINA tiene un Código Ético y de Conducta, que establece las normas que deben regir el comportamiento y actuación entre los empleados y en su relación con terceros. Además, promueve un entorno laboral basado en un ambiente de confianza y compromiso mutuo, lo que implica:

- Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía.
- Garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores que les permita, sin excepción, poder desarrollarse personal y profesionalmente.
- Evitar cualquier tipo de discriminación laboral en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- Contribuir a mantener unos entornos laborales libres de acoso y comportamientos violentos u ofensivos hacia los derechos y dignidad de las personas, y garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
- Alcanzar un nivel óptimo en la seguridad laboral, y conseguir un entorno de trabajo que permita a los profesionales de CESVI ARGENTINA

desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y de bienestar.

- Promover el establecimiento de unas condiciones retributivas que garanticen un salario digno, reconociendo el desempeño y la contribución de los empleados en los resultados de la empresa.
- Ofrecer a los empleados de CESVI ARGENTINA la oportunidad de canalizar y desarrollar su lado más solidario a través del Voluntariado Corporativo, de conformidad con el Plan General de Voluntariado de MAPFRE.

02.

CLIENTES Y ASEGURADOS

Son la base del negocio, incluido el cliente potencial, y por ello, CESVI ARGENTINA asume los siguientes compromisos:

- Prestar un asesoramiento honesto y una información completa sobre las características y cualidades de los productos y servicios de CESVI ARGENTINA, previa a la contratación.
- Prestar un servicio accesible y de calidad en el plazo acordado, realizando un seguimiento de la experiencia del cliente, mediante encuestas que midan su satisfacción y por otros medios y sistemas que permitan una escucha activa y permanente del cliente en todos aquellos procesos y operaciones en los que éste se relaciona con la compañía.
- Manteniendo la debida confidencialidad en el tratamiento de sus datos.

d) Gestionar y resolver sus reclamos en el plazo más breve posible.

e) Mantener canales de comunicación adecuados y eficientes utilizando para ello, los medios que mejor se adapten.

- Innovar de forma permanente en productos y en servicios de valor.
- Respetar y cumplir las normas que regulan las actividades de comunicación y marketing y asumir los códigos voluntarios que dan transparencia y veracidad a dichas acciones.

03.

PROVEEDORES

CESVI ARGENTINA tiene un modelo de gestión y de relación con los proveedores, que busca garantizar un proceso ético y socialmente responsable en su actuación con todos los intervinientes en la cadena de valor. Lo que implica:

- Además de poner el foco en la eficiencia y en la calidad de los productos y/o servicios que prestan los proveedores de CESVI ARGENTINA, se adopten prácticas responsables que generen valor mutuo.
- Procurar que la cadena de valor cumpla con los principios y valores de CESVI ARGENTINA, con el Código Ético y de Conducta y con los principios establecidos en esta política
- Garantizar que se cumplen en el Grupo tanto la Norma Corporativa de Compras como las Directrices Generales del Modelo y Políticas de gestión de proveedores de servicios.

04.

DISTRIBUIDORES/MEDIADORES

CESVI ARGENTINA sustenta la distribución de sus productos y servicios a través de una amplia red de mediadores y entidades colaboradoras y por ello asume los siguientes compromisos:

- a) Mantener un diálogo permanente a través de las estructuras comerciales y plataformas específicas creadas a tal efecto.
- b) Procurar unos procesos de selección y remuneración que permitan valorar las habilidades y competencias profesionales, así como otros aspectos de interés para asegurar la calidad del servicio que prestan.
- c) Implantar un modelo de formación adaptado a las necesidades de cada distribuidor, teniendo especial atención en la capacitación orientada al cumplimiento de la estrategia y valores de CESVI ARGENTINA y la Política de RSC.

05.

ACCIONISTAS

CESVI ARGENTINA considera que la relación con los accionistas e inversores, además de estar basada en la confianza, tiene que tener como objetivo la creación de valor sostenible, y se compromete a promover la participación de los accionistas en las juntas generales dando a todos ellos un trato semejante.

06.

SOCIEDAD

CESVI ARGENTINA está comprometida con el desarrollo económico y social de los países en los que desarrolla su actividad, y por esta razón:

- a) Se compromete con aquellas iniciativas o actividades sociales que beneficien a la sociedad. En este sentido, considera que sus ámbitos de acción social prioritaria son: la discapacidad, la prevención de siniestros y la seguridad vial, el fomento de la cultura aseguradora, la promoción de la salud, el medio ambiente y el voluntariado corporativo. Para el desarrollo de sus ámbitos de acción, CESVI ARGENTINA podrá establecer colaboraciones con entidades públicas o privadas, especialmente con FUNDACIÓN MAPFRE, la cual desarrolla sus actividades de conformidad con lo establecido por su Patronato y sus estatutos sociales.
- c) Considera que también desde la línea de patrocinios que promueve, de conformidad con el Manual Corporativo de Patrocinios, contribuye con el desarrollo de actividades que repercuten en beneficio de la sociedad.

MECANISMOS DE DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA POLÍTICA

Esta política se desarrollará y complementará con las diferentes políticas que se aprueben en el Grupo que tengan relación directa con los principios generales y específicos de actuación establecidos. Será el "Comité de Responsabilidad Social" de CESVI ARGENTINA, órgano interno permanente, con funciones ejecutivas y facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, el que, actuando de conformidad con las competencias que tiene establecidas, reporte anualmente al Gerente General de CESVI ARGENTINA S.A., y/o al órgano delegado de éste competente al respecto de MAPFRE, sobre el grado de avance del cumplimiento de la Política y de la estrategia de RSC.

NUESTRO VALOR SOSTENIBLE

CESVI ARGENTINA adhiere al Pacto Mundial en mayo de 2015, incorporando aquellos principios para seguir siendo una empresa sustentable. Este modelo está alineado con la visión, misión y valores de la empresa, así como los de sus socias. Por esta razón, el modelo permite crear valor sostenible, teniendo en cuenta las relaciones de confianza por parte de los integrantes del directorio, empleados y grupos de interés. El modelo se basa en ejes, que actúan de forma integrada para generar valor: la visión económica para seguir siendo sostenibles, nuestra gente y la comunidad y lo ambiental.

BUEN GOBIERNO

Garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y de los compromisos adquiridos en el ámbito de la responsabilidad social empresaria.

Promover un comportamiento ético en la gestión de la organización y en el desarrollo del negocio.

Velar por la transparencia como una forma de transmitir y generar confianza y credibilidad a nuestros grupos de interés.

Mantener prácticas de gobierno corporativo, basadas en la ética, la transparencia empresarial y la diversidad, hacia nuestros empleados, a través del Comité de Responsabilidad Social y a todo nuestro grupo de interés.

RESPONSABILIDAD SOCIAL AMBIENTAL

Establecer relaciones de equidad con los grupos de interés, principalmente los incluidos en la gestión diaria de CESVIAUTO.

