

Automaq
Automotores y Maquinaria SAECA

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD
2023



Automag
Automotores y Maquinaria SAECA

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD
2023



FICHA TÉCNICA

COORDINACIÓN GENERAL

Patricia DÁVALOS, Gerente de Recursos Humanos.

COORDINACIÓN TÉCNICA

Fátima PAREDES, Coordinadora de RSE.

COORDINACIÓN EDITORIAL

PROYECTARSE. Agencia de Responsabilidad Social y Comunicación Organizacional.

DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO

Entre Paréntesis.

Asunción, Paraguay.

Junio, 2024.

2024® Todos los derechos reservados.

Este documento es propiedad de AUTOMAQ S.A.E.C.A. En la redacción de los textos se adopta la terminología clásica del masculino genérico para referirse siempre a hombres y mujeres. Este es un recurso que únicamente busca dar uniformidad, sencillez y fluidez a la composición y a la lectura del texto. No disminuye en absoluto el compromiso con el que la empresa aborda la igualdad de género.

ACERCA DE ESTA PUBLICACIÓN

Memoria de sostenibilidad, corresponde a la Primera Edición; elaborada "de conformidad con el nivel esencial", para el Global Reporting Initiative – GRI, en su versión estándar G5 2021.

Las consultas o comentarios pueden ser remitidas a la Coordinación de RSE: sostenibilidad@automaq.com.py



6

Jorge D. PECCI
PRESIDENTE

8

Jorge VILLATE
GERENTE GENERAL

10

PERFIL EMPRESARIAL
INSTITUCIONAL.
PRESENCIA EN EL MERCADO.
PARTICIPACIÓN SOCIAL.
PREMIOS Y
RECONOCIMIENTOS.

20

**GOBERNANZA, ÉTICA Y
GERENCIAMIENTO
DE RIESGOS**

GOBIERNO CORPORATIVO.
ÉTICA E INTEGRIDAD.
GERENCIAMIENTO
DE RIESGOS.

34

**SOSTENIBILIDAD &
NEGOCIOS**

TEMAS MATERIALES.
PRINCIPALES GRUPOS
DE INTERÉS.
MECANISMOS DE
COMUNICACIÓN Y
RELACIONAMIENTO.

40

DESEMPEÑO SOCIAL

COLABORADORES.
PROVEEDORES.
CLIENTES.
COMUNIDAD Y SOCIEDAD.

60

DESEMPEÑO AMBIENTAL

COMPROMISO AMBIENTAL.
GESTIÓN AMBIENTAL.
PROYECTOS AMBIENTALES
EN CURSO.

66

DESEMPEÑO ECONÓMICO

INDICADORES FINANCIEROS.
INDICADORES ECONÓMICOS.

72

DESAFÍOS PARA 2024

73

MATRIZ DE INDICADORES GRI





Apreciados Accionistas, Clientes,
Proveedores, Aliados, Autoridades rectoras
y Equipo de Colaboradores,

ME SIENTO HONRADO DE PRESENTARLES
LA PRIMERA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
DE AUTOMAQ. ESTA ES LA CONCRECIÓN
DE UN DESEO LARGAMENTE ESPERADO,
YA QUE NOS PROPUSIMOS QUE PARA
SU PUBLICACIÓN DEBÍAMOS LLEGAR
ANTES A UN ESTADO DE EVOLUCIÓN
CONSISTENTE, QUE PERMITA HACER
NOTAR LOS RESULTADOS DEL ESTILO
DE GESTIÓN DEL TRIPLE IMPACTO,
QUE PLANTEA LA SOSTENIBILIDAD.

