REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2025

ENSAMBLANDO UN FUTURO SOSTENIBLE

GUIDI INDUSTRIAS





ÍNDICE

Carta de la Presidencia 3

01. NUESTRA EMPRESA 5

01 Nuestra empresa 7
02 Evolución histórica 8
03 Qué hacemos 9
04 Nuestros valores 11
05 Nuestra estrategia de sustentabilidad 12
06 Cadena de valor 13
07 Compromiso con organizaciones externas 15
08 Reconocimientos 16

02. GOBERNANZA 17

01 Gobierno corporativo 19
02 Ética y *Compliance* 22
03 Cómo operamos 25
04 Comunidad 27

03. CAPITAL HUMANO 30

01 Nuestro equipo 32
02 Higiene y seguridad 42

04. AMBIENTE 45

01 Gestión ambiental 47
02 Gestión de residuos 47
03 Materiales 48
04 Energía y emisiones 48
05 Agua y efluentes 50
06 Evaluación ambiental a proveedores 50

Acerca de este reporte 51
01 Materialidad y grupos de interés 52
Índice de contenidos GRI 54
Anexo 61

CARTA DE LA PRESIDENCIA

GRI 2-22

Bienvenidos a nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad.

Desde 1960, en Industrias Guidi venimos transitando un camino de crecimiento, esfuerzo y aprendizaje. Somos una empresa dedicada a la producción de partes para la industria automotriz y, a lo largo de nuestra trayectoria, hemos construido nuestro crecimiento sobre una convicción: avanzar de manera sostenida, apostando a la innovación, la inversión y, fundamentalmente, al desarrollo de las personas que hacen posible cada logro.

En 2025 celebramos nuestros 65 años de historia, una oportunidad para mirar el camino recorrido, reconocer nuestro legado y, al mismo tiempo, proyectarnos hacia el futuro. En este proceso, reafirmamos cuatro valores que forman parte de nuestro ADN y orientan nuestras decisiones: **Legado, Compromiso, Innovación e Integridad.**

Nuestra estrategia de sustentabilidad se integra a esta mirada de largo plazo, y busca concentrar nuestros esfuerzos donde podemos generar valor y gestionar responsablemente nuestros impactos. En este sentido, entendemos que nuestro crecimiento debe estar acompañado por una gestión que considere, de manera equilibrada, las dimensiones económicas, sociales y ambientales de nuestro negocio.

El vínculo con organizaciones externas y otros actores de nuestro entorno también constituye una herramienta para fortalecer nuestras capacidades. A su vez, parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad consiste en repensar nuestros procesos, adoptando nuevas tecnologías y buscando siempre la eficiencia en cada eslabón de nuestra cadena de valor. No se trata solo de hacer las cosas bien hoy, sino de garantizar un impacto positivo para el mañana.

Las perspectivas para nuestra actividad se mantienen estables, acompañadas por el buen desempeño de la Toyota Hilux en la región, y por una demanda que permite proyectar nuestro negocio con confianza. Frente a este escenario, continuaremos redoblando nuestros esfuerzos para mejorar la productividad y la eficiencia, apoyándonos cada vez más en nuevas aplicaciones tecnológicas. Entendemos que la incorporación de tecnología, acompañada por el desarrollo de capacidades y una gestión responsable, constituye una herramienta clave para sostener nuestra competitividad y continuar generando oportunidades de crecimiento.

En 2025, alcanzamos distintos hitos, que reflejan nuestro compromiso con una gestión cada vez más integral y responsable. En febrero, viajamos a Japón para recibir el ***Regional Contribution Award 2024,*** otorgado por Toyota Motor Corporation, un reconocimiento que recibimos por tercera vez. Este representa un respaldo a la calidad de nuestro trabajo y a nuestra contribución dentro de la cadena de valor.

También, continuamos avanzando en la incorporación de tecnología como herramienta para mejorar nuestros procesos. Durante el año, incorporamos Inteligencia Artificial y Visión Artificial en un proceso productivo, dando un nuevo paso hacia una manufactura cada vez más eficiente e innovadora. En paralelo, iniciamos el proceso de implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI), con el objetivo de alcanzar la certificación ISO 27001, y fortalecer la protección de la información y la continuidad de nuestras operaciones.

El desarrollo de las personas continuó siendo otro de nuestros focos de gestión. Brindamos más de 340 capacitaciones, orientadas a fortalecer conocimientos y capacidades dentro de la organización. Asimismo, fuimos reconocidos con el Premio ***ESG Award 2024***, en el aspecto de Gobernanza, por nuestro trabajo en el proyecto Abriendo Caminos hacia la Equidad, que contempla un protocolo para la prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral. Este reconocimiento reafirma la importancia de construir espacios de trabajo basados en el respeto, la equidad y la integridad.

El año también estuvo marcado por un proceso de renovación y actualización de nuestra identidad institucional. A través de un trabajo de *rebranding*, revisamos nuestra identidad y fortalecimos nuestros canales de comunicación, para acompañar los nuevos desafíos de la empresa.

Queremos agradecer a todas las personas que forman parte de Industrias Guidi por el compromiso que demuestran día a día. Su dedicación, esfuerzo y capacidad para afrontar nuevos desafíos son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos y seguir creciendo juntos.

Los invitamos a recorrer este reporte honrando nuestro legado, fortaleciendo nuestro compromiso, impulsando la innovación y actuando siempre con integridad. Cada acción en este camino nos permite generar valor a largo plazo, fortalecernos y prepararnos para los desafíos del futuro.

Cordialmente,

Carolina Castro y Fernando Castro





01. Nuestra empresa

TEMA MATERIAL

Calidad y seguridad automotriz



65 AÑOS
de **PRODUCCIÓN NACIONAL**

2 PLANTAS PRODUCTIVAS
En la provincia de Buenos Aires

+600
COLABORADORES

3 clientes principales
TOYOTA · Ford · Mercedes-Benz

3 CERTIFICACIONES
ISO 14001, ISO 45001 e IATF 16949

+13 MILLONES
de piezas y conjuntos entregados

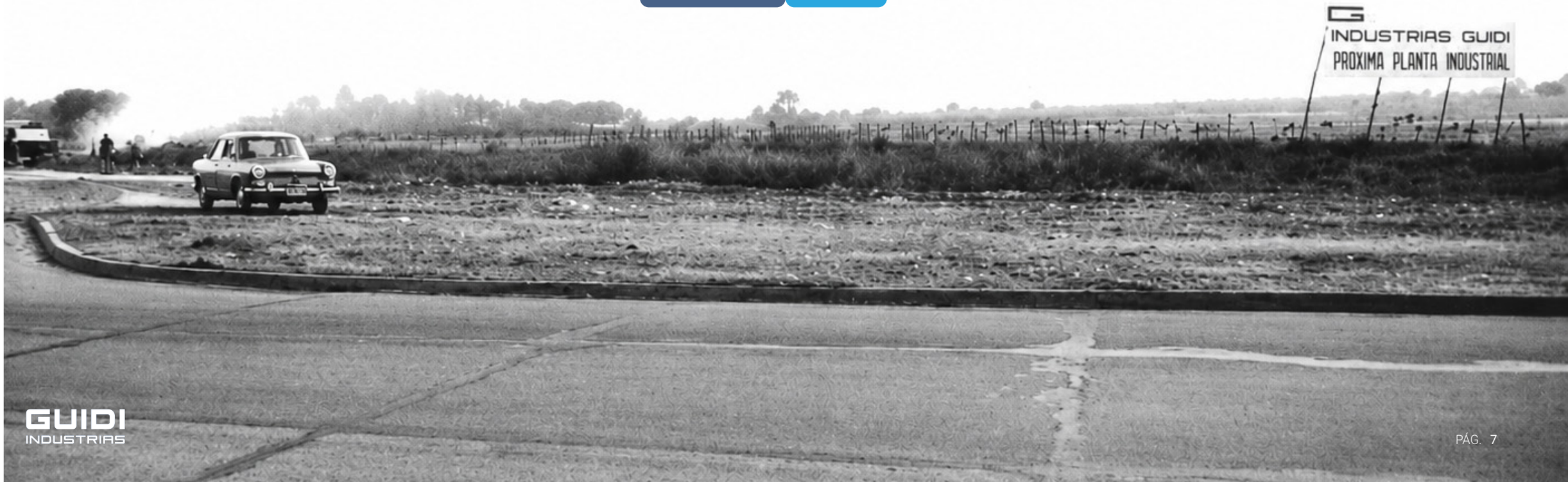
81 ROBOTS INDUSTRIALES
de soldadura por arco, punto, cobots y movimiento de materiales

01. **NUESTRA EMPRESA**

Somos Industrias Guidi, una empresa industrial argentina, fundada en 1960 por Fernand Guidi. Desde nuestros inicios, brindamos soluciones y desarrollamos productos para la industria automotriz, especializándonos en la fabricación de piezas estructurales de carrocería, como paragolpes, soportes, paneles, pilares y asientos, aportando calidad y confiabilidad a cada desarrollo.

Contamos con dos plantas industriales, ubicadas en la provincia de Buenos Aires: Planta Burzaco, con una superficie cubierta de 22.500 m^2 y Planta Zárate, con 11.000 m^2.

Nuestro crecimiento ha sido posible gracias a un **compromiso sostenido por la innovación, la inversión y la mejora continua**. En 2025 cumplimos 65 años, consolidándonos como una empresa líder en la industria autopartista a nivel regional.



02. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

1960 — Años 60-70

DIVERSIFICACIÓN INDUSTRIAL

Ampliación del portafolio hacia la fabricación de piezas para la construcción, la industria agrícola y el desarrollo de prensas mecánicas e hidráulicas de estampado.



FUNDACIÓN

Fernand Guidi funda Industrias Guidi, dando inicio a la trayectoria de la compañía.



1993 — 1997

ALIANZA ESTRATÉGICA CON TOYOTA ARGENTINA

Inicio de la producción de autopartes para Toyota Argentina, destinadas a la pick-up Hilux.



TOYOTA

ESPECIALIZACIÓN AUTOMOTRIZ

Restructuración integral de la compañía para dedicarse, de manera exclusiva, al sector automotor.



2008 — 2015

NUEVA PLANTA E HITO TECNOLÓGICO

Inauguración de la nueva planta industrial en Zárate e inicio de producción *(SOP)* del *restyling* de la Toyota Hilux, impulsado por la incorporación de una prensa *Transfer* de 2.500 t.



TOYOTA

EXPANSIÓN DE VOLUMEN

Duplicación de la producción para el proyecto global IMV de Toyota Hilux y un incremento del 70 % en la dotación de personal.



2017 — 2019

AMPLIACIÓN OPERATIVA

Extensión de la Planta Zárate e instalación de una nueva prensa *Transfer de 1.900 t.*



NUEVOS DESARROLLOS (ISRINGHAUSEN/ MERCEDES-BENZ)

Incorporación del cliente Isringhausen para el proceso de soldadura de la estructura metálica de asientos de la Mercedes-Benz Sprinter.



Mercedes-Benz

2023 — 2019

PROYECTO FORD RANGER

Incorporación de Ford como nuevo cliente para el estampado del Rail Roof (riel de techo) de la nueva generación de Ranger.



Ford

2025

NUEVO ENSAMBLE

Montaje de paneles laterales para Toyota Argentina.



TOYOTA

65° ANIVERSARIO

Rebranding integral y evento aniversario.



65° ANIVERSARIO

POTENCIANDO NUESTRA HISTORIA, PROYECTANDO EL FUTURO

En 2025, Industrias Guidi celebró 65 años de trayectoria, marcando el inicio de una nueva etapa. Sobre la base de nuestra experiencia, nos propusimos repensar nuestra estrategia e identidad corporativa. En este proceso, redefinimos nuestros valores: Legado, Compromiso, Innovación e Integridad. Además, renovamos la marca con un *rebranding* integral y presentamos un nuevo video institucional.

Para conmemorar este hito junto a quienes hacen posible la empresa, realizamos un evento, que fue una oportunidad para hacer una pausa, poner en valor nuestra historia y celebrar lo construido en equipo. Con la participación de más de 800 personas, entre colaboradores y acompañantes, la jornada incluyó juegos, sorteos, baile, un brindis de honor, y fue el marco perfecto para dar a conocer nuestros valores, la nueva imagen y la visión de futuro de la compañía.



03. QUÉ HACEMOS

GRI 2-6

Transformamos hojas de acero en componentes y conjuntos soldados de alta precisión para la industria automotriz. Fabricamos piezas estructurales y de carrocería, mediante procesos integrados de estampado y ensamble robotizado, abasteciendo a terminales automotrices con estándares de calidad global.

Desarrollamos esta producción, mediante líneas de prensas tándem (manuales y robotizadas) y prensas transfer de alta tecnología. A través de operaciones de embutido, recorte, perforado y calibrado, garantizamos el conformado preciso del material, para posteriormente integrar las piezas en celdas de soldadura robotizadas por puntos, arco y proyección de tuercas y espárragos. A diciembre de 2025, nuestra planta cuenta con un parque de 81 robots.