Gestionar los compromisos adquiridos por la adhesión de la empresa a iniciativas, tanto internacionales como locales (organismos de desarrollo sustentable y municipales), que sean de referencia en el ámbito de la mejora sostenible para seguir operando con los manejos de negocio.

Asumir el impacto que genera la actividad del desarmadero en el entorno, mediante una adecuada gestión de los riesgos ambientales, con políticas del medio ambiente, sociales y de gobernanza.

Promover la actuación de CESVIAUTO en temas medioambientales (Municipalidad de Pilar, OPDS), que ayuden a mejorar el impacto al entorno en el que se desarrolla la actividad.

Ser transparentes con la actividad de responsabilidad social empresaria, reportando anualmente sobre los impactos ambientales ocasionados para generar acciones de mejora y prevención en cada una de las gestiones realizadas por el negocio.

COMUNIDAD

CESVI ARGENTINA cuenta con un grupo de 55 voluntarios, y colabora en actividades no lucrativas dentro del eje de la educación, tercera edad, seguridad vial, y donaciones en situaciones de emergencia.

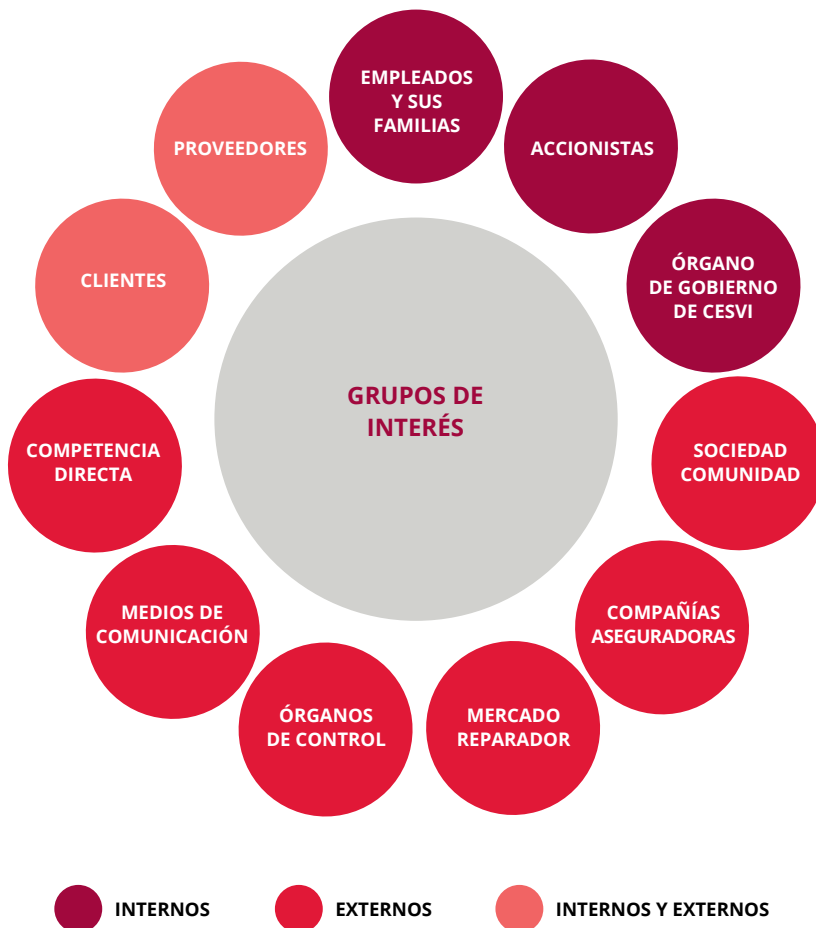
Durante 2016 hemos participado en 17 acciones de voluntariado, llegando un total de 1.700 beneficiarios directos.

Para 2017 esperamos sumar más voluntarios en estas acciones que afianza nuestro compromiso social y nuestra responsabilidad como empresa.



LA RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

PARA CESVI ARGENTINA EL DESARROLLO DE UNA BUENA RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERÉS ES FUNDAMENTAL PARA SEGUIR TRABAJANDO EN FUNCIÓN AL COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y ASÍ PODER CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS DE FORMA SOSTENIBLE Y SEGUIR CONSTRUYENDO CONFIANZA ENTRE CADA UNA DE LAS PARTES:



PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Alcanzar el interés social de CESVI ARGENTINA y sus objetivos estratégicos.

Gestionar la empresa desde los valores definidos por CESVI ARGENTINA de objetividad, confidencialidad, ética y honestidad, respeto, precisión técnica, metodología y trabajo en equipo, que deben estar presentes en cualquier proyecto empresarial que se desarrolle.

Establecer relaciones duraderas y de equidad con los grupos de interés con los que se relaciona la empresa, principalmente, aquellos definidos en la misión – accionistas, empleados, proveedores, distribuidores, clientes y la sociedad.

Gestionar los riesgos y oportunidades de negocio derivados de la evolución del entorno en el que CESVI ARGENTINA desarrolla su actividad mercantil, asumiendo el impacto que genera en la sociedad y en el entorno, maximizando los positivos y minimizando los negativos.



MATERIALIDAD

En 2015, con el objetivo de comenzar a trabajar en la responsabilidad social se ha comenzado a realizar una evaluación y diagnóstico del análisis de la materialidad.

Se ha llegado a la fase de aceptable debido al avance interno que se tuvo con respecto al tema en todas las áreas involucradas en el Comité de Responsabilidad Social y de los participantes.

Se capacitó a los gerentes de toda la compañía.

Se han incorporado a distintos actores (empresas que forman parte de nuestro grupo de interés) a las reuniones de Comité de RSE. Formaron parte de la mismas: Automotrices, transportadoras de gas, compañías de seguro, empresas de telefonía, y organismos de gobierno locales, entre otras.

Todos estos avances fueron comunicados a través de minutas de trabajo a través del mail rse@cesvi.com.ar

GRUPOS DE INTERÉS (INTERNOS) PRIORIZADOS	ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y PRIORIZADOS
Empleados y sus familias	Salario, capacitación y seguridad social.
Accionistas	Resultado económico, cumplimiento normativo, gestión ambiental y social (responsable).
Clientes	Innovación (soluciones innovadoras), hoy siendo identificada como una oportunidad de mejora.
Proveedores	Desarrollo de proveedores.
Órgano de gobierno CESVI	Soluciones técnicas para el negocio.

GRUPOS DE INTERÉS (EXTERNOS) PRIORIZADOS	ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y PRIORIZADOS
Mercado (asegurador y reparador)	Herramientas y capacitación.
Sociedad / Comunidad	Educación.
Órganos de control	Cumplimiento regulatorio y aporte a políticas públicas.
Medios de comunicación	Información: agenda, contenidos y ser referentes.
Competencia directa	Innovación y retroalimentación (ser competitivo).



06

**DERECHOS
HUMANOS**



CESVI Y SUS EMPLEADOS

Principio 1 y 2 del Pacto Mundial

CESVI tiene entre sus objetivos el desarrollo profesional de sus empleados y potenciar su bienestar a través de la mejora de sus capacidades y habilidades. Todo ello en un ambiente de compromiso y respeto mutuo, libre de ofensas, intimidación, acoso o discriminación, con un entorno de trabajo que garantiza la seguridad y la estabilidad en el empleo.