El 2023 fue un año con diferentes matices que lo hicieron especial e interesante al mismo tiempo, siendo una prueba más para la compañía de la importancia del trabajo en equipo y coordinado para salir adelante. En cuanto a la gestión de cada una de nuestras divisiones comerciales tuvimos en la División Automóviles un crecimiento en la participación de mercado de Citroën y una caída en la participación de mercado de Peugeot, teniendo el mercado en general una caída del 5,5% en matriculaciones. En cuanto a la División Agrícola gracias a un buen clima y precios internacionales muy buenos pudimos tener un año con crecimiento en la facturación general. Para la División Construcción si bien seguimos consolidando la presencia en ciertos productos como montacargas, el principal y más importante mercado de maquinaria de construcción se vio fuertemente afectado por la falta de nuevas obras públicas, que impactó negativamente en la venta de maquinarias por parte de las empresas de construcción vial.

En la División Neumáticos hemos tenido un año estable sin crecimiento en TIER 1&2, debido a una falta de fluidez de entrega de nuestro principal proveedor Michelin. En cuanto al mercado de TIER 4 se ha tomado la decisión de disminuir la presencia en el mismo debido a la falta de estabilidad en los precios de mercado de este segmento.

Concluimos un año razonable fruto de la disciplina administrativa y operativa. Nos sentimos responsables y seguiremos invirtiendo en formación y tecnología para reforzar la seguridad de las más de 400 familias de nuestros colaboradores, al igual que mejorar la atención a nuestros clientes que confían en nosotros.

Nos mantenemos alineados con los valores que nuestro fundador, Don Antonio L. PECCI SAAVEDRA, mi padre, estableció para cimentar la empresa; Visión, Trabajo, Honestidad y Responsabilidad.

En esa línea, como “ciudadanos corporativos”, estamos tomando una mayor conciencia de los impactos sociales y ambientales de nuestras operaciones. Para gestionarlos, establecemos alianzas con otras empresas y entidades privadas y públicas, especializadas en los temas requeridos. Nuestro Código de Ética, por el que recibimos el “Sello Integridad” es la base que orienta a todos los miembros de la empresa, en su comportamiento interno y externo.

Les comento hasta aquí, porque precisamente la intención es que lean nuestra Memoria de Sostenibilidad para que conozcan un poco más de AUTOMAQ, los proyectos que impulsamos y los desafíos que enfrentamos.

¡Buena lectura!



Jorge VILLATE GERENTE GENERAL



SER EL PRIMER GERENTE GENERAL QUE PROVIENE DEL EQUIPO INTERNO DE LA EMPRESA Y NO MIEMBRO DE LA FAMILIA FUNDADORA, ES UN RECONOCIMIENTO QUE ME COMPROMETE EL DOBLE.

Cambios de gran trascendencia se dieron este 2023 que apuntan al fortalecimiento de todo el funcionamiento de la empresa. A nivel operativo, estuvimos trabajando en la migración de los datos a plataformas virtuales y automatizando procesos, que reducen el tiempo y optimizan los recursos. En cuanto a la capacitación de nuestro equipo, nos sentimos orgullosos de habernos convertido en la primera empresa del rubro en participar y concluir el programa de Formación Dual, en Mecánica Automotriz, desarrollado con el SNPP. Celebramos que el primer grupo de 24 egresados incluye a 3 colaboradoras. Además, concluimos la etapa de sensibilización sobre temas de discapacidad, facilitado por la Fundación Saraki, con vistas a concretar la incorporación laboral de Personas con Discapacidad el próximo año.

Respecto a la dimensión ambiental, los contenedores que instalamos en la vereda de la Casa Matriz y la sucursal de Fernando de la Mora favorecen el comportamiento responsable en torno a la separación de los residuos. Los resultados de la colecta son procesados por la empresa Soluciones Ecológicas, que es nuestra aliada en esta iniciativa, y de quien recibimos varias horas de educación ambiental.

Por otra parte, a nivel de nuestro sector de negocios, no solo mantuvimos los vínculos con las marcas que representamos en el país, varias de ellas con carácter de exclusividad, sino que sumamos dos nuevas líneas de producto, una de ellas con la línea forestal de Komatsu y otra con la marca H-Fort, de Brasil.