Nos diferenciamos por diseñar cada proceso productivo con foco en la eficiencia operativa y la optimización de recursos, maximizando la generación de valor y eliminando desperdicios en cada etapa. Optimizamos al máximo el uso de la materia prima y operamos con flujos logísticos integrados de reposición *Kanban* (sistema *pull*). Ello nos permite mantener inventarios mínimos, reducir costos y responder con máxima agilidad a la cadena de suministro de nuestros clientes.



Y otros más de **100** conjuntos.







Cultura Kaizen a través de nuestros Grupos GEM
(Guidi Equipos de Mejora)

Fomentamos la idea de que *pequeñas mejoras*, realizadas de *manera constante*, pueden llevar a grandes resultados a lo largo del tiempo. Este enfoque involucra a todo nuestro equipo de colaboradores, creando un ambiente de colaboración y creatividad.

04. **NUESTROS VALORES**

INTEGRIDAD
Buscamos impactar positivamente en la sociedad, potenciando a las personas y cuidando el medio ambiente.

INNOVACIÓN
Promovemos el proceso creativo para aportar soluciones innovadoras.

COMPROMISO
Orientamos nuestras acciones para superar, consistentemente, las expectativas de nuestros clientes.

LEGADO
Fomentamos la cultura emprendedora de nuestro fundador.

Nuestra visión es consolidarnos como empresa líder a nivel regional en la industria autopartista, manteniendo un crecimiento sostenible, basado en la innovación y en la mejora continua de los procesos.

Nuestra filosofía se basa en valores como la responsabilidad social y el respeto por el medio ambiente, promoviendo prácticas sostenibles, que integran el crecimiento económico con la preservación ecológica. También, fomentamos un entorno de trabajo colaborativo y con un fuerte espíritu de equipo, lo que contribuye a la mejora constante de todas nuestras operaciones.



05. NUESTRA ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

El desarrollo sostenible es un eje central en nuestra estrategia de negocio. Como proveedores de terminales automotrices, asumimos la responsabilidad de transformar nuestras operaciones hacia un modelo de manufactura cada vez más limpio y circular. Por ello, trabajamos sobre tres pilares:

Medio ambiente

Optimización del uso de recursos energéticos, reducción y valorización de nuestros residuos bajo enfoques de economía circular, y medición de nuestra huella de carbono, alineándonos con las metas globales de descarbonización de la cadena de suministro automotriz.

Personas, educación, diversidad e inclusión

Entorno de trabajo seguro, saludable e inclusivo, y que promueva el desarrollo continuo. Fortalecemos el vínculo con las comunidades y hacemos especial foco en educación, la inclusión de personas con discapacidad en ámbitos laborales de planta y el fortalecimiento y liderazgo de las mujeres en puestos operativos y jerárquicos.

Gobernanza y transparencia

Gestión basada en la ética, el cumplimiento normativo y la mitigación de riesgos, asegurando que cada decisión estratégica del Directorio esté atravesada por criterios ambientales, sociales y de gobernanza.

NUESTRA HOJA DE RUTA MEDIOAMBIENTAL

CORTO PLAZO

Establecer planes de reducción anuales en nuestros principales impactos ambientales (huella de carbono, consumo de agua y generación de residuos) mediante la optimización de recursos y la aplicación continua de mejoras a través de los Grupos GEM (Guidi Equipos de Mejora).

MEDIANO PLAZO

Implementar un Programa de Desarrollo ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) para nuestra cadena de proveedores estratégicos (Tier 2), impulsando la evaluación de su huella ambiental y el estricto cumplimiento de nuestras políticas de Ética y Compliance.

LARGO PLAZO

Avanzar hacia la carbono neutralidad de nuestras operaciones para acompañar el Desafío Ambiental 2050 de nuestros clientes, consolidando en paralelo una cultura corporativa diversa, equitativa, y segura.

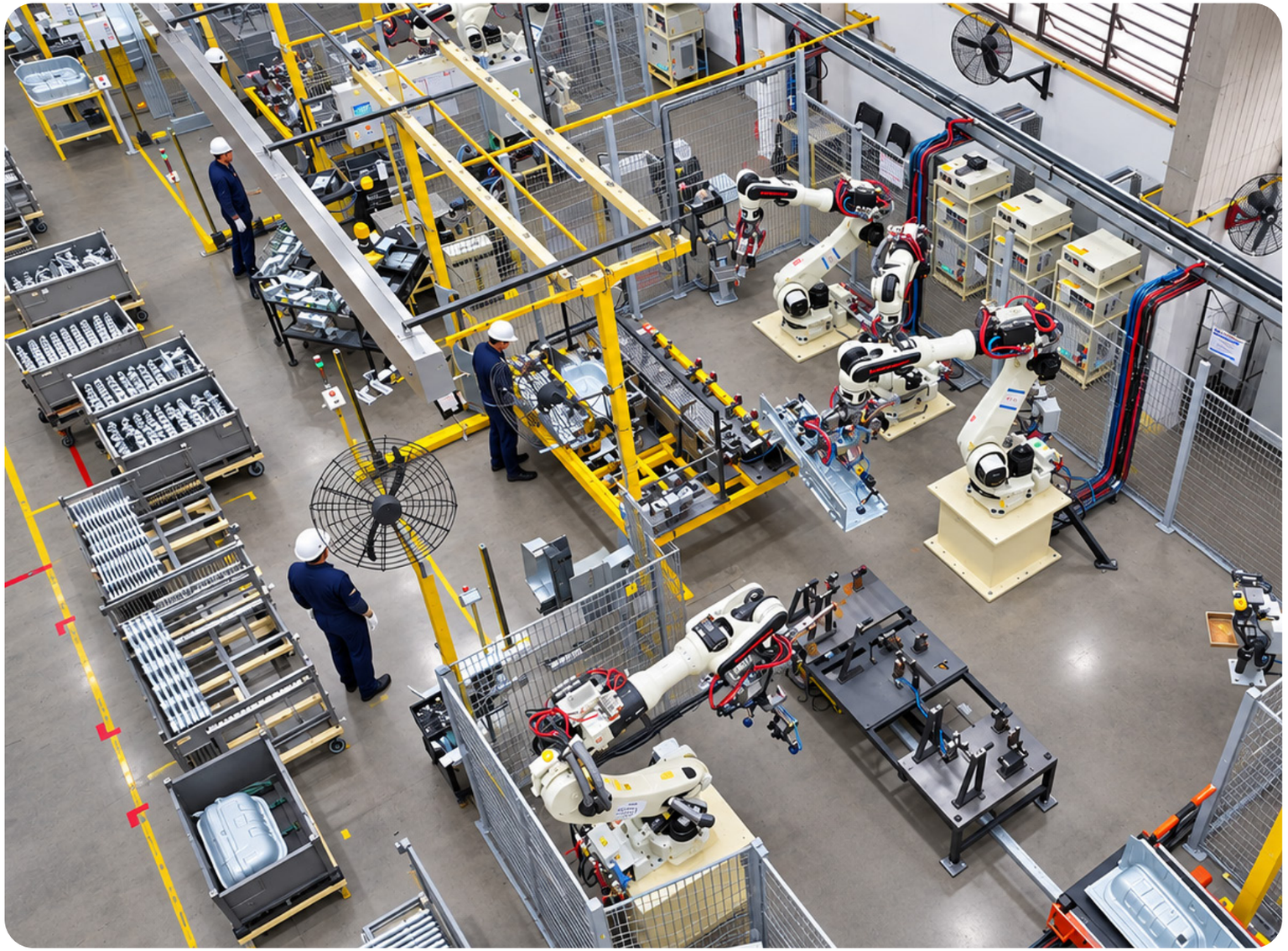
AGENDA 2030

Nuestra gestión se encuentra alineada con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Asimismo, contribuye a ocho Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mediante la minimización de los impactos negativos y el fortalecimiento de los positivos de nuestras operaciones y nuestra cadena de valor sobre las personas, el planeta y los derechos humanos.

La integridad es un pilar fundamental de nuestra cultura. Nos comprometemos a llevar adelante nuestra actividad diaria con estricto cumplimiento de las normas y de los compromisos asumidos, con transparencia, honestidad y responsabilidad moral. Desde la comunicación interna hasta las decisiones de inversión, procuramos actuar con coherencia entre lo que pensamos, decimos y hacemos.

Como empresa de tamaño medio, enfocamos nuestros esfuerzos en aquellos ODS donde podemos generar un impacto real, en línea con nuestra identidad y nuestro modelo de negocio.





06. CADENA DE VALOR

GRI 2-6, 3-3, 204-1

Nuestra cadena de abastecimiento se sustenta en una sólida red de proveedores (Tier 2 de la cadena automotriz), con quienes construimos relaciones de largo plazo basadas en la confianza. Este ecosistema colaborativo nos brinda acceso a una amplia gama de piezas, equipos y servicios fundamentales para nuestro proceso industrial.

Contamos con dos tipos de proveedores de material productivo: quienes suministran la materia prima principal, el metal, y con quienes tercerizamos parte de nuestros procesos, que son, aproximadamente, 20. Además, contamos con cerca de 500 proveedores no productivos. Del total del presupuesto destinado a abastecimiento, el 98 % aplica a proveedores argentinos.

NUESTROS PRINCIPALES CLIENTES SON

TOYOTA	Ford	Mercedes-Benz
96 %	3 %	1 %

Porcentaje de nuestras ventas.

ACTIVIDAD PRODUCTIVA

En términos productivos, 2025 se caracterizó por el inicio y la consolidación de producción de los paneles laterales traseros de la *pick up* Hilux, un proyecto de máxima trascendencia para nuestro cliente. También se avanzó en la preparación para la producción del nuevo modelo de Toyota, cuyo lanzamiento está previsto para diciembre de 2026.

Asimismo, el período estuvo marcado por la madurez alcanzada por la organización y por el fortalecimiento en la capacidad de respuesta frente a las crecientes exigencias de nuestros clientes. En este contexto, continuamos buscando soluciones innovadoras y tecnológicamente avanzadas para mejorar nuestros procesos, con foco en alcanzar la excelencia operacional.

En materia de volúmenes, el total de unidades producidas por nuestros clientes alcanzó las 269 mil unidades en 2025, lo que representa un incremento del 8 % en comparación con las 249 mil unidades registradas en 2024. En línea con este dinamismo, el total de piezas y conjuntos entregados a nuestros clientes ascendió a 13.450.400 unidades, un 3 % más que las 13.064.700 entregadas en 2024, destacándose el incremento en las entregas para Toyota (+ 5,9 %) y Ford (+ 21,7 %).

Llevamos adelante diversas actividades junto a nuestro principal cliente. En noviembre, asistimos a la Convención Anual de *Supply Chain* de Toyota. Esta convención fue una oportunidad para conocer no solo la agenda 2026, sino también para compartir las mejores prácticas logísticas. El intercambio nos brindó perspectivas prácticas, que podemos implementar directamente en nuestras propias operaciones para aumentar la eficiencia.

Durante este período, ante Toyota y su red de proveedores, presentamos una solución innovadora para optimizar la gestión de materiales *Vendor to Vendor*. Este desarrollo, realizado íntegramente por nuestro equipo, representa un avance significativo en la eficiencia de la cadena de suministro. La propuesta incorpora el uso de inteligencia artificial para predecir, gestionar y optimizar el flujo de materiales de proveedor a proveedor.

UNIDADES PRODUCIDAS POR NUESTROS CLIENTES

	2025	2024	2023
Toyota Argentina - Hilux	**177 K**	168 K	181 K
Ford - Ranger	**76 K**	62 K	55 K
Isringhausen (Mercedez-Benz) - Sprinter	**16 K**	19 K	17 K
Total	**269 K**	**249 K**	**253 K**

PIEZAS Y CONJUNTOS ENTREGADOS A NUESTROS CLIENTES

	2025	2024	2023
Toyota Argentina	**13.666.239**	12.901.551	14.086.360
Ford	**151.488**	124.512	73.756
Isringhausen (Mercedez-Benz)	**32.673**	38.637	34.382
Total	**13.850.400**	**13.064.700**	**14.194.498**





07. COMPROMISO CON ORGANIZACIONES EXTERNAS

GRI 2-28

El vínculo con organizaciones externas es fundamental para acompañar nuestra visión de consolidarnos como una empresa líder en la industria autopartista de la región, con un crecimiento sostenible basado en la innovación y la mejora continua.

A través de la construcción de alianzas y espacios de intercambio, buscamos ampliar el impacto positivo de nuestras acciones. Asimismo, el trabajo conjunto nos permite generar nuevas oportunidades, compartir conocimientos y fortalecer una cultura emprendedora, que contribuya a construir y proyectar nuestro legado.

ORGANIZACIONES CON LAS QUE TRABAJAMOS

- **AFAC** - Asociación Fábricas Argentinas de Componentes
- **APTA** - Asociación de Proveedores de Toyota Argentina
- **COPRET** - Consejo Provincial de Educación y Trabajo
- **FOP** - Fundación Observatorio PYME
- **FPC** - Fundación Poder Ciudadano
- **IDEA** - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina
- **INTI** - Instituto Nacional de Tecnología Industrial
- **PROPYMES**
- **SAMECO** - Sociedad Argentina para la Mejora Continua
- **SIPAB** - Sector Industrial Planificado de Almirante Brown
- **UIA** - Unión Industrial Argentina
- **UIAB** - Unión Industrial de Almirante Brown
- **UIPBA** - Unión Industrial de la provincia de Buenos Aires
- **VISTAGE Argentina**

08. RECONOCIMIENTOS

Como hito fundamental en nuestra trayectoria de sostenibilidad y excelencia manufacturera, en febrero de 2025, fuimos invitados a Japón para recibir el *Regional Contribution Award 2024*.