En el 2016 el Directorio de CESVI ARGENTINA aprobó y desarrolló un Código de Ética y Conducta que se inspira en sus principios institucionales y empresariales y que tiene como finalidad reflejar los valores corporativos y los principios básicos de la empresa.

Siendo CESVI ARGENTINA una empresa que integra el Pacto Mundial de la Naciones Unidas, condena expresamente la explotación infantil y el trabajo forzoso.



ORGANIZACIÓN

Discriminado por hombres y mujeres antigüedad **2016**



26 ALTAS

3 REINCORPORACIÓN
POR EXCEDENCIA



21 BAJAS

16 VOLUNTARIAS
5 DESPIDOS



113

CANT. HOMBRES



36

CANT. MUJERES

6 ANTIGÜEDAD MEDIA
34 EDAD PROMEDIO DE EMPLEADOS
13,64 % ROTACIÓN

GÉNERO NIVEL DE PUESTOS



DIRECCIÓN

9

1

JEFES

13

8

TÉCNICO

63

20

ADMINISTRACIÓN

7

28

POLÍTICA DE EMPLEO

La política de empleo fomenta la contratación fija frente a la temporal, buscando entornos estables y una relación laboral de continuidad.

DIVERSIDAD GENERACIONAL

La política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de CESVI ARGENTINA se basa en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria. Valorar la diversidad ayuda a enfatizar el hecho de ser consciente de las diferencias humanas, comprenderlas y apreciarlas. En CESVI ARGENTINA conviven varias generaciones, según se refleja en el siguiente gráfico:

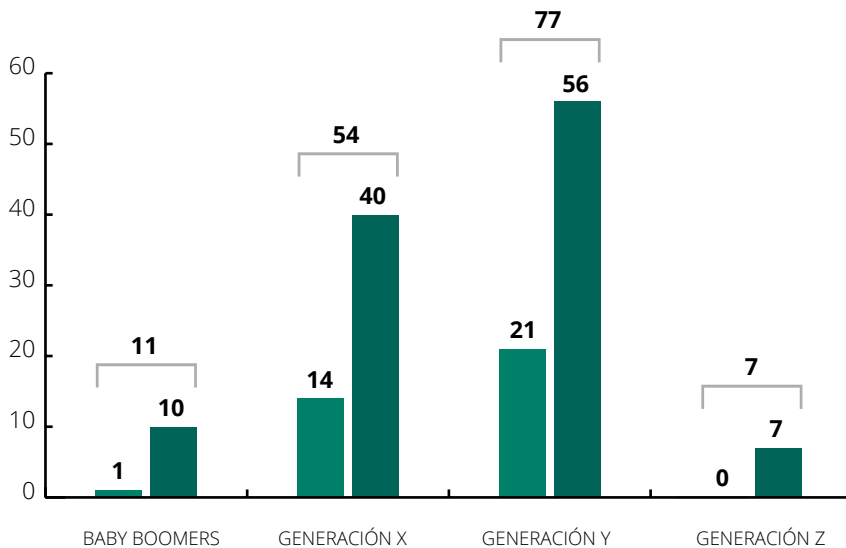
El objetivo es facilitar la colaboración de personas de diversas generaciones, para que todos puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas. CESVI ARGENTINA insta a la Dirección y a las demás personas responsables de gestionar equipos a aplicar estos principios, y a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

GESTIÓN DEL TALENTO

La visión de CESVI ARGENTINA en materia de recursos humanos, es lograr que la empresa tenga un plantel altamente competitivo y capacitado. Que pueda optimizar el aporte de valor agregado como capital humano, contribuyendo a los resultados de la empresa, y a la vez realizarse profesionalmente, compatibilizando su profesión con una vida personal equilibrada. La estrategia de manejo de Recursos Humanos en CESVI ARGENTINA está

alineada en la gestión del talento, y en esta línea realizamos acciones para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de la organización. De esta manera trabajamos en la planificación estratégica, logrando identificar los perfiles críticos para la organización. Esto nos permite trabajar en planes que contribuyan al desarrollo del talento interno para cubrir nuevos puestos vacantes, generando de esta manera condiciones de empleabilidad y oportunidades de movilidad funcional en la estructura.

En sintonía con esto contamos con un proceso de Evaluación de Desempeño para identificar y estimar las competencias y habilidades de los empleados como así también el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Además, nos focalizamos en crear y fomentar un buen ambiente de trabajo, propiciando condiciones que impacten en la satisfacción de los empleados con respecto al clima organizacional y a la retención.



REFERENCIAS

BABY BOOMERS: EMPLEADOS NACIDOS DESDE 1955 HASTA 1967 AMBOS INCLUIDOS
GENERACIÓN X: EMPLEADOS NACIDOS DESDE 1968 HASTA 1981 AMBOS INCLUIDOS
GENERACIÓN Y: EMPLEADOS NACIDOS DESDE 1982 HASTA 1993 AMBOS INCLUIDOS
GENERACIÓN Z: EMPLEADOS NACIDOS A PARTIR DE 1994



36

TOTAL MUJERES



113

TOTAL HOMBRES



149

TOTAL GENERAL

SELECCIÓN

CESVI ARGENTINA posee un procedimiento de reclutamiento y selección de personal basado en atraer y contratar al talento más idóneo que la organización requiere. Para ello trabajamos en la identificación de los perfiles relevantes según las necesidades del negocio, realizando descripciones de todos los puestos de la empresa que sirven para conocer respectivamente los requisitos técnicos, la experiencia, formación y habilidades necesarias de cada uno de los puestos. Esta es la base sobre la cual nos nutrimos para llevar adelante los procesos de selección. Contamos con un Proceso de Búsqueda Interna mediante el cual los colaboradores pueden aplicar a posiciones vacantes que se encuentran publicadas, brindando posibilidades de desarrollo profesional a través de la movilidad interna. Con respecto a los procesos de Búsqueda Externa implementamos acciones que optimicen los mismos, contactando instituciones educativas de la zona (escuelas técnicas y universidades) y utilizando los recursos de la web 2.0 para la difusión de nuestras ofertas de trabajo.

DESARROLLO

En CESVI ARGENTINA la Evaluación de Desempeño es un medio que permite apreciar el desenvolvimiento de una persona en su función y su potencial de desarrollo. Dada su continuidad y su dinamismo, favorece la buena comunicación y la interacción entre los distintos niveles de la organización. La Evaluación se apoya en las metas de la compañía, analizando distintos aspectos en relación al desempeño laboral de los empleados. Los objetivos son: ayudar a determinar las necesidades de entrenamiento del empleado, establecer sus promociones a lo largo de su carrera, ofrecer incentivos salariales y fomentar la comunicación entre el empleado y el supervisor.