Los resultados económicos reflejaron la situación por la que atravesó el país ante el cambio de gobierno. El nivel de incertidumbre generó un enlentecimiento en las decisiones de compra e inversiones, a nivel privado; así como, a nivel público no se realizaron nuevas licitaciones.

En este contexto, la decisión de publicar nuestra primera Memoria de Sostenibilidad es una muestra concreta de la convicción de AUTOMAQ con el modelo que propone el desarrollo sostenible. El camino es largo y desafiante, porque involucra una mirada de triple enfoque, donde es igual de importante lo social y ambiental a lo económico.

Agradezco a cada colaborador que integra el plantel de la empresa, porque esto se logra solo con el trabajo en equipo y participación. Igualmente, a los aliados que nos acompañan.

Les invito a recorrer las páginas de nuestra Memoria de Sostenibilidad y a remitirnos sus comentarios.



1

PERFIL EMPRESARIAL



NUESTRA HISTORIA SE REMONTA AL INICIO DE LOS AÑOS SESENTA, CUANDO DON ANTONIO LUIS PECCI SAAVEDRA CONSTITUYE CIDE S.R.L., UN COMERCIO INSTALADO EN EL CENTRO DE ASUNCIÓN, DEDICADO A LA VENTA DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR.

Su puesta en marcha fue la base para la creación de Automotores y Maquinaria S.R.L., en el mes de junio de 1961, desde la cual comenzó a importar y comercializar repuestos de automóviles Peugeot, seguido del primer automóvil de la marca, el Peugeot 403, así como también los montacargas de la marca Clark.

A lo largo de la década de los 70's, como resultado de su gran capacidad de trabajo y visión, incorporó también productos de las marcas Komatsu y Michelin. En 1985 obtuvo la representación de John Deere, para el sector agrícola, completando de esta manera un área hasta la fecha no trabajado en el país con ninguna marca.

Hasta finales del año 2000 la incorporación de nuevas líneas de automóviles y productos, como neumáticos y maquinarias para la construcción, fue una constante en la gestión de la empresa, posicionándose en un lugar de privilegio en cada rubro ofrecido.

En la actualidad, ya como AUTOMAG S.A.E.C.A. y con la participación de la segunda generación del fundador, la empresa continúa expandiéndose con sucursales instaladas en zonas estratégicas del país, tanto para facilitar los procesos de venta, como para acompañar a los clientes con los servicios de post venta. Esto además, nos ayuda a crear fuentes de trabajo, llegando al cierre del 2023 a 453 colaboradores en total.

PRINCIPALES HITOS

Inauguración de la Casa Central de AUTOMAQ, sobre las calles Yegros y Fulgencio R. Moreno (donde permanece hasta la fecha).

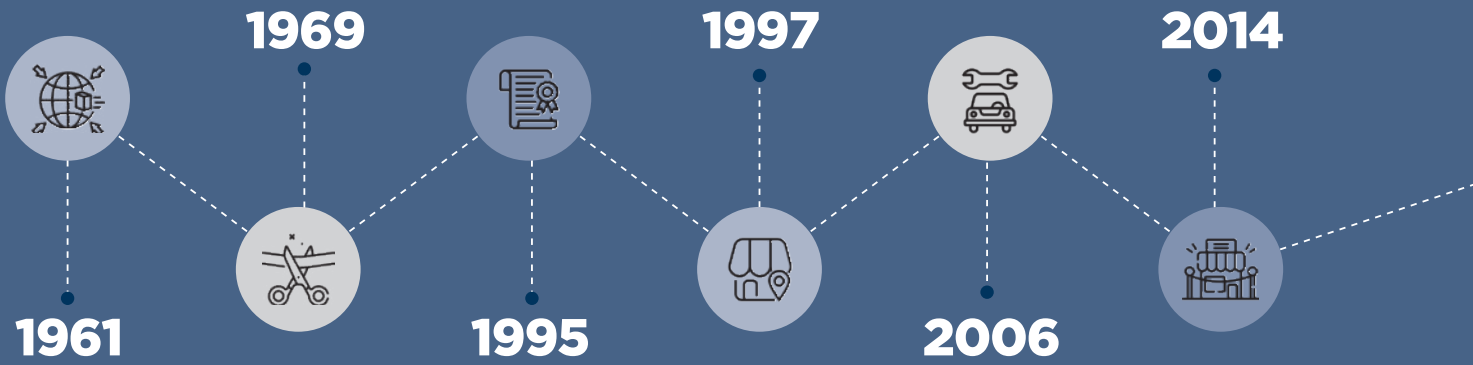


Inauguración Centro Citroën.