Es la tercera vez que Toyota Motor Corporation nos otorga este premio tan importante, en reconocimiento a 5 años consecutivos de excelente *performance*, excelente manejo de costos, reinversión de utilidades para mejorar la eficiencia productiva y el exitoso proyecto *outsource* de integración de *side* panel en planta Burzaco.

Recibir este galardón ratifica nuestro compromiso con la mejora continua (Kaizen), la adopción de los más altos estándares globales de producción responsable y la creación de valor compartido para nuestra comunidad y la industria automotriz. Este premio tan importante es un faro que eleva la vara y nos impulsa a enfrentar nuevos desafíos; superarlos tiene que ser la medida de nuestro éxito.



02.
Gobernanza

TEMA MATERIAL

Ética y anticorrupción | Diversidad, inclusión y derechos humanos
Seguridad y calidad automotriz | Relación con las comunidades





36 %
de **mujeres** en la Dirección Ejecutiva de la empresa.

Certificación **ISO 27001**
en **Seguridad de la Información** en proceso.

Sistema de Gestión de Calidad (*SGD*)
Certificado bajo la norma IATF 16949:2016

+ 1.000
Estudiantes
alcanzados por nuestras actividades en la comunidad

01. GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-18, 2-19, 2-25, 405-1

DIRECTORIO

En Industrias Guidi, el Directorio es el máximo órgano de gobierno, el cual desempeña un rol activo y crítico en la supervisión de la debida diligencia de la compañía. Su función principal es garantizar que existan procesos, metodologías y recursos necesarios para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos reales y potenciales de la operación en la economía, el medio ambiente y las personas.

Está integrado por accionistas (37 % mujeres y 63 % varones), conforme lo establece el Estatuto Social. Estos son responsables de elegir a los directores titulares y suplentes, así como de definir la duración de sus mandatos. Todos sus integrantes cumplen funciones ejecutivas en Industrias Guidi. Las remuneraciones del Directorio son determinadas por la Presidencia y se encuentran sujetas al resultado operativo de la compañía.

INTEGRACIÓN DEL DIRECTORIO

Carolina Castro *Presidenta*	Sandro Iglesias *Director Titular*
Fernando Castro *Vicepresidente*	Juana Guidi *Directora Suplente*
Nicolás Castro *Director Titular*	Roberto Guidi *Director Suplente*
Marcelo Guidi *Director Titular*	Daniela Fazzari *Directora Suplente*

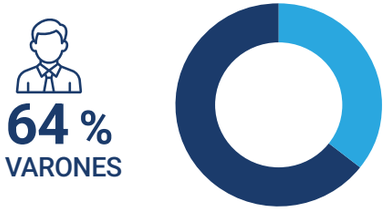


DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA EMPRESA

En Industrias Guidi el Directorio integra la Dirección Ejecutiva. A cargo de Carolina Castro y Fernando Castro, este órgano lleva adelante la gobernanza, administración general y desarrollo de la estrategia de la compañía.

COMPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA EMPRESA

	2025	2024
Según género		
Mujeres	**5**	5
Varones	**9**	9
Según rango etario		
Menores de 30 años	**0**	0
Entre 30 y 50 años	**7**	7
Mayores de 50 años	**7**	7





Carolina Castro
Presidenta



Fernando Castro
CEO y Vicepresidente



Juana Guidi
Senior Advisor y Directora Suplente



Roberto Guidi
Senior Advisor y Director Suplente



Nicolás Castro
Director Titular



Carlos Pan
Director Industrial



Fabián Novara
Director Comercial



Sandro Iglesias
Director de IT / Medio Ambiente y Director Titular



Gabriel Volpi
Director RR. HH. / Seguridad e Higiene



Marcelo Guidi
Responsable de Comercio Exterior y Director Titular



Gabriel Monzón
Gerente de Ingeniería y Proyectos



Daniela Fazzari
Gerenta de RSE / 5s y Directora Suplente



Brenda Martin
Gerenta de RR. HH.



Claudia Matsusaka
Gerenta de Contabilidad y Finanzas

COMITÉS

La Dirección Ejecutiva define la integración de los distintos Comités, considerando la especialidad técnica y la experiencia de cada uno de sus integrantes.

Comité de Sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresarial

Valida los reportes ambientales y sociales.

Carolina Castro *Presidenta*
Daniela Fazzari *Gerenta de RSE / 5S*
Sandro Iglesias *Director de IT / Medio Ambiente*
Ivan Dos Reis *Jefe de SHyMA*

Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos

Controla los presupuestos y las inversiones.

Carolina Castro *Presidenta*
Fernando Castro *CEO y Vicepresidente*
Fabián Novara *Director Comercial*
Claudia Matsusaka *Gerenta de Contabilidad y Finanzas*

Comité Operativo

Asegura la producción diaria.

Carlos Pan *Director Industrial*
Fabián Novara *Director Comercial*
Gabriel Volpi *Director RR. HH. / Seguridad e Higiene*
Gabriel Monzón *Gerente de Ingeniería y Proyectos*
Brenda Martin *Gerenta de RR. HH.*

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Directorio evalúa el desempeño en la supervisión de los impactos económicos, ambientales y sociales de forma anual, a través de los siguientes mecanismos:

Examina y aprueba la gestión institucional, tomando como base la Memoria Anual y el Balance General.

Monitorea indicadores claves de rendimientos estratégicos; de forma mensual, se controla el cumplimiento de los objetivos de sustentabilidad.

Auditorías externas de la cadena de valor: se evalúa el cumplimiento de los estándares y las auditorías exigidos por las terminales automotrices.

GESTIÓN DE IMPACTOS

La Dirección Ejecutiva es responsable de desarrollar, revisar y actualizar la misión, la filosofía y los valores de la empresa, así como sus estrategias y políticas de desarrollo sostenible. Para ello, cuenta con el apoyo del Comité de Sustentabilidad/ESG, con el que monitorea las tendencias globales, los requisitos regulatorios y las directrices ambientales de la industria automotriz.

Cuando se identifica un impacto significativo o un desvío en los objetivos de sostenibilidad, los altos ejecutivos presentan al Directorio los planes de acción y mitigación. Este evalúa la viabilidad técnica y financiera de dichos planes, aprueba las inversiones necesarias (por ejemplo, para la adecuación ambiental de procesos, o mejoras en ergonomía y seguridad en las líneas de producción) y realiza un seguimiento continuo de su efectividad. Asimismo, esta supervisión asegura que respondamos con agilidad a las pautas de debida diligencia y compras sostenibles exigidas por las terminales automotrices, manteniendo la competitividad y la sustentabilidad del negocio a largo plazo.

El Directorio delega la gestión financiera, el desarrollo de inversiones y el fortalecimiento de la cadena de valor en la Gerencia de Contabilidad y Finanzas, la Dirección Comercial, la Dirección de IT y la Dirección Industrial. Este busca la eficiencia mediante filosofías de mejora continua, como el TPS o Lean *Manufacturing*.

En cuanto a los impactos ambientales, la responsabilidad operativa está a cargo, de manera conjunta, de las Gerencias de RR.HH. y RSE, el Jefe de SHyMA y Dirección de Medio Ambiente y los gerentes de ambas plantas industriales, quienes gestionan los impactos diarios, como las emisiones de CO_2, la eficiencia energética y la gestión de residuos, a través de los Sistemas de Gestión Ambiental certificados internacionalmente.

Por último, la gestión del clima interno, los programas de inclusión (como la inserción de mujeres en planta y de personas con discapacidad), la salud ocupacional y el vínculo con las comunidades se delegan en las Gerencias de RR. HH. y RSE.

A su vez, la Dirección Ejecutiva realiza un seguimiento activo del avance de los objetivos ESG mediante informes periódicos, y tiene la responsabilidad final de revisar y aprobar la información presentada en el Reporte de Sustentabilidad, junto con el análisis y la validación de los temas materiales de la organización.

02. ÉTICA Y *COMPLIANCE*

GRI 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3, 205-2, 205-3, 206-1

GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Disponemos de Políticas Corporativas y de un Código de Ética, que nos permiten prevenir, identificar y mitigar conflictos de interés. Nuestro código define, explícitamente, qué constituye un conflicto de interés y establece la obligatoriedad de anteponer siempre los intereses de la compañía por sobre los personales. A su vez, contamos con un canal de denuncias, confidencial y anónimo, abierto tanto para colaboradores como para proveedores y clientes, donde se pueden reportar presuntas violaciones al código.

COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS

Ante la ocurrencia de un evento extraordinario o de alto impacto, como un incidente ambiental severo, un accidente grave o una contingencia legal, la Alta Gerencia notifica –de forma inmediata– a la Dirección Ejecutiva, encargados de activar la resolución.

Asimismo, mensualmente, las diferentes Gerencias presentan a la Dirección ejecutiva informes de gestión, con indicadores que muestran la evolución de los principales riesgos, contingencias, incidentes operativos y/o desvíos detectados.

En 2020 implementamos nuestro Código de Conducta, con la finalidad de establecer reglas de conducta de forma transparente y en línea con nuestros valores corporativos, que deben cumplirse en todo momento entre nosotros y con nuestra comunidad, proveedores y clientes.

Sostenemos que el crecimiento de la empresa debe desarrollarse bajo un enfoque sostenible, para garantizar su permanencia en el largo plazo. Para ello, consideramos fundamental integrar el desempeño económico, la responsabilidad social y el cuidado del ambiente como pilares de la gestión.

La administración del Código a cargo de una Comisión, conformada por dos miembros del Directorio, la Gerencia de Contabilidad y Finanzas, la Dirección Comercial y la Dirección de Recursos Humanos. Esta tiene la obligación de monitorear y evaluar la eficacia de los contenidos de forma semestral.

La implementación del Código es responsabilidad de la Gerencia de RSE. Entre sus funciones, se encuentran la comunicación de sus contenidos, la gestión del canal de sugerencias y denuncias, y la recopilación de la firma y aceptación del Código por parte de todo el equipo de colaboradores, la cual podrá realizarse por medios digitales.

A su vez, contamos con un canal anónimo para la presentación de sugerencias o denuncias relacionadas con el Código de Conducta. Todos los casos recibidos son evaluados y, cuando corresponde, la Comisión responsable de su administración inicia la investigación pertinente.



Ver **Código de Conducta**



Acceder al **Canal de Sugerencias y Denuncias**

Nuestro Código de Conducta establece lineamientos claros para prevenir cualquier práctica que pudiera dar lugar a un abuso de poder facilitando una ganancia privada. También, contamos con una política de tolerancia cero frente al trabajo infantil y la explotación laboral en cualquier eslabón de nuestra actividad. Este punto es un requisito ineludible para nuestras propias operaciones y una condición vinculante para toda nuestra cadena de proveedores y contratistas.

Durante 2025, Industrias Guidi no registró acciones judiciales relacionadas con competencia desleal, prácticas monopólicas o infracciones a la legislación aplicable en materia de libre competencia, en las que se haya identificado la participación de la organización.

En noviembre de 2025, realizamos una campaña interna de concientización de cumplimiento del Código de Conducta; además, verificamos digitalmente que toda la dotación hubiera realizado la lectura y firmado la conformidad. A diciembre, el 90 % de la dotación había firmado dicho documento. Durante el período, no se registraron multas ni sanciones por incumplimiento de la legislación y la normativa, ni casos de corrupción.

CIBERSEGURIDAD

Comenzamos a trabajar en asuntos vinculados con la ciberseguridad, para alcanzar la certificación ISO 27001. Certificar no solo nos permitirá cumplir con los requerimientos de nuestros clientes actuales y futuros, sino que además reducirá significativamente nuestra exposición a riesgos en materia de ciberseguridad, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la empresa.

NUESTRAS POLÍTICAS Y COMPROMISOS

GRI 2-23, 2-24

Disponemos de cinco políticas corporativas, las cuales fueron revisadas y ajustadas en agosto de 2025. Estas guían nuestro día a día, asegurándonos que sean conocidas, entendidas y respetadas por todo nuestro equipo de colaboradores, así como por los proveedores que operan en nuestras instalaciones, integrándose de manera transversal en todas las operaciones de ambas plantas.

- **POLÍTICA DE CALIDAD**
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD**
- **POLÍTICA AMBIENTAL**
- **POLÍTICA DE RSE**
- **POLÍTICA DE METODOLOGÍA 5S**

Los compromisos ambientales y de seguridad laboral están incorporados directamente en nuestros sistemas de gestión, certificados bajo normas internacionales, como ISO 14001 de Gestión Ambiental e ISO 45001 de Seguridad y Salud Ocupacional. Esto asegura que cada puesto de trabajo tenga procedimientos estandarizados que previenen impactos negativos. A su vez, cada política cuenta con un área responsable de su cumplimiento. Como complemento, disponemos de canales de comunicación, que permiten a colaboradores, proveedores y miembros de la comunidad reportar impactos negativos, contribuyendo a su identificación y gestión.