MOVILIDAD INTERNA Y PROMOCIÓN

CESVI ARGENTINA apuesta por fomentar las oportunidades de desarrollo profesional de sus empleados a través de programas y planes de mejora, itinerarios formativos y movilidad entre áreas, a fin de incrementar su empleabilidad, su satisfacción profesional y su compromiso con la empresa.

La promoción, selección y movilidad deben estar regidas por los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, transparencia, equidad y reconocimiento.

Los principios generales de actuación de CESVI ARGENTINA en esta materia son:

1. Potenciar el compromiso de los empleados con los valores de CESVI ARGENTINA, reforzando la cultura del esfuerzo y del trabajo por objetivos para desarrollar el sentido de pertenencia y obtener mejores resultados individuales y grupales.

2. Desarrollar personas con habilidades y capacidades globales, identificando y formando adecuadamente a los directivos actuales y futuros, y facilitando la movilidad jerárquica y funcional.

Para ello, CESVI ARGENTINA se compromete a:

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación a todo proceso de selección, promoción y movilidad, siendo las aptitudes, los méritos, y la capacidad personal y profesional de las personas candidatas, los criterios a tener en cuenta para realizar de forma objetiva la elección.
- Disponer de un proceso de selección que garantice que sean las aptitudes y la valía personal y profesional de la persona candidata, los criterios en los que se basa su elección final para el puesto de trabajo.
- Priorizar la promoción interna para la cobertura de vacantes antes de optar por la captación externa, a fin de ofrecer oportunidades de crecimiento a nuestros empleados
- Contar con sistemas de desarrollo profesional y de evaluación del desempeño claros y transparentes, que permitan a los empleados incre-

mentar su empleabilidad y promocionarse dentro de la empresa.

- Velar por que los gestores de personas faciliten la movilidad y promoción de sus equipos en beneficio de su desarrollo profesional, siempre bajo criterios de máximo rigor y objetividad.

- Establecer procedimientos que permitan a los empleados conocer las vacantes a las que pueden optar y postularse para ocuparlas, facilitando de este modo que puedan desarrollar su propia carrera.

En CESVI ARGENTINA existen dos tipos de movimientos; funcionales o jerárquicos. El primero se establece cuando un empleado es transferido a otra posición en la misma área u otra, pero la nueva posición implica tener las mismas responsabilidades. El segundo es cuando un empleado es transferido a otra posición en la misma área u otra, pero la nueva posición implica más responsabilidades que las que tenía, lo que determina que tiene un mayor grado.

CAPACITACIÓN

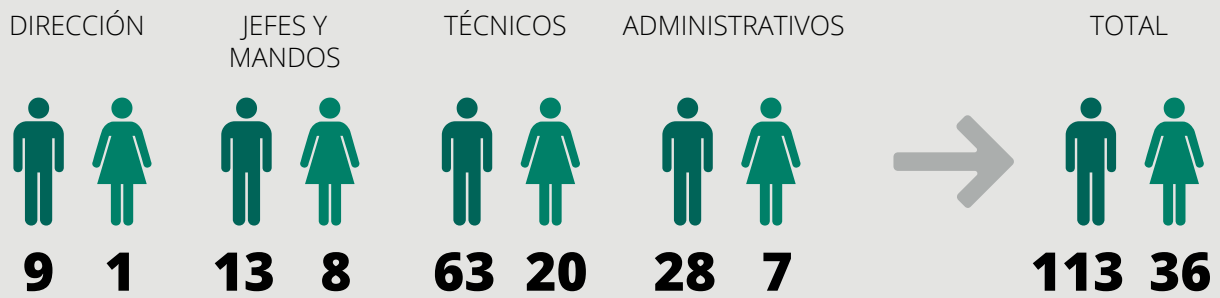
El objetivo del área de Capacitación es asegurar que todos los empleados reciban el entrenamiento necesario para realizar eficazmente su trabajo y acompañar el crecimiento de la empresa. Desarrollar y proveer oportunidades de carrera basados el nivel de capacitación de cada uno de los empleados. Detectar necesidades de Capacitación y planificar el desarrollo de acciones tendientes a satisfacerlas. Evaluar el desarrollo de las actividades de Capacitación y realizar seguimiento.

La Capacitación es una inversión destinada a entrenar a nuestros equipos de trabajo para reducir la brecha entre los resultados actuales y las metas propuestas.

Esta inversión produce un retorno muy compensatorio para CESVI ARGENTINA en términos de aumento de la producción y la eficacia, mejora del clima laboral, mayor facilidad para la adaptación a los cambios, reducción de la rotación, cambio positivo en las actitudes y mejora en el servicio.



DISTRIBUCIÓN ORGANIZATIVA PUESTO Y SEXO



FORMACIÓN POR CATEGORÍAS / HORAS



FORMACIÓN POR MODALIDAD / HORAS



COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

CESVI ARGENTINA remunera a cada empleado de acuerdo al cargo que desempeña, garantizando la equidad interna y externa. Recompensándolo adecuadamente por su desempeño y dedicación.

Garantiza un paquete de compensaciones competitivo que permite mantener a los mejores empleados en cada puesto de trabajo.

En CESVI ARGENTINA estamos convencidos de que para dar lo mejor es fundamental trabajar en equipo, con esfuerzo y determinación, solo así lograremos alcanzar las metas. Para

ello, resulta esencial trabajar día a día con compromiso y mutua colaboración entre todas las áreas. La empresa establece una retribución, mediante el cumplimiento de objetivos al nivel compañía, de área e individuales. Y según el porcentaje de logro obtenido de cada uno de ellos el empleado cobrará un incentivo anual.

En CESVI ARGENTINA la administración de salarios es el conjunto de normas y procedimientos que permiten establecer y mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la empresa. Estas estructuras de salarios deben mantener dos tipos de equilibrios: interno y externo.

El equilibrio interno se obtiene a

través de la comparación entre los diferentes puestos dentro de la empresa. Esto se logra mediante de la implementación de políticas relacionadas con Descripciones de Puestos, Evaluación de Puestos, Escala Salarial, Evaluaciones de Desempeño, Promociones, Transferencias e Incrementos Salariales.

El equilibrio externo se consigue comparando los salarios de CESVI ARGENTINA con cargos similares en otras empresas del mercado. Para ello se realizan periódicamente encuestas salariales de mercado, tanto con consultores externos como con recursos internos.

BENEFICIOS

CESVI ARGENTINA considera que el desarrollo integral de sus empleados es positivo tanto para ellos como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de sus empleados.

BENEFICIO	N° EMPLEADOS BENEFICIADOS
Horario laboral flexible	122
Permisos retribuidos y no retribuidos	149
Excedencias por motivos personales o estudios	149
Viernes flexible	122
Seguro de salud	149
Sistemas de previsión social/seguro de vida	149
Bonificaciones en seguros	149
Premio de permanencia en la empresa	149
Ayuda escolar para hijos	149
Premio a la natalidad	149
Descuento en servicio de comedor	149

PREMIO MEJOR COMPAÑERO

Todos los empleados de CESVI ARGENTINA participan de manera voluntaria para elegir anualmente al mejor compañero.