Para asegurar que las políticas sean adoptadas por todo el personal, se implementan programas de inducción para nuevos colaboradores, en cuestiones de calidad, seguridad y medio ambiente, 5S, recursos humanos y RSE. A su vez, la lectura y firma del Código de Conducta y del Protocolo de Violencia Laboral son obligatorias. De forma complementaria, realizamos capacitaciones periódicas en planta sobre gestión de residuos, seguridad, salud y uso de Elementos de Protección Personal (EPP).

En Industrias Guidi, no buscamos ser los más grandes, sino **ser los mejores**, con una cultura sustentada en la ***mejora continua***, la ***disciplina*** y el ***compromiso***.

Con respecto a nuestras relaciones comerciales, los contratos y órdenes de compra con proveedores incluyen cláusulas de cumplimiento de nuestro Código de Conducta para Proveedores, que exigen prácticas laborales justas, rechazo al trabajo infantil y cumplimiento normativo ambiental.

Como proveedores Tier 1 de la industria automotriz, integramos los compromisos de sustentabilidad requeridos por las terminales dentro de nuestros propios objetivos anuales, alineando nuestra conducta empresarial con las expectativas globales de descarbonización y el abastecimiento responsable de nuestros clientes.

METODOLOGÍA 5S

Otro aspecto de la gestión, que involucra a cada colaborador y favorece el trabajo individual y colectivo, es la implementación de las 5S, adoptada en Industrias Guidi como metodología de trabajo estándar en 2017. Nuestro primer paso fue informar sobre los beneficios de la metodología; al aplicar las 5S, trabajamos mejor.

En 2025, implementamos auditorías digitales estandarizadas, para medir cada sector y detectar oportunidades de mejora. Así, cada área asume la responsabilidad de su espacio y busca mejoras mes a mes.

Los beneficios directos de esta metodología se reflejan en espacios de trabajo limpios y bien organizados, donde cada elemento tiene un lugar definido. Esto optimiza las condiciones para estandarizar procesos, eliminar desperdicios y reducir tiempos de ejecución, impulsando la productividad y la calidad. Asimismo, fomenta la satisfacción de los empleados al responsabilizarse de sus puestos de trabajo, eliminando obstáculos en sus labores, otorgando mayor visibilidad a los problemas y favoreciendo la seguridad en los puestos de trabajo.



03. CÓMO OPERAMOS

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

GRI 3-3

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad (SGC), certificado bajo la norma IATF 16949:2016, nos permite asegurar la calidad de los productos y servicios que ofrecemos, promoviendo la mejora continua y satisfaciendo los requisitos y las expectativas de nuestros clientes. Para ello, basamos nuestra gestión en los siguientes principios:

01. **Producir partes para vehículos automotores con los estándares de calidad definidos por la empresa.**

02. **Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.**

03. **Gestionar los riesgos y las oportunidades.**

04. **Construir y mejorar la calidad en el proceso, trabajando sobre la base del *Toyota Production System (TPS)*.**

En septiembre de 2025, recibimos la auditoría externa por parte de la firma Bureau Veritas. En la planta de Burzaco, se llevó a cabo la primera Auditoría de Mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad. En cambio, en la planta de Zárate, se realizó la Auditoría de Recertificación del SGC. En ambos casos, no recibimos ninguna no conformidad mayor como resultado del proceso de certificación.

CERTIFIED
IATF 16949
Sistema de Gestión de Calidad

GESTIÓN DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Contamos con indicadores de calidad asociados a las entregas a nuestros principales clientes, que nos permiten monitorear y evaluar nuestro desempeño. En particular, Toyota Argentina utiliza como métrica las PPM, partes rechazadas por millón de partes entregadas, para evaluar nuestra *performance*.

Hasta 2024, se evaluaba el desempeño de nuestras dos plantas de manera independiente, nuestra planta de Burzaco cerró el año con un resultado de 1 PPM, mientras que nuestra planta de Zárate lo hizo con 3 PPM, frente a un objetivo de 6 PPM o menos, establecido por Toyota Argentina. A partir de 2025, nuestro cliente unificó la medición de ambas plantas. Bajo este nuevo esquema, alcanzamos un resultado de 1 PPM, superando el objetivo reformulado de 4 PPM o menos.

En septiembre, en el marco del Mes de la Calidad, conformamos un equipo multidisciplinario (Ingeniería, Producción y Calidad), para abordar, de manera integral, una desviación dimensional en el conjunto *Side Panel Inner*, correspondiente a nuestro cliente Toyota Argentina.

A través de un análisis participativo en planta, creamos un espacio de pausa estratégica para la reflexión operativa y el fortalecimiento de la conciencia sobre los requisitos del cliente y la calidad de nuestro trabajo. Esta iniciativa consolida la voz del cliente como un pilar fundamental en nuestro modelo de gobernanza para la mejora continua.

GRUPOS GEM

Los Grupos GEM (Guidi Equipos de Mejora) están conformados por el personal jornalizado de ambas plantas. Tienen como objetivo promover la participación activa de las personas en la identificación de oportunidades de mejora en los procesos. Aquellas propuestas que marcan un diferencial de excelencia son reconocidas e implementadas. La actividad de estos grupos viene desarrollándose casi sin interrupciones desde 2009, con excepción de los años 2020 y 2021, con motivo de la pandemia del COVID-19.

En 2025, en la planta de Burzaco participaron 115 colaboradores, organizados en 24 grupos de trabajo, que pertenecen a los sectores de Producción, Calidad, Mantenimiento, Matricería y Logística. Respecto al año anterior, se registró un aumento del 10 % en la participación y la mayoría de las iniciativas estuvieron orientadas a Productividad. En Zárate, participaron 85 colaboradores organizados en 17 grupos, que abordaron temáticas vinculadas a Productividad, Costos, SHyMA, Logística y Calidad. El proceso culminó con la premiación de 6 grupos ganadores en cada planta, en reconocimiento a su compromiso, el trabajo en equipo y las mejoras logradas a partir de esta metodología.

INNOVACIÓN

Diseñamos y automatizamos nuestros procesos utilizando una amplia gama de tecnologías: robots industriales y colaborativos, visión artificial, Internet de las Cosas (IoT, por sus siglas en inglés) y otras aplicaciones.

En 2025, nuestra planta de Burzaco alcanzó un hito relevante con la validación final, por parte de la empresa Prestige Auto, sobre una nueva técnica de soldadura de tuercas por proyección, aplicada a componentes de las estructuras de los asientos que le proveemos a nuestro cliente Isringhausen. Este avance permitió una mejora en la eficacia y calidad del proceso productivo. El logro fue posible gracias al trabajo en conjunto de los distintos equipos involucrados.

También, incorporamos inteligencia artificial (IA) y visión artificial (VA) en el proceso productivo. El objetivo fue automatizar la inspección de tuercas y tornillos soldados, una tarea que, hasta el momento, se realizaba de forma manual mediante verificación visual de posición y existencia.

El programa fue entrenado mediante asistencia de IA, a partir de un registro fotográfico de soldaduras conformes y no conformes, lo que permitió un análisis comparativo automatizado. El sistema emite alertas visuales en tiempo real para el operador, autorizando la continuidad del flujo o deteniendo la línea, según corresponda. Actualmente, la solución se encuentra operativa y en etapa de escalabilidad dentro de la planta, habiéndose aplicado en 8 celdas de soldadura.

Durante el periodo, dimos un nuevo paso en la incorporación de tecnología aplicada a nuestros procesos productivos, con la implementación de un Sistema de Visión Artificial 3D. Esta iniciativa tuvo como objetivo principal optimizar el abastecimiento de piezas y reducir las paradas de línea.

El sistema permite identificar la posición de las piezas en tiempo real y comunicarse directamente con el robot, ajustando su recorrido para asegurar una correcta toma y alimentación a la matriz de estampado.

Como resultado, logramos reducir –de manera significativa– las paradas de línea asociadas a errores de posicionamiento. Actualmente, el sistema se encuentra funcionando y se evalúa replicar esta tecnología en otros sectores de la planta, reafirmando nuestro compromiso con la mejora continua y la innovación.



04. COMUNIDAD

GRI 3-3, 413-1, 413-2

Nuestro vínculo con la comunidad es importante. Por eso, buscamos ser un actor clave en el desarrollo socioeconómico de las comunidades donde operamos, promoviendo relaciones transparentes, de confianza mutua y de largo plazo con las instituciones locales. Este compromiso se formaliza a través de nuestra Política de Responsabilidad Social Empresaria, y de nuestros valores corporativos, orientados a generar un impacto positivo y sostenible en el entorno.

NUESTROS OBJETIVOS SON:

- **Fortalecer el vínculo con las comunidades educativas locales, especialmente, con escuelas técnicas y universidades, para fomentar la empleabilidad y generar imagen de marca empleadora.**
- **Potenciar programas de inclusión y diversidad, haciendo foco en el desarrollo de las mujeres en la industria metalúrgica, así como de personas discapacitadas en tareas regulares de producción.**
- **Mantener y desarrollar relaciones comerciales transparentes y estables con nuestra cadena de valor.**
- **Fortalecer el sentido de pertenencia y el orgullo de formar parte de la comunidad Guidi.**
- **Mantener canales de comunicación bidireccionales y abiertos a la comunidad local, para atender, de forma oportuna, sus necesidades o impactos derivados de la operación de las plantas.**

Al cierre del período, no se han registrado impactos negativos reales significativos, multas ambientales, ni reclamos formales por parte de la comunidad local de Burzaco o Zárate.

UN APORTE A LA EDUCACIÓN TÉCNICA

Participamos en distintas actividades organizadas por la Dirección de Educación Técnico Profesional de la Provincia de Buenos Aires, orientadas a fortalecer el vínculo entre la industria y la educación técnica. En este marco, fuimos convocados para compartir nuestra experiencia en la implementación de la metodología 5S, una herramienta que aplicamos de manera cotidiana en la empresa y que se encuentra en proceso de incorporación en la currícula de las escuelas técnicas.

Los encuentros, que reunieron a estudiantes, docentes, directivos y equipos de conducción de instituciones educativas de la región, fueron una valiosa oportunidad para intercambiar experiencias y acercar prácticas vinculadas al orden, la seguridad, la eficiencia y la mejora continua, tanto en los espacios de trabajo como de aprendizaje.

FUTUROS PROFESIONALES EN PRÁCTICA

Llevamos adelante el programa de Prácticas Profesionalizantes, que contó con la participación de **108 estudiantes de 17 escuelas técnicas**, tanto de la zona de Burzaco como de Zárate. Ellos realizaron experiencias formativas en distintas áreas de la empresa, entre ellas, Mantenimiento, Logística, Seguridad Higiene y Medio Ambiente (SHyMA), Administración Contable, Compras, Comercial, Producción, Matricería, Calidad e IT.

El programa tiene como objetivo vincular la educación con el mundo laboral real, brindándoles un primer acercamiento a la dinámica de trabajo y a los procesos productivos de la empresa.

	2025	2024
Cantidad total de estudiantes	**108**	**80**
Mujeres	**31 (28 %)**	28 (35 %)
Varones	**77 (72 %)**	52 (65 %)
Cantidad de escuelas	**17**	**14**

+ 900 PROMESAS DE FUTURO

Durante 2025, recibimos la visita en planta de más de **900 estudiantes** de escuelas técnicas e institutos terciarios de distintas instituciones educativas de la zona, tanto de Burzaco como de Zárate. Su objetivo fue compartir experiencias y conocer los procesos productivos de nuestra empresa.

En Industrias Guidi, creemos en la ***educación como base del desarrollo*** y seguimos **construyendo futuro a partir del conocimiento.**

ABRIENDO OPORTUNIDADES

Participamos en las Ferias de Empleo, organizadas por la UNLZ (Universidad Nacional de Lomas de Zamora) y la UTN (Universidad Tecnológica Nacional de Campana). Estos espacios son puntos de encuentro clave entre estudiantes, jóvenes profesionales y empresas comprometidas con el desarrollo del talento en nuestras comunidades.

Durante estas jornadas, representantes de nuestros equipos de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial e Ingeniería compartieron información sobre la empresa, los perfiles que buscamos y las oportunidades laborales que ofrecemos, generando un valioso intercambio con futuros profesionales.

Nuestra participación reafirma nuestro compromiso con la inserción laboral y el fortalecimiento de vínculos con instituciones académicas de la región.

PROGRAMA CHICAS EN INGENIERÍA

Durante la segunda mitad del año, **33 alumnas** de escuelas secundarias de Zárate y Campana participaron del Programa Chicas en Ingeniería, una iniciativa de la Universidad Tecnológica Nacional, que Industrias Guidi acompaña para acercar a las jóvenes al mundo laboral.



A través de estas iniciativas, reforzamos nuestro compromiso de **fomentar el crecimiento y la educación** en un ***lugar de trabajo inclusivo y profesional***.

COLABORACIONES CON LA COMUNIDAD

Durante el período, llevamos adelante distintas actividades junto con la comunidad. Participamos, nuevamente, de la acción “Misión Timbo”, en la que, a partir de la colaboración de nuestro personal, donamos botines de recambio para las personas que trabajan en condiciones adversas y sin el calzado adecuado en zonas rurales y montes del norte argentino. Para el Día de la Niñez, realizamos una colecta de juguetes y una merienda nutritiva en la Capilla Nuestra Señora de Itatí, el Comedor los Pitufines y Barrios de Pie.

MÁS COMUNICADOS

Durante 2025, avanzamos en un proceso de renovación y actualización de la identidad de Industrias Guidi, como parte de un trabajo de *rebranding*, orientado a acompañar los nuevos desafíos de la empresa y a fortalecer nuestros canales institucionales de comunicación. El proceso se llevó adelante junto con la Mesa Directiva y diversos grupos de trabajo, con el objetivo de aportar una mirada renovada y genuina sobre nuestra identidad.

En este marco, revisamos nuestra esencia y le dimos una nueva perspectiva a nuestra visión, al tiempo que redefinimos nuestros valores corporativos, que representan el ADN de Industrias Guidi, y se reflejan en nuestras decisiones y acciones cotidianas.

Como parte de esta transformación, también actualizamos nuestra identidad visual y modificamos el logo de la compañía, dando forma a una nueva expresión de quiénes somos y hacia dónde queremos avanzar.

Logotipo anterior



Logotipo actual



NUEVO CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNA

Lanzamos un contacto de WhatsApp interno, como un nuevo espacio ágil y directo para compartir novedades relevantes con nuestro equipo de colaboradores, facilitando una comunicación más rápida y accesible.

PERFIL CORPORATIVO DE LINKEDIN

Lanzamos el perfil institucional de Industrias Guidi en LinkedIn, un nuevo canal orientado a comunicar novedades de la empresa, reforzar nuestra identidad corporativa y fortalecer el vínculo con la comunidad profesional.

Ver Perfil de Linkedin

NUEVA PÁGINA WEB

Presentamos la nueva página web de la empresa, con un diseño renovado y una estructura más clara, pensada para reflejar nuestra identidad, facilitar el acceso a la información y acompañar el crecimiento de la organización.

Ver Página Web

NUEVO VIDEO INSTITUCIONAL

Con motivo de los 65 años, realizamos y presentamos un nuevo video institucional, que muestra con claridad quiénes somos y qué hacemos.

Ver Video

LIBRO GUIDI 65° ANIVERSARIO

Este libro narra las transformaciones de Guidi en el nuevo siglo: un tiempo de expansión, innovación y madurez, en el que reafirmamos nuestro aporte a la industria automotriz argentina.

Ver Libro



03.
Capital humano

TEMA MATERIAL

Diversidad, inclusión y derechos humanos | Bienestar laboral, salud y seguridad



108
Estudiantes participaron de nuestras
PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES

1.ra capacitación con
REALIDAD VIRTUAL

+340
CAPACITACIONES
brindadas

200
colaboradores participaron de nuestros
Grupos GEM *(Guidi Equipos de Mejora)*

3.er año consecutivo del
PLAN DE DESARROLLO DE LÍDERES
Cuadros de sucesión a futuro

01. NUESTRO EQUIPO

GRI 2-7, 2-8, 3-3, 405-1

Las personas son el motor de nuestra organización. Por ello, promovemos su bienestar y desarrollo, procurando que cada colaborador se desempeñe en el puesto más adecuado a sus capacidades y habilidades, favoreciendo su crecimiento profesional, un óptimo desempeño y un clima laboral positivo.

NUESTRA DOTACIÓN

+ 600
Colaboradores



76 %
VARONES

24 %
MUJERES

Para más información sobre nuestra dotación:

Consultar el **Anexo**

	2025			2024		
	MUJER	VARÓN	TOTAL	MUJER	VARÓN	TOTAL
Cantidad total	**149**	**480**	**629**	**127**	**475**	**602**
Planta Zárate	**93**	**140**	**233**	87	131	218
Planta Burzaco	**56**	**340**	**396**	40	344	384
Personal externo*			**49**			48

*Personal externo a la nómina lleva adelante actividades como vigilancia, limpieza, servicio de comedor y atención médica.

A continuación, se presenta la distribución porcentual de mujeres y varones en las cuatro categorías laborales.

Porcentaje total	**24 %**	**76 %**	21 %	79 %
Dirección / Gerencia	**29 %**	**71 %**	31 %	69 %
Jefaturas / Supervisión	**10 %**	**90 %**	9 %	91 %
Analistas	**41 %**	**59 %**	44 %	56 %
Personal operario	**22 %**	**78 %**	19 %	81 %



POTENCIAMOS LA DIVERSIDAD

GRI 406-1

En Industrias Guidi, entendemos que la diversidad es un factor clave para impulsar la creatividad, la innovación y el crecimiento de la organización. Por ello, promovemos una cultura organizacional ágil e inclusiva, que favorece la convivencia, el respeto y la colaboración entre personas con diferentes características, culturas, intereses y aptitudes.

Nuestro objetivo es alcanzar cero casos confirmados de discriminación o acoso, atender las situaciones que se presenten y asegurar que el 100 % de la nómina conozca los canales seguros de denuncia ante cualquier comportamiento que vulnere sus derechos o dignidad. También, fomentamos una cultura corporativa inclusiva, que valore la diversidad como un pilar fundamental para el desarrollo de los equipos.

Nuestro Código de Conducta prohíbe, de manera estricta, cualquier forma de discriminación por motivos de género, edad, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición. Este compromiso se extiende a todos los procesos de la compañía, desde la selección y contratación hasta la promoción y el desarrollo del personal. Asimismo, de forma periódica se realizan revisiones en los procesos de selección, asignación de remuneraciones y promociones internas, para constatar que se basan, exclusivamente, en criterios de mérito, capacidad y desempeño profesional, eliminando cualquier sesgo discrecional.

Para fortalecer una cultura basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la inclusión, desarrollamos campañas de sensibilización a través de canales internos (como la App Unite y carteleras físicas en las plantas). Asimismo, durante los procesos de inducción, todas las personas que ingresan reciben formación explícita sobre las pautas de comportamiento ético y los mecanismos de protección contra la discriminación.

En 2025, consolidamos un buzón anónimo de sugerencias y denuncias web como una herramienta confiable, que garantiza un entorno libre y seguro de represalias para colaboradores, clientes, proveedores y la comunidad.

Durante el período reportado se recibieron ocho denuncias: una por comentarios discriminatorios, cuatro por situaciones de hostigamiento, una por conductas que afectan la convivencia y dos por maltrato verbal. En todos los casos, las denuncias son analizadas por un Comité, conformado por la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de RSE y un referente del área a la que pertenece el denunciante.

Asimismo, las denuncias son revisadas de acuerdo con nuestro Protocolo para la Prevención y Atención de Situaciones de Discriminación, Acoso y Violencia, a partir del cual se determinan y se llevan adelante las medidas correctivas correspondientes.

03

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA

Contamos con un Protocolo específico para prevenir y atender situaciones de discriminación, acoso laboral y violencia. Este brinda herramientas para defender el respeto por los derechos humanos de las personas, promover un ambiente laboral libre de violencia y proteger a las personas afectadas. Fue implementado en 2020 con una revisión en 2023. Su objetivo es establecer, de manera clara, los estándares de respeto y dignidad que se promueven para las relaciones interpersonales dentro de Industrias Guidi, así como generar un procedimiento que ofrezca lineamientos para la prevención, orientación, atención y resolución de las situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral que pudieran suceder.

Es importante mencionar que el Protocolo fue consensuado con las Comisiones Internas de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica), fomentando el diálogo social y su compromiso con los lineamientos allí establecidos. Los principios fundamentales, con los cuales se ha abordado este accionar, garantizan el trato justo y una política de prevención. Estos lineamientos incluyen: la confidencialidad de la denuncia, el consentimiento informado respetando al denunciante, la no represalia como mecanismo de ejecución, y la transparencia y rendición de cuentas.

En noviembre, del 2025, llevamos adelante una campaña de concientización sobre el Protocolo, junto con la difusión del Código de Conducta. La iniciativa incluyó el envío de materiales informativos, acciones de capacitación y sensibilización, y la puesta a disposición del documento para su firma digital por parte de todo el equipo de colaboradores, a través de la aplicación Tu recibo. En este marco, se realizaron dos charlas de capacitación, una en cada planta, orientadas a profundizar el conocimiento y la reflexión sobre estas temáticas.

Estas acciones reafirman nuestro compromiso con la construcción de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y basado en valores, promoviendo relaciones laborales saludables y el cuidado de las personas.

Un premio a la equidad laboral



Fuimos reconocidos en 2025, con el **Premio ESG Award 2024** en la categoría ***Gobernanza***, por nuestro trabajo en el proyecto *"Abriendo Caminos hacia la Equidad, Protocolo para la prevención y atención a situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral"*.

El ESG Award es un reconocimiento de Toyota que destaca a empresas, organizaciones o proyectos que sobresalen en prácticas relacionadas con el medio ambiente, la responsabilidad social y la buena gobernanza. Este premio busca promover iniciativas que contribuyan a un desarrollo sostenible y responsable, alineándose con los valores y objetivos de Toyota en cuanto a sostenibilidad y compromiso social.



PROGRAMA DE INCLUSIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA METALÚRGICA

Buscamos contribuir a la transformación de la industria metalúrgica autopartista, un sector históricamente masculinizado. En este marco, nos proponemos mantener una participación del 40 % de mujeres en la planta de Zárate y superar un 15 % en la planta de Burzaco, con el objetivo de que representen el 27 % de la dotación total de la compañía para 2030.

En noviembre, participamos en la Conferencia de Inclusión TLAC 2025, realizada en la planta de Toyota en Sorocaba, Brasil. El encuentro reunió a más de 30 empresas de 21 países, con el objetivo de compartir iniciativas y experiencias orientadas a construir entornos laborales cada vez más inclusivos y diversos.

Este tipo de encuentros nos permiten compartir perspectivas y experiencias, así como adquirir ideas concretas para seguir promoviendo espacios de trabajo más confortables, inclusivos y diversos, potenciando las capacidades de cada persona.

PROGRAMA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Contamos con un programa inclusivo, enfocado en integrar a personas con discapacidad en las tareas regulares de producción. Quienes participan del programa trabajan en sectores específicos de ambas plantas, llevando adelante las mismas responsabilidades y obligaciones que el resto de la dotación.

El programa involucra a todo el equipo y cuenta con una terapista ocupacional. Asimismo, llevamos adelante capacitaciones, desarrollo de adecuaciones y apoyos, y especial compromiso y dedicación de todos los miembros del equipo. Nuestro objetivo es fortalecer la inclusión, valorando la diversidad y promoviendo un entorno laboral accesible e igualitario.

	2025	2024
Participantes en Burzaco	**4**	4
Participantes en Zárate	**1**	2

Como resultado de este programa, contamos con cuatro personas afianzadas en sus puestos en los sectores de Estampado, Soldadura, Pañol y *Vendor to Vendor*, mientras que una persona se encuentra en el sector de Portería.

Durante 2025, dos personas no pudieron continuar con el programa. Estas experiencias nos permitieron detectar oportunidades de mejora, así como fortalecer los criterios y procesos de selección.

En 2025, recibimos la visita del Centro de Formación Integral (CFI Zárate) y de la escuela Ser de Zárate, instituciones dedicadas a acompañar niños/as, adolescentes y jóvenes con discapacidad en su desarrollo educativo, social y laboral, promoviendo la autonomía y la inclusión de las personas en distintos ámbitos. El encuentro fue una oportunidad para conocernos, intercambiar experiencias y seguir fortaleciendo el vínculo entre educación, inclusión y trabajo.

En 2025

5 colaboradores dentro del programa de **inclusión**.

MOVILIDAD DEL TALENTO

GRI 401-1

En la actualidad, las organizaciones transitan un escenario dinámico, caracterizado por la convivencia de múltiples generaciones y la diversidad de talentos. En este contexto, situar a las personas en el centro de la estrategia es clave para transformar la gestión de nuestro capital humano y alinearnos a estándares globales de excelencia.

135
Contrataciones en 2025



67
VARONES





68
MUJERES

Nuestro compromiso es sostener **la empleabilidad** y **la diversidad**, que no solo se declaran, sino que *se construyen, planifican y mantienen en el tiempo.*

GUIDI INDUSTRIAS

TASA DE CONTRATACIONES

	2025		2024	
	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa
Total de nuevas contrataciones	**135**	**21,46 %**	**39**	**6,48 %**
Según género				
Mujer	**68**	**10,81 %**	23	3,82 %
Varón	**67**	**10,65 %**	16	2,66 %
Según grupo etario				
Menores de 30 años	**89**	**14,15 %**	28	4,65 %
Entre 30 y 50 años	**45**	**7,15 %**	9	1,50 %
Mayores a 50 años	**1**	**0,16 %**	2	0,33 %
Según ubicación				
Zárate	**92**	**14,63 %**	32	5,32 %
Burzaco	**43**	**6,84 %**	7	1,16 %

Nota metodológica: la tasa de nuevas contrataciones se calcula dividiendo la cantidad de empleados incorporados durante el período por la cantidad total de empleados a fin de año, y multiplicando el resultado por 100. El total de empleados fue de 602 el 31/12/2024 y de 629 el 31/12/2025. Las tasas por grupo de edad, género y región se calculan sobre ese mismo total.