PREMIO MEJOR EMPLEADO

Los gerentes de todas las áreas eligen anualmente, según los valores de CESVI ARGENTINA, al mejor empleado.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

ACTIVIDADES SOCIALES PARA LOS EMPLEADOS

CESVI ARGENTINA favorece la relación e integración de los empleados a través de actividades familiares contribuyendo así a la mejora del entorno de trabajo. Nuestros Hijos nos Visitan es una actividad que se lleva a cabo todos los años donde la empresa abre sus puertas para recibir a los hijos de sus empleados y que ellos puedan conocer el lugar de trabajo del padre/madre.



El voluntariado de CESVI durante 2016 tuvo una excelente repercusión interna y externa a nivel comunidad. Los 55 voluntarios realizaron 17 actividades y llegaron a un público de 1.700 beneficiarios. Todas y cada una de las actividades realizadas se encuentran dirigidas a la comunidad (hogares de ancianos, escuelas, donaciones, etc.).

55
VOLUNTARIOS

17
ACTIVIDADES

1.700
BENEFICIARIOS



COMUNICACIÓN RESPONSABLE

En virtud de la relevancia que tuvieron los informes de CESVI en los medios de comunicación, obtuvimos una exposición mediática en todo el año valuada en más de \$48.186.837. Para garantizar la calidad de la información difundida, continuamos midiendo el rigor técnico de los informes publicados y, año tras año, certificamos este proceso bajo las normas IRAM.

REVISTA CRASH TEST

La revista Crash Test, el medio de comunicación gráfico de CESVI ARGENTINA, se comercializa y distribuye en los kioscos de todo el país. En diciembre de 2016, lanzamos su edición N° 189, lo que marca una permanencia sostenida en el mercado, siendo un referente de consulta de la industria aseguradora y automotriz. Esto queda confirmado a través de un variado contenido en el que incluimos, entre otros materiales, producciones fotográficas exclusivas, evaluaciones y análisis de seguridad de los vehículos presentados durante el año y cobertura de lanzamientos nacionales e internacionales. En

las páginas de Crash Test reflejamos toda la actualidad de la industria automotriz y del sector asegurador. Todo esto sin dejar de lado la seguridad vial, para lo que desarrollamos, notas que abordan la temática de la vialidad.

Por décimo año consecutivo realizamos la entrega de los Premios Crash Test a los Autos Más Seguros, donde distinguimos a las terminales que más esfuerzo realizaron por elevar los estándares de seguridad de sus autos. Esta distinción adquiere, año tras año, más relevancia posicionando a la revista como un referente en la materia, pero también es valorada por las terminales y los medios de prensa le dedican grandes coberturas.





CRASH TEST TV

Continuamos nuestro avance a nivel masivo de manera sistemática con el clásico y reconocido programa de televisión CRASH TEST TV. Desde el año 2000, utilizamos este canal para multiplicar el mensaje de conciencia vial, desarrollo tecnológico automotriz y cultura aseguradora al público general. El programa se emite semanalmente por la emisora El Garage TV e incluye una nueva sección que da a conocer las ofertas de repuestos de CESVIAUTO.

Paralelamente ofrecemos la versión digital del programa a través de

nuestro canal de Youtube, logrando así multiplicar exponencialmente su llegada. Actualmente, su universo se estima en 600.000 espectadores mensuales de habla hispana que lo siguen fervientemente. Desde el Departamento de Imagen y Sonido de CESVI ARGENTINA desarrollamos, informes técnico-visuales para la prensa especializada y todo el material necesario para ilustrar la revista CRASH TEST, además de elaborar material didáctico para nutrir las capacitaciones y realizar videos de producto para las empresas que lo requieren.

REDES SOCIALES

2016 fue un gran año para las redes sociales de CESVI ARGENTINA. Tanto la fan page de Facebook como el perfil de Youtube y Twitter tuvieron un importante incremento de seguidores durante los doce meses, debido, en gran parte, a una mayor actividad a la hora de la generación de contenidos. Esto nos permitió acercarnos al público, logrando una interacción en la que pudimos conocer y profundizar las inquietudes de nuestros seguidores en tiempo real. La inmediatez de las redes sociales nos permite llevar a la gente el mensaje fundacional de CESVI ARGENTINA.





COMUNICACIÓN INTERNA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y REPUTACIÓN INTERNA

CESVI ARGENTINA cree que las mejores ideas provienen de sus empleados. Si bien la encuesta no reemplaza la interacción entre gerentes y empleados, provee un canal de opinión sistematizado para todos, incrementando así la posibilidad de expresión de las opiniones y la comunicación de forma confidencial. En esta encuesta, se mide anualmente y se analizan los resultados para establecer planes de mejora.

Por ser CESVI ARGENTINA una empresa que desarrolla soluciones, su mayor fortaleza radica en la calidad de los aportes que sus empleados generan. Es por esto que se torna indispensable mantener condiciones laborales que faciliten la creatividad para el logro de nuestros objetivos. En línea con esta premisa nos focalizamos en la Comunicación Interna, mantenemos informados a nuestros colaboradores a través de comunicaciones por mail, carteleras e Intranet. Se realiza el House Organ (revista institucional de frecuencia trimestral) a través del cual contamos con la participación de los empleados y contribuye a lograr integración y sentido de pertenencia. Se desarrolla el Newsletter digital (boletín informativo) con los avances de las iniciativas estratégicas de cada una de las áreas con el objetivo de mantener constantemente informados a todos los colaboradores.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

CESVI ARGENTINA mantiene un diálogo permanente con los representantes sindicales. Además, mantiene una línea de máximo respeto a los derechos de los trabajadores en materia sindical y de negociación colectiva. Existe un comité mixto entre los miembros del sindicato y de la empresa en materia de Higiene & Seguridad con la finalidad de trabajar en conjunto para la mejora continua.



CESVI Y SUS PROVEEDORES

Principio 10 del Pacto Mundial

Los proveedores deben cumplir las premisas de calidad en los servicios y productos que ofrecen, ser íntegros en sus prácticas empresariales, y cumplir estrictamente con la normativa que regula su actividad.

Por su parte, CESVI asegura transparencia, igualdad de trato y utilización de criterios objetivos para su selección, en los términos que establecen la política de compras.

Las características principales de este modelo centralizado de compras son las siguientes:

- Vocación y actitud de servicio hacia las distintas áreas y clientes internos.
- Profesionalización de la función de compras.
- Transparencia en los procesos de compra.
- Ampliación e integración de la base de proveedores.
- Modalidad de negociación de precios y condiciones de pago.

Para ello deben cumplirse los siguientes principios:

- El área de compras es la única facultada para realizar la gestión de la compra y negociación con los proveedores.
- El área de compras presta a las áreas solicitantes su servicio con una doble orientación: satisfacer las necesidades de compra y los requerimientos de éstas y, a la vez, conseguir los mejores resultados globales para la empresa.
- La norma general de adjudicación es la de la oferta que presente el mejor precio, siempre y cuando cumpla los criterios de calidad y servicio requeridos en la solicitud de cotización.





LOS DERECHOS HUMANOS Y LA SEGURIDAD VIAL

RECONSTRUCCIÓN DE SINIESTROS VIALES

Una de las soluciones de CESVI ARGENTINA en lo referente a la Seguridad Vial son las Reconstrucciones de Siniestros de Tránsito (RAT). Los especialistas trabajan en el área donde se originó el siniestro para relevar todas las evidencias físicas que han quedado, y posteriormente realizar un informe técnico que sirva como elemento esclarecedor de las circunstancias en las que ocurrió el incidente vial. Esto le permite al cliente conocer todos los detalles que lo ayudarán a decidir una estrategia adecuada en la resolución de un futuro reclamo o litigio. Investigamos alrededor de 200 siniestros viales de consecuencias graves, además de participar, a pedido de la Justicia, como peritos de oficio en varias causas judiciales, en las que aportamos todo el conocimiento en la materia. El servicio de RAT continúa siendo fundamental para las empresas de distintos rubros que le solicitan a

CESVI analizar los siniestros protagonizados por su personal, de manera de poder comprender cuáles fueron los factores que indujeron a su ocurrencia y así elaborar herramientas para evitar futuros siniestros.

ESTADÍSTICAS

Contamos con una amplia gama de información proveniente del aporte de datos de cartera y siniestros de compañías de seguros del país, aproximadamente del 65% del mercado asegurado. A su vez, la nutrimos con información recopilada internamente de los relevamientos de los siniestros de tránsito. De esta manera, reunimos bases de datos concernientes a siniestros, lesiones y reparaciones, que sirven de fuente fidedigna y comprobable. Con toda esta información sobre el mercado asegurado y la seguridad vial, generamos una amplia gama de estadísticas. Algunas de ellas son: **Reconstrucción de siniestros de tránsito:** son categorizadas por tipo

de vehículo; causas y fallas humanas más frecuentes; falencias más comunes en la calzada, siniestros relevados por tipo de camino, tipo de impacto, provincia, tipo de traza, entre otros.

Lesionados: evolución por tipo de actor en siniestros viales, por edades y por sexo.

SERVICIOS ESPECIALES

En CESVI desarrollamos y llevamos adelante auditorías y proyectos especiales diseñados a la medida de las empresas que solicitan analizar distintas variables vinculadas a la seguridad vial. Relevamos más de 8.000 km de rutas nacionales y provinciales con el objetivo de determinar el estado de la infraestructura vial y comparar distintas alternativas de caminos en base a su nivel de riesgo. Estos relevamientos los efectuamos con nuestro sistema de valoración que evita apreciaciones subjetivas.

También realizamos talleres de trabajo con conductores de camiones con el fin de intercambiar experiencias y conocer las particularidades del camino.

A partir de las solicitudes de empresas de la industria petrolera y del agro, auditamos los talleres que realizan la revisión técnica de sus camiones y vehículos, y verificamos aquellos aspectos que hacen a la seguridad vial.

Elaboramos auditorías de todos los recorridos de una empresa de logística con el fin de mejorar la seguridad vial de todo el proceso de carga, traslado y descarga de producto.

CURSOS DE SEGURIDAD VIAL

Todos los años revalidamos en CESVI ARGENTINA nuestra posición como referentes en la capacitación de conductores de empresas y de organismos públicos.

Nuestra amplia variedad de capacitaciones y disertaciones de seguridad vial, entre los que se destacan los cursos de conducción segura y preventiva en vehículos, camiones y motocicletas.

Con el objetivo y el compromiso de disminuir la siniestralidad y mejorar la seguridad vial, hemos capacitado a más de 75.000 personas en los últimos catorce años, con un crecimiento constante a nivel regional.

Nuestras instalaciones, con aulas equipadas tecnológicamente para el desarrollo de clases teóricas didácticas y participativas, se complementan con un espacio de más de cinco mil metros cuadrados destinados al desarrollo de las fases prácticas de nuestros programas.

La capacitación In Company, a su vez, es una alternativa para aquellas empresas que no pueden trasladar a su personal.

Con la impronta que nos caracteriza en materia de innovación y como respuesta a la demanda contamos con una amplia variedad de cursos, entre los que se destacan:

- El conductor seguro.
- El conductor predictivo.
- Conducción segura en camiones.
- Conducción en condiciones adversas.
- Conducción segura en motos.
- Manejo comentado en vehículos livianos y pesados.
- Conducción segura en 4x4.
- Conducción segura de autoelevadores.
- Capacitación E-LEARNING.
- 5 hábitos de la conducción segura.
- Disertación de seguridad vial.
- Conducción en caminos rurales y de yacimientos.





07

ANTICORRUPCIÓN PRODUCTOS



La corrupción se reconoce como uno de los mayores desafíos a nivel mundial para trabajar en las empresas, siendo uno de los grandes impedimentos para el desarrollo sostenible. Es por ello que CESVI ARGENTINA trabaja en toda su cadena de valor, con sus proveedores y en los productos que ofrece a su grupo de interés, produciendo un impacto dentro del sector privado muy valorado desde la sostenibilidad y la libertad de mercado.



CLEAS

Este sistema de compensación de siniestros desarrollado por CESVI ARGENTINA permite agilizar y simplificar la gestión de un siniestro. Además, garantiza una mejor atención al asegurado, ya que en caso de sufrir un siniestro es atendido por su propia aseguradora. Actualmente son diez las compañías que integran este clearing asegurador, entre las que se encuentran seis de las diez primeras del mercado, alcanzando prácticamente el 40% del parque asegurado. Allianz SEGUROS SURA, QBE Seguros La Buenos Aires, Grupo Asegurador La Segunda, MAPFRE ARGENTINA, Río Uruguay Seguros, Seguros Rivadavia, San Cristóbal, Sancor Seguros y Zurich Seguros,

han cambiado de paradigma, lo que les permite mayor celeridad en la atención al reclamo de sus asegurados.

Desde la implementación del sistema se han gestionado más de 780.000 siniestros. CLEAS pregona por la reparación de los vehículos, verificándose esta condición en el 89% de los casos tramitados en la plataforma.

El tiempo de resolución del siniestro ha disminuido notablemente con respecto al sistema tradicional de atención a terceros. El promedio en el cuál se dictamina la responsabilidad del siniestro es de 7 días corridos, revelándose este indicador como una rápida respuesta hacia el asegurado.

INDICADORES DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS

ARGENTINA

77% **80%**

SATISFACCIÓN
SOBRE EL
SISTEMA

SATISFACCIÓN
SOBRE EL
SERVICIO



ORIÓN G2

Es una práctica herramienta que aporta soluciones a todas las empresas que trabajan en la gestión de siniestros y en el mercado de reparaciones de automóviles, optimizando los procesos y mejorando los resultados obtenidos. Representa una solución para compañías aseguradoras, liquidadores, talleres y empresas que deban administrar flotas.