TASA DE ROTACIÓN

	2025		2024	
	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa
Total rotación	**108**	**17,17 %**	**64**	**10,63 %**
Según género				
Mujer	**48**	**7,63 %**	23	3,82 %
Varón	**60**	**9,54 %**	41	6,81 %
Según grupo etario				
Menores de 30 años	**55**	**8,74 %**	32	5,32 %
Entre 30 y 50 años	**47**	**7,47 %**	28	4,65 %
Mayores a 50 años	**6**	**0,95 %**	4	0,66 %
Según ubicación				
Zárate	**79**	**12,56 %**	46	7,64 %
Burzaco	**29**	**4,61 %**	18	2,99 %

Nota metodológica: la tasa de rotación se calcula dividiendo la cantidad de empleados que dejaron la empresa durante el período por la cantidad total de total de empleados a fin de año, y multiplicando el resultado por 100. El total de empleados fue de 602 el 31/12/2024 y de 629 el 31/12/2025. Las tasas por grupo de edad, género y región se calculan sobre ese mismo total.

Durante el período, se registró un aumento en la tasa de rotación de colaboradores, especialmente en la planta de Zárate. Para abordarlo, se conformó un equipo de trabajo entre distintas áreas, el cual analizó las principales causas y definió un plan de acción orientado tanto a la captación como a la retención del personal. En el proceso de selección se incorporaron recorridas por la planta el día de la entrevista y pruebas de manipulación de piezas, se reforzó el examen psicotécnico y se cambió de consultora de reclutamiento. En cuanto a la retención, se instauraron desayunos con los colaboradores recién incorporados para saldar inquietudes, se reforzó la formación inicial con un mínimo de cinco días en el DOJO de entrenamiento y se intensificaron las evaluaciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

IMPULSANDO EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS

GRI 3-3, 404-1, 404-3

La educación de nuestro personal es un eje central en la gestión del capital humano de nuestra organización. Por ello, contamos con un plan anual de capacitación, orientado a fortalecer las competencias del equipo, mejorar su desempeño y acompañar el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

Las necesidades de capacitaciones se identifican a partir de las evaluaciones de desempeño y del intercambio con las personas responsables de cada área. A partir de este diagnóstico, el área de Recursos Humanos, junto con el área solicitante, define las capacitaciones por realizar.

Asimismo, contamos con *skill maps* para la totalidad de los puestos operativos, que permiten identificar y gestionar las competencias requeridas. En este marco, contemplamos los cambios normativos, los avances tecnológicos y estratégicos (como los desarrollos vinculados con Industria 4.0 e inteligencia artificial) y las nuevas demandas de clientes, que pueden requerir la actualización de las competencias y de las necesidades de capacitación. Para evaluar la efectividad de las capacitaciones, contamos con un formulario de relevamiento de su eficacia que es completado por el jefe directo del colaborador.

HORAS DE FORMACIÓN

	2025	2024
Número total de horas de formación	**16.109**	**11.436**
Promedio de horas de formación por empleado	**25,6**	**19,0**
Promedio de horas de formación según género		
Mujer	**40,9**	29,5
Varón	**20,9**	16,2
Promedio de horas de formación según categoría laboral		
Dirección / Gerencia	**115,4**	112,3
Jefaturas / Supervisión	**117,0**	130,3
Analistas	**31,4**	25,3
Personal operario	**19,1**	11,5

Se observa una diferencia en el promedio de horas de formación entre hombres y mujeres. Esta se explica principalmente por el incremento de las horas destinadas a la capacitación inicial, medida que se reforzó como respuesta a la problemática de rotación en la planta de Zárate, y que coincidió con el foco puesto en la incorporación de mujeres a planta.

Actualmente, la cantidad de horas promedio por colaborador es de 25,6. Nuestro objetivo es alcanzar un total de 27 horas de capacitación por colaborador y 41 horas para el grupo de desarrollo.

Llevamos adelante 348 capacitaciones, vinculadas a Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, Calidad y Sistemas de Gestión, Producción y Competencias Técnicas, Liderazgo y Desarrollo de Personas, Herramientas y Sistemas, Inducción e Integración, Industria 4.0 e Inteligencia Artificial, Presentaciones Eficaces, y Medio Ambiente y Sustentabilidad.

En cuanto al desarrollo de nuestro equipo de colaboradores, el 100 % recibe evaluaciones de desempeño anuales. Para el personal fuera de convenio y con cargo de supervisión de planta, a fines de 2024 comenzamos a utilizar la plataforma Visma Talent (ahora denominada Mandü by Visma), la cual forma parte de nuestro sistema de recursos humanos. En diciembre de 2025, evaluamos 93 personas a través de esta plataforma, lo que permitió a la Dirección y a las áreas de Jefatura y Supervisión plasmar los objetivos y hacer un seguimiento formal del cumplimiento, sumado a instancias de *feedback* con cada colaborador.

Por su parte, el personal jornalizado recibe evaluaciones de seguimiento de ausentismo, participación en capacitaciones y una evaluación conceptual directa por parte de los supervisores de planta. Esto se lleva adelante dos veces al año en abril y octubre.

FUIMOS, VIMOS, APRENDIMOS

En 2025, viajamos a Asia y visitamos distintas plantas industriales y proveedores estratégicos en Tailandia, Indonesia, China y Japón, incorporando aprendizajes claves para el desarrollo de nuestros procesos productivos. Los viajes tuvieron como objetivo principal efectuar los *buy off* de matrices para el nuevo modelo Toyota 640X.

Como parte de un programa de innovación en inteligencia artificial, nuestro Director Industrial viajó a China visitando empresas con un desarrollo avanzado en la materia, como Lenovo y Huawei, entre otras, en Beijing, Shanghái y Guangzhou.

Por su parte, un equipo del área de Ingeniería estuvo presente en la nueva edición de la Feria de automatización A3, en la ciudad de Detroit (EE.UU.), donde pudo observar los últimos avances en transformación digital, Industria 4.0 e IA.

Estos viajes no solo nos permitieron adquirir nuevas técnicas y formas de trabajo, sino que también nos brindaron una visión renovada sobre culturas y estilos de vida, aportando una perspectiva global a nuestro desempeño.

PLAN DE DESARROLLO DE LÍDERES

En septiembre de 2022, iniciamos la formalización del Plan de Sucesión para identificar puestos críticos, evaluar competencias, mapear sucesores y definir planes de capacitación.

La implementación avanzó de forma gradual, primero, con las estructuras de Dirección y Gerencia; luego, con la redefinición por áreas, como Ingeniería, donde surgieron cuatro jefaturas repartidas en ambas plantas; y finalmente, trabajamos con nuevos talentos conformando el equipo de desarrollo.

En 2025, potenciamos este proceso con la plataforma Mandü by Visma, la cual permite cruzar la evaluación de desempeño con el potencial de cada colaborador, segmentando el talento en cuatro categorías: Promocionable, Alto potencial, Necesita mejora y Personal clave.

CAPACITACIÓN CON REALIDAD VIRTUAL

Este año, por primera vez, realizamos una capacitación sobre manejo de autoelevadores, incorporando ejercicios con equipos de realidad virtual. Esto representa un avance significativo en la formación de nuestros colaboradores, ya que capacitarse con un simulador de realidad virtual no solo cumple con las normativas de seguridad laboral, sino que también transforma la formación en una experiencia inmersiva, eficiente y medible. De este modo, preparamos a nuestros conductores para operar el autoelevador de manera competente y responsable en cualquier escenario logístico.



REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

GRI 2-20, 2-30, 401-2, 401-3, 405-2, 407-1

La definición salarial es realizada por la Presidencia, en conjunto con el área de Recursos Humanos, a partir de un análisis de las escalas salariales y de las responsabilidades asociadas a cada puesto. Este proceso busca garantizar criterios de equidad interna, mantener la competitividad y asegurar un adecuado posicionamiento frente al mercado laboral.

Las remuneraciones se establecen sobre la base de criterios objetivos, tales como la especialidad, las responsabilidades y las funciones desempeñadas por cada persona. En este sentido, las diferencias salariales, que puedan existir entre mujeres y hombres, responden a las características de los puestos ocupados y no al género de las personas.

El 87 % de los colaboradores se encuentra alcanzado por convenios colectivos de trabajo (Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica de la República Argentina (ASIMRA). Para quienes no están comprendidos dentro de dichos convenios, la organización toma como referencia las pautas salariales definidas en las negociaciones sindicales y la evolución del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

La organización no identificó operaciones en las que el derecho de los colaboradores a ejercer la libertad de asociación o la negociación colectiva pueda infringirse o presente un riesgo significativo.

Asimismo, el plan jubilatorio se ajusta a los requisitos establecidos por la normativa argentina vigente, mientras que los períodos de preaviso se aplican conforme a lo dispuesto por la legislación laboral nacional.

Promovemos el bienestar integral de las personas, favoreciendo un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos son alguno de los beneficios que disponemos:

Guidi *Flex*
Los colaboradores fuera de convenio dependiendo del sector cuentan con esquema de *home office*, días Guidi de libre uso y horario flexible de ingreso y salida.

Servicio de comedor
Para todo el personal subvencionado al 90 %.

Incentivo para la finalización de estudios
Incentivo monetario, días de estudio e impresión de materiales.

Gratificación por matrimonio

Adicional por cumplimiento de objetivos
Los colaboradores bajo convenio acceden a un adicional por cumplimiento de objetivos de seguridad, calidad y presentismo.

Bono de fin de año

Reconocimiento a la asistencia perfecta
Los colaboradores bajo convenio acceden a un premio especial por asistencia perfecta que consiste en un viaje con un acompañante.

ASISTENCIA PERFECTA

Reconocimientos 2025 para colaboradores bajo convenio.

PREMIAMOS A 230 COLABORADORES

- **183** alcanzaron la categoría **Excelencia,** otorgada a quienes no registraron ausencias durante el año.
- **47** colaboradores obtuvieron la categoría **Mérito**, destinada a quienes registraron una sola ausencia a lo largo del año.



PREMIOS

61 % viajaron a **DESTINOS TURÍSTICOS** como Colonia, Mendoza, Salta y El Calafate.

38 % personas optaron por el **VOUCHER DE COMPRAS.**

1 % no hicieron uso del premio.

PERMISO PARENTAL

Con el objetivo de favorecer la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, extendimos a 15 días hábiles la licencia parental para el padre o la madre no gestante, que se deberá utilizar durante el primer año de vida del bebé.

	2025	2024
Cantidad de empleados que han acogido al permiso parental *		
Mujer	**2**	1
Varón	**12**	15
Cantidad de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental		
Mujer	**2**	1
Varón	**12**	15
Tasa de regreso		
Mujer	**100 %**	100 %
Varón	**100 %**	100 %

* Todos los empleados tienen derecho a licencia por maternidad y paternidad.

CLIMA LABORAL

En Industrias Guidi, entendemos que los espacios de encuentro y celebración también forman parte de nuestra estrategia de bienestar. A través de distintas iniciativas, generamos oportunidades para compartir experiencias, fortalecer los vínculos entre colaboradores y reconocer el valor del trabajo en equipo.

En marzo, llevamos adelante los *Kick Off* 2025 en ambas plantas, liderados por la Presidenta y el CEO de la empresa. Allí, se compartió un resumen de los principales factores externos que influyeron en nuestra producción, así como las inversiones realizadas para seguir creciendo en la industria, abordando los desafíos clave en áreas como Seguridad, Calidad, Costos y Recursos Humanos. Asimismo, se informó sobre los planes de trabajo de nuestros clientes y las inversiones proyectadas para 2025.

Durante la reunión, se enfatizó la importancia de volver a nuestras raíces, haciendo referencia al concepto japonés de *gemba*, que significa “el lugar real” o “el lugar donde se lleva a cabo el trabajo y se genera valor”. En este marco, Carolina Castro resaltó que “nadie conoce mejor cómo producir que quienes están en la línea de producción todos los días”, animando a adoptar dos conceptos fundamentales: trabajar en equipo y hacernos cargo.

Estos principios no solo fortalecen nuestra labor, sino que también nos empoderan para asumir la responsabilidad de nuestras acciones y decisiones.

A lo largo del año, realizamos distintos encuentros, como el festejo del Día de la Primavera, el Día del Metalúrgico y nuestro clásico encuentro de fin de año, donde aprovechamos a distendernos y fortalecer el vínculo entre las áreas, así como reflexionar sobre los logros y desafíos del año. A su vez, en conmemoración por nuestro 65.° aniversario, realizamos la entrega de camperas de abrigo aniversario a cada colaborador.

Otra actividad que nos llena de alegría, y que año a año convoca a más personas, son las visitas de los familiares a las plantas. Es una excelente oportunidad para que la familia conozca, de primera mano, cómo es el lugar de trabajo de su familiar y las tareas que lleva adelante. En 2025, 472 familiares de 148 colaboradores visitaron nuestras plantas.

Asimismo, todos los años, realizamos el “Encuentro Anual de Jubilados”, donde más de 20 excolaboradores se reúnen en un almuerzo para recordar anécdotas, saludar a compañeros y directivos, y recorrer sus antiguos puestos de trabajo.

Estas iniciativas refuerzan el buen clima laboral y nos invitan a seguir construyendo vínculos en el día a día.