Su vinculación con el Sistema Integrado SOFÍA ha potenciado ambas herramientas en términos de diferenciación a nivel nacional, mejorando los recursos para la detección de fraudes. ORIÓN G2 es también soporte de CLEAS en lo que respecta a la gestión de las peritaciones que se realizan. En materia de crecimiento en el mercado nacional, ORIÓN G2 incrementó la

cantidad de peritaciones realizadas e inspecciones previas. El hecho más destacado en 2016 fue la incorporación de las compañías NACIÓN SEGUROS y PROVINCIA SEGUROS, alcanzando de esta manera, un market share del 48%.

CESVICOM

INDICADORES DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS

ARGENTINA + LATAM

REPUESTOS

INDICADORES DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS

ARGENTINA + LATAM

ORIÓN PREVIAS

INDICADORES DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS

ARGENTINA + LATAM

73%

SATISFACCIÓN SOBRE EL SISTEMA

75%

SATISFACCIÓN SOBRE EL SERVICIO

79%

SATISFACCIÓN SOBRE EL SISTEMA

79%

SATISFACCIÓN SOBRE EL SERVICIO

76%

SATISFACCIÓN SOBRE EL SISTEMA

76%

SATISFACCIÓN SOBRE EL SERVICIO

ORIÓN G2 EN LA REGIÓN

Con la experiencia internacional, la última tecnología y constante innovación, ORIÓN G2 se adapta a las necesidades de los mercados de cada región, constituyendo así un conjunto de soluciones informáticas para todas las áreas relacionadas al servicio de siniestros y suscripción de vehículos.

Durante 2016 seguimos consolidando la presencia de CESVI ARGENTINA en Latinoamérica, aportando soluciones de servicios en procesos informáticos a la medida de cada mercado en particular.

Los países latinoamericanos continúan adoptando ORIÓN G2. En Ecuador, Aseguradora del Sur decidió migrar sus procesos de siniestros completos al sistema y próximamente implementará ORIÓN Repuestos con sus proveedores de autopartes en ese país. En Paraguay, ORIÓN G2 se situó como referente y estándar de gestión de siniestros para el mercado. Con la incorporación de Aseguradora La Independencia y Royal Seguros en el uso del sistema para la valuación de daños materiales de vehículos, ya son ocho las compañías que gestionan sus siniestros a través de ORIÓN G2 en tierra guaraní.

Con las incorporaciones de estas compañías, ORIÓN G2 se encuentra en 14 países de Latinoamérica. Esto representa más del 70% de presencia en los países de la región, descubriendo año tras año, nuevas perspectivas de negocios y potencial de crecimiento como referente en el mercado asegurador y reparador.



SOFÍA G2

El Sistema Integrado SOFÍA fue desarrollado para detectar indicadores de fraude a las aseguradoras mediante el procesamiento tanto de las pólizas como de la totalidad de los siniestros, de más del 60% del mercado asegurado. Recibe más de 1.800.000 denuncias anuales de 33 compañías de seguros. SOFÍA G2 es la renovación del sistema en base al permanente trabajo de I+D que llevamos adelante en CESVI. El principal diferencial de esta versión es el score que resume todos los procesos analíticos de la experiencia del mercado asegurador. Además, permite realizar relaciones gráficas en árbol, que son editables y posibilitan crear visualizaciones a la medida de las necesidades del usuario. Como también gestionar las investigaciones y estadísticas realizadas por los departamentos de lucha contra el fraude.



CULTURA ANTIFRAUDE

El 22 y 23 de agosto realizamos el XI Congreso Internacional sobre Fraude en el Seguro.

Este evento representa una excelente oportunidad de capacitación especializada en la lucha contra el fraude, especialmente dirigido a la problemática latinoamericana.

GRUPO DE INTERÉS

- Gerentes, jefes, responsables y analistas de las siguientes áreas del seguro:
 - legales
 - siniestros
 - suscripción
 - prevención de fraudes
- Asesores legales.
- Liquidadores de siniestros.
- Peritos médicos de compañías de seguros.
- Peritos inspectores de compañías de seguros.
- Productores de seguros.

CONCURSO DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE

La quinta edición del Concurso Internacional contó con la participación de 5 países y la presentación de más de 153 casos de detección exitosa de fraude en el seguro.

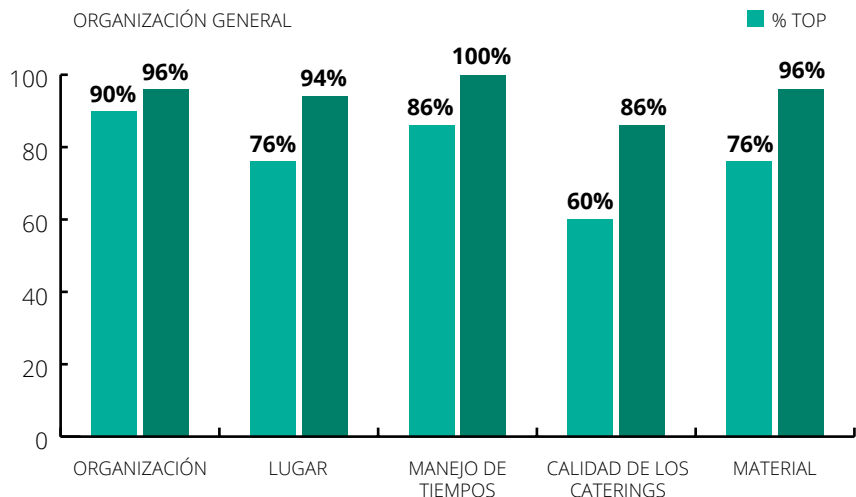
El Jurado de Notables estuvo compuesto por:

- Dra. Andrea Signorino Barbat, Presidente de la Sección Uruguaya de AIDA.
- Dra. Cora Smolianski, Coordinadora de la Coordinación Antifraude de Seguros - Gerencia de Inspección de la SSN.
- Dr. José Luis Borgoño Torrealba, Director Jurídico Municipalidad de Lo Barnechea, Chile.

WEB DEL EVENTO

En www.culturaantifraude.com se puede encontrar información del Congreso y noticias de interés relacionadas a la lucha contra el fraude en el mercado asegurador.

Allí están on-line las presentaciones y fotos del evento, además de los casos de fraude presentados en distintas ediciones del Concurso.





08

MEDIO AMBIENTE



FACTORES Y RIESGOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO

CESVIAUTO es el centro referente de reciclado de vehículos del país, y uno de los más grandes de Latinoamérica, que comercializa únicamente piezas legales. Las autopartes proceden de vehículos dados de baja en las compañías de seguros. De esta manera, todos los procesos que llevamos adelante están alineados con la regulación del mercado legal de autopartes.

2016 fue un año de gran crecimiento, tanto por la cantidad de vehículos que procesamos como por el desarrollo de nuevos canales para incrementar la venta de repuestos legales.

Para acompañar el crecimiento, incrementamos la fuerza de trabajo y seguimos mejorando nuestro proceso y adaptando las instalaciones a los requerimientos de seguridad correspondientes para las nuevas tecnologías. Trabajamos para optimizar la capacidad de almacenamiento en nuestra planta de Pilar, como en la sucursal de Villa Martelli.