02. HIGIENE Y SEGURIDAD

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Disponemos de un Sistema de Gestión Integrado de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual responde a requerimientos legales, tales como la Resolución SRT 905/2015, la Resolución SRT 37/2010, la Resolución SRT 389/2013, la Ley 27159 y el Decreto 402/2022. Asimismo, se encuentra certificado por la norma ISO 45001:2018, alcanzando a toda la dotación que desempeña tareas en ambas plantas.

Realizamos auditorías internas y externas. En julio de 2025, superamos exitosamente una nueva auditoría de nuestro Sistema de Gestión.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Contamos con una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Allí, se detallan los procesos y las actividades, y se identifican los peligros existentes en cada una de ellas. Luego, se hace una evaluación del riesgo según la probabilidad de ocurrencia y la gravedad, determinando el nivel de riesgo de cada tarea. Posteriormente, se establecen controles operacionales asociados a cada peligro identificado, a fin de eliminar el peligro o minimizarlo a un nivel de riesgo tolerable.

De forma complementaria, se realizan procedimientos operativos, patrullajes de seguridad, auditorías de puestos (haciendo foco en lo actitudinal sin perder de vista las condiciones) y capacitaciones según el Plan de Capacitación Anual. A su vez, se realizan estudios de puestos de trabajo, se hacen mediciones ergonómicas, se coordinan estudios médicos periódicos y se hacen controles de seguridad sobre máquinas, herramientas e instalaciones. Por último, se controla el cumplimiento del plan de monitoreo del ambiente de trabajo, el cual incluye mediciones de ruido, iluminación, vibraciones, calidad de aire laboral, campo electromagnético, controles de estado de puestas a tierra y continuidades, ensayo de interruptores diferenciales y controles de aparatos sometidos a presión, entre otros.

También, contamos con una brigada de emergencia, integrada por colaboradores que son designados según el rol que deben desempeñar ante una emergencia, asegurando que exista una dotación mínima de brigadistas en todos los turnos. Anualmente, las brigadas de ambas plantas reciben capacitación en primeros auxilios y lucha contra incendios, con la participación de los bomberos voluntarios de cada municipio.

En caso de querer notificar peligros o situaciones que puedan generar un riesgo, el personal puede notificarlo mediante el registro denominado “Aviso de Susto” o “Aviso de Riesgo”. Además, se encuentra implementada la metodología PARAR – LLAMAR – ESPERAR. Ante cualquier situación fuera de lo normal, se frena la operación inmediatamente, se llama al líder y se esperan sus directivas. Para investigar incidentes laborales, utilizamos la metodología “Árbol de Causas”, recomendada por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Llevamos adelante reuniones periódicas con delegados gremiales, para hacer un seguimiento de temas específicos, asegurando procesos de consulta y participación de todo el personal.



ACCIDENTES, DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

Nuestro Sistema de Gestión Integrado de Seguridad y Salud Ocupacional alcanza al 100 % de colaboradores y del personal contratado. En 2025, no se registró ningún fallecimiento resultante de una dolencia, enfermedad o accidente laboral.

	2025	2024
Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables en colaboradores	3	4
Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables en personal contratado	0	0

Nota: La principal dolencia identificada es tendinitis. El total de horas trabajadas ascendió a 861.342 en 2025 y a 842.330 en 2024. Durante ambos periodos, no se registraron lesiones por accidentes laborales registrables ni de grandes consecuencias, tanto para colaboradores como para contratistas.

Para más información sobre nuestro Sistema de Gestión

Consultar el **Anexo**

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Dentro de nuestro Plan de Capacitación Anual, abordamos temas vinculados a la seguridad laboral y a la salud.

Seguridad y Salud Ocupacional	• Riesgos presentes de los puestos de trabajo y medidas de prevención. Uso y cuidado de Elementos de Protección Personal (EPP). • Acto y condición insegura. Plan de emergencias de planta y roles. • Consignación de equipos. Riesgo eléctrico. • Manejo de vehículos industriales. • Manejo de puente grúa. • Prevención de enfermedades profesionales: ergonomía, movimientos repetitivos, esfuerzos físicos excesivos y levantamiento manual de cargas. • Manipulación de productos químicos y actuación ante derrames.
Sistema de Gestión Ambiental y de Seguridad	• Sistema de Gestión Integrado de Seguridad, Higiene y Ambiental (aspectos e impactos ambientales) • Gestión de residuos, políticas y objetivos.
Respuesta ante emergencias	• Primeros auxilios: Reanimación Cardiopulmonar (RCP). Uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA). • Prevención y lucha contra incendios.
Promoción de la salud y el bienestar	• Prevención de enfermedades de transmisión sexual (VIH, entre otras). • Drogas de abuso y vida saludable. • Prevención cardiovascular y efectos del tabaco sobre la salud. • Campañas de Prevención de cáncer de mama y cáncer de próstata • Charlas de Salud 360° para mujeres

03



SALUD LABORAL

Promovemos el bienestar y el cuidado de la salud de nuestra gente, mediante acciones de prevención, promoción y atención médica. Por ello, en ambas plantas disponemos de consultorios médicos para realizar consultas.

Además, desarrollamos campañas de concientización, junto a profesionales de la salud, sobre prevención del cáncer de mama y de próstata, y coordinamos controles médicos generales para quienes son alcanzados por los estudios médicos periódicos de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

En 2024, obtuvimos la certificación ISO 45001, que representa un hito estratégico para Industrias Guidi, consolidando la gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo bajo los estándares globales más exigentes del sector automotriz. Esto demuestra que el desarrollo industrial va de la mano de la responsabilidad humana.

03

04.
Ambiente

TEMA MATERIAL

Concientización ambiental y consumo responsable | Gestión y eficiencia del uso de los recursos
Gestión de emisiones | Eficiencia energética y uso de energía renovable




98 % de los residuos generados son destinados a reutilización y reciclado
≈13.4 % de nuestra materia prima contiene materiales reciclados
Proyecto de "Aprovechamiento de Agua de Lluvia"

01. GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 3-3

Desde Industrias Guidi, nos enfocamos en prevenir y reducir los impactos ambientales, así como en el utilizar de forma racional y eficiente los recursos. Nuestra Política Ambiental, basada en la norma ISO 14001:2015, refleja nuestro compromiso de operar de manera sostenible.

Contamos con una matriz de aspectos e impactos ambientales, que nos permite identificar y evaluar las actividades que pueden generar un impacto negativo en el ambiente. También, posibilita determinar los controles operativos y las acciones que se deben llevar adelante para mitigarlos.

Siguiendo nuestra visión basada en la mejora continua, incorporamos nuevas tecnologías en nuestros procesos productivos y capacitamos a nuestro equipo en prácticas más responsables. A su vez, todos los años, establecemos objetivos a partir de las expectativas de los clientes y demás partes interesadas, como así también de la Dirección. De forma bimestral, enviamos a nuestro principal cliente, Toyota Argentina, un informe en el que se reportan los consumos y se evidencia el avance en el cumplimiento de determinados objetivos.

02. GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

La generación de residuos se encuentra asociada, principalmente, a los procesos productivos que llevamos adelante, así como también a actividades de mantenimiento de las plantas y oficinas, y a los servicios de limpieza, comedor y salud.

Los potenciales impactos relacionados con estos residuos son la contaminación de agua y suelo por una inadecuada disposición. Por ello, contamos con un Procedimiento de Gestión de Residuos y un documento donde se clasifica cada residuo, y se especifica su manejo y disposición.

Disponemos de contenedores específicos para la recolección de residuos, diseñados para cada actividad y tipo de desecho generado en cada área. A su vez, tanto para los residuos industriales no especiales como para los especiales, contamos con una recolección interna, almacenamiento transitorio, acondicionamiento y su posterior transporte y disposición final o tratamiento.

Trabajamos para implementar la reutilización y el reciclaje de materiales, evitando su destino a rellenos sanitarios, reduciendo el impacto ambiental y generando nuevas oportunidades económicas. Desde hace unos años, llevamos adelante una acción de circularidad con los guantes que utilizamos en las operaciones. Una vez que finalizaron su vida útil, son devueltos al fabricante para que recupere los tejidos.

RESIDUOS GENERADOS

	2025	2024
Total residuos generados (t)	**11.889,6**	**11.219,2**
Total residuos especiales (t)	**26,7**	40,7
Total residuos industriales no especiales (t)	**11.755,9**	11.063,3
Plásticos y cartones (t)	**189**	167,3
Scrap (t)	**11.395,6**	10.757,0
Maderas (t)	**171,3**	139
Residuos Comunes varios (t)	**107**	114
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs)*	-	1,18

*En 2025, no se retiraron RAEEs debido al bajo volumen de generación.

DESTINO RESIDUOS

	2025	2024
Total residuos no destinados a eliminación (t)	**11.755,9**	**11.064,5**
Residuos industriales no especiales		
Reutilización (t)	**171,3**	140,2
Reciclado (t)	**11.584,6**	10.924,3
Total residuos destinados a eliminación (t)	**133,7**	**154,7**
Residuos especiales		
Incineración (sin recuperado de energía) (t)	**26,7**	40,7
Residuos Comunes varios		
Vertedero (t)	**107**	114

03. MATERIALES

GRI 301-1, 301-2

Debido a las características de nuestra actividad, el principal material utilizado es el acero, que se recibe en forma de laminados planos. En 2025, utilizamos un total de 42.507 toneladas de acero, lo que representa un incremento del 6 % respecto a las 39.960 toneladas utilizadas en 2024. En ambos años, el 13,4 % del acero utilizado fue de origen reciclado.



04. ENERGÍA Y EMISIONES

GRI 103-1, 103-2, 103-4, 102-1, 102-2, 102-4, 102-5, 102-6, 102-8

ENERGÍA

Uno de nuestros objetivos es contribuir a la descarbonización de la cadena de suministro automotriz. Por tal motivo, desde 2022 comenzamos a comprar energía de fuentes renovables, lo que nos permitió reducir nuestras emisiones y acercarnos a nuestro objetivo de alineación con las metas de neutralidad de carbono de nuestro principal cliente.

En los últimos años, en las regiones donde se encuentran ubicadas ambas plantas, se ha evidenciado un clima más extremo, con precipitaciones de mayor intensidad y temperaturas más elevadas. Los impactos identificados son los desbordes de pluviales, el ingreso de agua a sectores de trabajo y el aumento de la temperatura en el ambiente laboral. Por tal motivo, se lleva adelante un mantenimiento preventivo de pluviales, canaletas y techos, y se instalaron ventiladores en todos los puestos operarios. Asimismo, se mantienen los monitoreos periódicos de la carga térmica laboral y de la ventilación en los sectores productivos.

Estas medidas nos permiten evitar golpes de calor y fatigas térmicas. A su vez, al asegurar la continuidad del negocio frente a eventos climáticos extremos, se protege la fuente de trabajo de nuestro personal.

CONSUMO ENERGÉTICO

Se consume energía eléctrica, proveniente de fuentes renovables y no renovables, para el uso de artefactos eléctricos, robots de soldadura, prensas e iluminación general. Luego, se utilizan combustibles como gasoil, gas natural y gas licuado de petróleo, para la operación de maquinaria vial y servicio de comedor.

	U.	2025	2024
Total consumo eléctrico	kWh	**8.131.872**	**7.360.280**
Fuentes renovables	kWh	**1.560.000**	1.347.072
Fuentes no renovables	kWh	**6.571.872**	6.013.208
Consumo de combustibles			
Gas natural	m^3	**177.520**	201.831
Gas Licuado de Petróleo	t	**48,6**	43,8
Gasoil	l	**106.298**	94.231
Total consumo energético	GJ	**39.272**	**36.902**

Nota metodológica: El consumo energético se calculó considerando los Poderes Caloríficos Inferiores publicados en el Balance Energético Nacional de la Secretaría de Energía. Esto es: gas natural (8.300 kcal/m^3), GLP (11.000.000 kcal/l) y gasoil (8.616 kcal/l).

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Nuestro objetivo es reducir la intensidad energética en un 2 % respecto al año anterior. En 2025, alcanzamos esta meta, entendiendo la intensidad energética como el consumo total de energía en relación con las toneladas de producción.

	2025	2024
Intensidad energética (GJ/t)	**0,92**	**0,94**
Consumo energético total (GJ)	**39.272**	36.902
Toneladas de producción	**42.507**	39.960

EMISIONES

Desde 2019, medimos de manera conjunta nuestra huella de carbono en ambas plantas productivas. Esta incluye nuestras emisiones de alcance 1 (producto de la combustión de gas natural en las instalaciones), el consumo de combustible líquido utilizado en los vehículos de uso interno (como autoelevadores y flota interna) y las emisiones de alcance 2 (como resultado del consumo de electricidad).

EMISIONES GENERADAS

	2025	2024
Total emisiones (tCO_2e)	**2.286,9**	**2.214,3**
Emisiones alcance 1 (tCO_2e)	**775,4**	771,1
Emisiones alcance 2 (tCO_2e) *Basadas en el mercado*	**1.511,5**	1.443,2
Emisiones alcance 2 (tCO2e) *Basadas en la ubicación*	**1.870,3**	1.766,5

Nota metodológica: Para el cálculo de las emisiones de alcance 2 se utiliza el factor de emisión de 0,23 tCO_2e/MWh publicado por CAMMESA. En el caso de las emisiones alcance 2 (basadas en el mercado), se asume un factor de emisión de 0 para el consumo de energía renovable que es comprada a YPF Luz.

INTENSIDAD EMISIONES

Dado que las emisiones se vinculan directamente con el consumo energético, también alcanzamos el objetivo de reducción, al disminuir las toneladas de CO_2e emitidas por cada tonelada de producción (de 0,055 en 2024 a 0,054 en 2025).

	2025	2024
Intensidad emisiones (TCO_2e/t producidas)	**0,054**	**0,055**
Total emisiones (tCO_2e)*	**2.286,9**	2.214,3
Toneladas producidas	**42.507**	39.960

*Considera las emisiones de alcance 1 y alcance 2 (basadas en el mercado).



05. AGUA Y EFLUENTES

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Respecto al consumo de agua, las principales demandas se concentran en el funcionamiento de sanitarios, comedor, tareas de limpieza, torres de enfriamiento, riego de jardines y la red contra incendios, ya que nuestro proceso productivo no requiere este recurso. Para abastecer estos usos operacionales, disponemos de cuatro pozos de extracción de agua subterránea (dos en la Planta Burzaco y dos en la Planta Zárate).

Para garantizar una gestión eficiente del recurso hídrico, el consumo se mide de manera continua, mediante caudalímetros instalados en la totalidad de los pozos. De esta manera, se lleva un registro mensual sistematizado, que nos permite identificar desvíos de forma temprana e implementar controles periódicos para prevenir y detectar fugas.

En materia de efluentes, operamos una planta de tratamiento cloacal (exclusiva para líquidos de comedor y sanitarios), gestionada por un proveedor especializado. A través de un plan de monitoreo periódico, verificamos el estricto cumplimiento de los límites de vertido establecidos en la Resolución 336/2003:

Planta Burzaco: descarga a cuerpo de agua superficial (Arroyo del Rey).
Planta Zárate: infiltración dentro del predio (absorción por suelo).

Con respecto a nuestras metas ambientales, establecimos un objetivo de reducción del 1,5 % en el consumo de agua respecto de la línea base de 2024. En este sentido, desde 2025 desarrollamos el proyecto de "Aprovechamiento de Agua de Lluvia", para abastecer los sanitarios del sector de Armado. Esta iniciativa —que actualmente registra un 60 % de avance— permitirá disminuir la extracción subterránea, optimizar el desempeño ambiental y dar respuesta a las exigencias de sostenibilidad de nuestros clientes.

BALANCE HÍDRICO

	2025	2024
Extracción total de aguas subterráneas (m^3)	**25.644**	**25.844**
Vertido total (m^3)	**18.950**	**20.180**
Aguas superficiales (m^3)	**13.651**	14.002
Infiltración al suelo (m^3)	**5.299**	6.178
Consumo (m^3)*	**6.694**	**5.664**

*La diferencia restante entre la extracción y el vertido de agua corresponde al volumen que se disipa en el ambiente, luego de ser utilizada en actividades como limpieza y riego.

06. EVALUACIÓN AMBIENTAL A PROVEEDORES

GRI 308-2

Llevamos adelante una evaluación ambiental de nuestros proveedores críticos, luego de ser contratados. En caso de ser necesario, los asistimos para que puedan mejorar su *performance*. Los principales impactos negativos identificados fueron la contaminación del suelo, el agua y el aire.

En 2025, se evaluaron 9 proveedores, lo que representa un incremento respecto de los 5 evaluados en 2024. En ambos períodos, la totalidad de proveedores evaluados fueron identificados con impactos ambientales negativos. Del total de proveedores, se acordaron mejoras con el 22,22 % en 2025, frente al 20 % en 2024. En ninguno de los dos períodos se puso fin a la relación con proveedores como consecuencia de la evaluación.



Acerca de este reporte

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Presentamos el segundo Reporte de Sustentabilidad de Industrias Guidi S.A.C.I.F., empresa de capitales privados, con sedes en Av. Hipólito Yrigoyen 16288 (Burzaco) y Ruta 9 Km 93,5 (Zárate), ambas en Argentina.

Este reporte fue elaborado en referencia con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, publicado en noviembre de 2026. Los datos corresponden a la mencionada persona jurídica y se presentan de forma consolidada, salvo en casos específicos que se detallan por sede. Este reporte no cuenta con verificación externa.

El último informe publicado fue el Reporte de Sustentabilidad 2023. No se registran modificaciones o reexpresiones de la información presentada en dicho reporte.

Para comentarios, consultas o sugerencias, contactarse con d.fazzari@guidi.com.ar.

01. MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29, 3-1, 3-2

GRUPOS DE INTERÉS

La integridad es uno de nuestros valores fundamentales. Por ello, consideramos esencial la escucha activa y el diálogo permanente y fluido con nuestros grupos de interés.

Llevamos adelante un enfoque participativo, considerando la opinión de todas aquellas personas y organizaciones que influyen en nuestro negocio, o que pueden verse impactadas por nuestras actividades.

Este diálogo nos permite conocer sus necesidades, expectativas y oportunidades. Para ello, contamos con distintos canales de comunicación, que favorecen el intercambio con cada uno de nuestros grupos de interés.

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANALES DE COMUNICACIONES
Colaboradores	*Personas que mantienen una relación laboral de dependencia con la empresa.*	• Reuniones de equipos • Comunicación interna, cartelería digital, red social interna • Evaluaciones de desempeño, reuniones de *check in,* reuniones periódicas de *feedback*
Clientes	*Empresas a las que comercializamos nuestros productos.*	• Auditorías de calidad, procesos y sustentabilidad • Reuniones técnicas y comerciales de seguimiento • Encuestas de desempeño ESG
Proveedores	*Empresas que forman parte de nuestra cadena de valor, mediante el suministro de productos, bienes y/o servicios necesarios para el desarrollo de las actividades.*	• Reuniones de alineación operativa y contractual • Encuestas y evaluaciones de SHyMA a proveedores, para brindar soporte y desarrollo
Sindicatos	*Organizaciones sindicales que representan los intereses de los colaboradores.*	• Mesas de diálogo paritario y comisiones internas • Reuniones de seguimiento de convenios y condiciones de trabajo
Comunidades locales	*Personas y grupos que se encuentran en las cercanías de las operaciones.*	• Alianzas con organismos locales e instituciones educativas (escuelas técnicas, universidades, escuelas de personas con discapacidad) • Programas de inversión social y visitas a plantas
Autoridades y organismos reguladores	*Instituciones de los ámbitos nacional, provincial y municipal, que regulan y/o supervisan aspectos vinculados con las actividades y operaciones de la organización.*	• Presentación de informes ambientales y auditorías legales • Inspecciones técnicas • Participación en cámaras y asociaciones
Accionistas	*Personas que poseen acciones de la empresa.*	• Memoria y Estados Contables • Asamblea de Accionistas • Reuniones • Reporte de Sustentabilidad

MATERIALIDAD

Para este reporte, se revisaron y redefinieron los temas materiales de la organización, procurando que sean representativos de nuestras actividades y que estén alineados con los principales aspectos de nuestra gestión. Esta revisión permitió actualizar la materialidad y reflejar aquellos temas que resultan más relevantes para la organización y sus grupos de interés.

TEMAS MATERIALES	
Gobernanza	• Ética y anticorrupción • Seguridad y calidad automotriz • Relación con las comunidades
Sociedad	• Diversidad, inclusión y derechos humanos • Bienestar laboral, salud y seguridad
Ambiente	• Concientización ambiental y consumo responsable • Gestión y eficiencia del uso de los recursos • Gestión de las emisiones • Eficiencia energética y uso de energía renovable





Índice de contenidos GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Industrias Guidi ha elaborado el informe en referencia a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares Sectoriales GRI no aplicable

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	AGENDA 2030 ODS
GRI 2: Contenidos Generales 2021	**1. La organización y sus prácticas de presentación de informes**		
	2-1 Detalles organizacionales	51	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	51	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	51	
	2-4 Actualización de la información	51	
	2-5 Verificación externa	51	
	2. Actividades y trabajadores		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9; 13	
	2-7 Empleados	32; 62	8 - 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados	32	8
	3. Gobernanza		
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	19	5 - 16
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	19	5 - 16
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	19	16

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	19	16
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	19	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	19	
	2-15 Conflictos de interés	19	16
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	19	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	19	
	2-19 Políticas de remuneración	19	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	40	
	4. Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	
	2-23 Compromisos y políticas	23	16
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	22; 23	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	19; 22	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	22	16
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	22	
	2-28 Afiliación a asociaciones	15	
	5. Participación de los grupos de interés		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	52	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	40	8

TEMAS MATERIALES			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	52	
	3-2 Lista de temas materiales	52	
Ética y anticorrupción			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	22	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	22	16
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	22	16
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	22	16
Calidad y seguridad automotriz			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	13; 25	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	13	8
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	50	
Indicador propio	Partes rechazadas por millón de partes entregadas	25	
Relación con las comunidades			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	27	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	27	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	27	1 - 2

Diversidad, inclusión y derechos humanos			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	19; 32; 62	5 - 8
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	40	5 - 8 - 10
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	33	5 - 8
Bienestar laboral, salud y seguridad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	38; 42	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	36	5 - 8 - 10
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	40	3 - 5 - 8
	401-3 Permiso parental	40	5 - 8
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	38	4 - 5 - 8 - 10
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	38	5 - 8 - 10
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	40	8
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42	8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	42	8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	42	8

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	42	8 - 16
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	42	8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	42	3
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	42	8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42; 63	8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	42	3 - 8 - 16
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	42	3 - 8 - 16
Concientización ambiental y consumo responsable			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	47	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	47	3 - 6 - 11 - 12
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	47	3 - 6 - 8 - 11 -12
	306-3 Residuos generados	47	3 - 6 - 8 - 11 -12 - 15
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	47	3 - 11 - 12
	306-5 Residuos destinados a eliminación	47	3 - 6 - 11 - 12
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	50	6 - 12
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	50	6
	303-3 Extracción de agua	50	6
	303-4 Vertido de agua	50	6
	303-5 Consumo de agua	50	6

Gestión y eficiencia del uso de los recursos			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	47	
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	48	8 - 12
	301-2 Insumos reciclados utilizados	48	8 - 12
Gestión de las emisiones			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	47	
GRI 102: Cambio climático 2025	102-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático	48	
	102-2 Plan de adaptación al cambio climático	48	
	102-4 Objetivos de reducción de emisiones de GEI y progreso	48	
	102-5 Emisiones de GEI de Alcance 1	48	
	102-6 Emisiones de GEI de Alcance 2	48	
	102-8 Intensidad de las emisiones de GEI	48	
Eficiencia energética y uso de energía renovable			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	47	
GRI 103: Energía 2025	103-1 Políticas y compromisos en materia de energía	48	
	103-2 Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización	48	
	103-4 Intensidad energética	48	

Anexo

Indicadores capital humano



NUESTRO EQUIPO

COLABORADORES SEGÚN TIPO DE CONTRATO

GRI 2-7

	2025		2024	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Cantidad total de colaboradores	**149**	**480**	127	475
Colaboradores fijos				
Cantidad total	**131**	**457**	**121**	**464**
Según planta				
Zárate	**85**	**121**	82	121
Burzaco	**46**	**336**	39	343
Colaboradores temporales				
Cantidad total	**18**	**23**	**6**	**11**
Según planta				
Zárate	**8**	**18**	5	9
Burzaco	**10**	**5**	1	2
Colaboradores a tiempo completo				
Cantidad total	**147**	**480**	**125**	**475**
Según planta				
Zárate	**93**	**140**	87	131
Burzaco	**54**	**340**	38	344
Colaboradores a tiempo parcial				
Cantidad total	**2**	**0**	**2**	**0**
Según planta				
Zárate	**0**	**0**	0	0
Burzaco	**2**	**0**	2	0

DIVERSIDAD

GRI 405-1

	2025	2024
Cantidad de colaboradores según categoría laboral		
Dirección / gerencia	**17**	16
Jefaturas / supervisión	**31**	34
Analistas	**59**	55
Personal	**522**	497
Dirección / gerencia		
Según género		
Mujer	**29 %**	31 %
Varón	**71 %**	69 %
Según rango etario		
Menor a 30 años	**0 %**	0 %
Entre 30 y 50 años	**29 %**	38 %
Mayor a 50 años	**71 %**	63 %
Jefaturas / supervisión		
Según género		
Mujer	**10 %**	9 %
Varón	**90 %**	91 %
Según rango etario		
Menor a 30 años	**0 %**	0 %
Entre 30 y 50 años	**71 %**	68 %
Mayor a 50 años	**29 %**	32 %

	2025	2024
Analistas		
Según género		
Mujer	**41 %**	44 %
Varón	**59 %**	56 %
Según rango etario		
Menor a 30 años	**29 %**	29 %
Entre 30 y 50 años	**58 %**	58 %
Mayor a 50 años	**13 %**	13 %
Operarios		
Según género		
Mujer	**22 %**	19 %
Varón	**78 %**	81 %
Según rango etario		
Menor a 30 años	**29 %**	26 %
Entre 30 y 50 años	**65 %**	67 %
Mayor a 50 años	**5 %**	6 %

GUIDI INDUSTRIAS

industriasguidi.com.ar

Contenidos: **AG Sustentable** | Diseño editorial: **Nanu Kübler**