Además, nos enfocamos en mejorar el servicio a través de capacitaciones para todo el personal. Es así como pudimos elevar el grado de satisfacción de nuestros clientes.

También desarrollamos diversas acciones de marketing, y seguimos trabajando mancomunadamente con las compañías de seguros y con la Dirección Nacional de los Registros Nacionales de la Propiedad Automotor y de Créditos Prendarios (D.N.R.P.A.), con el objetivo de optimizar la tramitación de las bajas de los vehículos mediante el formulario 04D, el cual permite el recupero de piezas para su posterior comercialización.

CONDICIONES DE SEGURIDAD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Ley de riesgo del trabajo 24.557 / Ley 19.587 de HSL.

La empresa se encuentra asegurada en los términos de la Ley 24.557, en GALENO ART.

PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

La empresa cuenta con un servicio de seguridad, higiene y medio ambiente.

NORMAS DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Se deberán mantener las herramientas en buenas condiciones.

Se deberá mantener el entorno laboral limpio y ordenado.

Mantenimiento de equipo hidráulico para retirar piezas (motores, cajas, etc.).

Mantenimiento preventivo elevador. Se deberán retirar las piezas pesadas del vehículo a ras de piso.

Segregar residuos especiales en contenedores apropiados e identificados para tal fin.

Los líquidos peligrosos serán almacenados en los depósitos correspondientes.

Ante derrames actuar usando los elementos absorbentes para luego colocarlos en los recipientes para retiro como residuos especiales.

CLASIFICACIÓN DE PIEZAS

Una vez retirada la pieza a recuperar es llevada al sector de CLASIFICACIÓN. Allí será revisada y clasificada según los "Criterios de Clasificación". Aquella pieza que no cumple con ninguno de dichos criterios es rechazada y se envía a Scrap. Se registra en el Sistema de Gestión Interna CRAsys.

VERIFICACIÓN EN MOTORES

Con respecto a los motores, se verifica que el número coincida con la documentación del mismo. Se entrega una fotocopia del certificado de desarme, suministrada por el departamento de administración Cra, la cual se guarda con el motor. Una vez clasificada la pieza, se le saca una fotografía que es cargada en el CRAsys, se coloca una oblea CESVI por conjunto de piezas y la oblea del RUDAC. Se clasifican en el sistema interno de gestión CRAsys y se envía a almacenamiento.

PIEZAS NO CONFORMES

Las piezas no conforme se identifican en un carro que está identificado con una leyenda que dice SCRAP.





ALMACENAMIENTO DE PIEZAS

ASIGNACIÓN DE POSICIÓN

Las piezas podrán almacenarse en cajones o en tarimas según asigne el Sistema de gestión interno CRAsys. Una vez definida la posición, si la misma es una tarima, se coloca una etiqueta en la pieza a almacenar indicando:

- RP
- Modelo
- Posición en depósito

ALMACENAMIENTO DE PIEZAS

La pieza una vez identificada es embalada y almacenada en la posición indicada.

LISTADO BASICO DE AUTOPARTES RECUPERABLES

01. Alternador
02. Bobina de encendido
03. Bomba de agua
04. Bomba de nafta
05. Bomba inyectora
06. Caja de transferencia (4x4)
07. Caja de velocidades
08. Capot (sin la traba)
09. Carburador
10. Compresor de aire acondicionado
11. Condensador
12. Aire acondicionado
13. Electroventilador
14. Grilla delantera
15. Guardabarros delanteros (sólo los fijados con tornillos)
16. Instrumental de tablero
17. Intercooler
18. Módulo de inyección
19. Motor de arranque
20. Motor semiarmado (no se permite despiezarlo)
21. Portón trasero (sin cerradura y sin traba)
22. Puertas delanteras y traseras (sin bisagras y sin cerraduras, no se permite la comercialización de puertas con bisagras soldadas)
23. Radiador
24. Radiador de aceite
25. Tablero de instrumentos
26. Tapa de baúl (sin cerradura y sin traba)
27. Tapizado de techo
28. Tapizados de puertas
29. Turbo compresor
30. Volante de motor



RESIDUOS

Los residuos comunes, tipo domiciliarios, son retirados por el CEAMSE.

Los residuos especiales (aceites, restos de combustibles de los tanques de los autos a desarmar) son retirados por SPA.

Mientras que los residuos especiales semisólidos o sólidos (papel contaminado, guantes, estopa, tachos) se colocan en recipientes identificados, y luego son retirados por las empresas habilitadas.

Nuestro personal no tiene manejo directo con residuos peligrosos.

PROGRAMA DE MONITOREO AMBIENTAL

Para alcanzar un cumplimiento eficaz y a largo plazo en la protección del medio ambiente, así como para preservar las condiciones del hábitat se propone un sistema de gestión y control ambiental.

MONITOREO AMBIENTAL

Recurso Hídrico Subterráneo. Se realiza en forma semestral análisis de agua de los pozos de explotación realizando las siguientes determinaciones:

FÍSICO QUÍMICO

Color

Turbiedad

Temperatura

PH

Conductividad específica

Total Sólidos disueltos

Salinidad

Dureza como (CaCO₃)

Cloruros (CO⁻)

Sulfatos (SO₄⁼)

Amoniaco (NH₄⁺)

Nitritos (NO₂⁻)

Nitratos (NO₃⁻)

Hierro Total (Fe)

Fluoruros (F⁻)



BACTERIOLÓGICO COMPLETO

Adicionalmente a este muestreo se tomarán niveles de agua a fin de observar el comportamiento del nivel piezométrico.

EFLUENTES LÍQUIDOS

Se realizan análisis anuales del funcionamiento del separador de líquidos del sector de taller y CRA, llevar un programa de mantenimiento del buen funcionamiento del mismo para lograr su rendimiento para que encuadre dentro de las normativas vigentes de los organismos de control, Autoridad del Agua y OPDS.

RESIDUOS

Se está elaborando una política de separación de residuos, con identificación de colores según Normas ISO 14.000. Y se dispondrá un área exclusiva para los residuos generados por el taller, áreas de reciclado de autos y depósito.

Tendrá un área exclusiva para los residuos generados por el taller áreas de reciclado de autos y depósito.

POLÍTICA AMBIENTAL

La empresa tiene una actitud proactiva y dinámica, mediante una gestión responsable del medioambiente, asumiendo los siguientes compromisos:

Cumpliendo las disposiciones legislativas y reglamentarias que se le sean aplicables.

Promocionando programas de información y formación a los empleados.

Reduciendo la cantidad de residuos, a través de una correcta segregación de los mismos, en el lugar de su generación.

Adecuada gestión de los residuos: identificación, almacenamiento transitorio, transporte y disposición.

Reutilización de los residuos por la empresa o a través del reciclado por terceros.

Propendiendo al uso de las tecnologías "más amigables" con el ambiente.

Uso racional de la energía eléctrica y agua.





COMUNICACIÓN
EN PROGRESO

SUS
TEN
TA
BILI
DAD
2016