Primera sucursal de Michelin en Asunción.



Habilitación Sucursal Acceso Sur/ Touring Club.

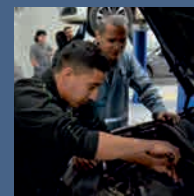


CIDE S.R.L. se convierte en Automotores y Maquinaria S.R.L.

AUTOMAQ realiza la importación del primer Peugeot - el 403- al país.



Modificación de persona jurídica. AUTOMAQ cambia de persona jurídica, pasando a Sociedad Anónima Emisora de Capital Abierto (S.A.E.C.A.).



Inauguración del Taller Peugeot.

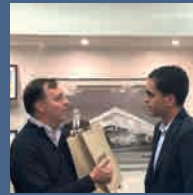
LA TRAYECTORIA QUE NOS PRECEDE ES EL RESULTADO DE UNA VISIÓN QUE SE LOGRÓ CONCRETAR, CON PERSEVERANCIA Y COMPROMISO. LUEGO, EL TRABAJO DE NUESTRO EQUIPO DE COLABORADORES FUE DETERMINANTE PARA ALCANZAR ESTOS LOGROS Y PERMANECER VIGENTES EN EL TIEMPO,

Habilitación de sucursal en el Chaco Paraguayo: Filadelfia, Dpto. de Boquerón.



Inauguración de AUTOMAG Usados.

Visita de Fernando Varela, Director del Grupo PSA, para sus marcas Peugeot y Citroën.



Inauguración Centro Peugeot Citroën.

Obtención del Sello Integridad, por parte del Pacto Ético y Cumplimiento.



2017

2019

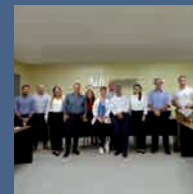
2022



2015

2018

2021



Habilitación de la sucursal en el interior del país: Campo 9/ Ciudad del Este.

Inauguración de la Sucursal Maquinaria de Construcción.

Inicio de la Transición y/o Protocolo de Sucesión Familiar.

Visitas de CEOs de Michelin y John Deere; los señores Nour Bouhassoun y Sam Allen, respectivamente.

Difusión y sensibilización del Código de Ética.

EN LA ACTUALIDAD, LOS VALORES DEL FUNDADOR CONTINÚAN VIGENTES, INCLUSO IMPULSADOS DE FORMA MÁS ESTRUCTURADA, PARA QUE LLEGUE A CADA COLABORADOR.

PRESENCIA EN EL MERCADO

A casi siete décadas de creación, en AUTOMAQ contamos con 4 Divisiones Comerciales y 17 Sucursales desde las que son comercializados, llegando incluso al Chaco Paraguayo, con sedes en Loma Plata y Filadelfia.

Este año, además, habilitamos el Taller Bimarca y reinauguramos la sucursal Centro Citroën/Michelin.



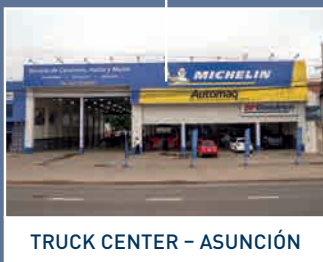
- DIVISIÓN CONSTRUCCIÓN
- DIVISIÓN NEUMÁTICOS
- DIVISIÓN AGRÍCOLA
- DIVISIÓN AUTOMÓVILES



CIUDAD DEL ESTE



SANTA RITA



TRUCK CENTER - ASUNCIÓN



TACPY - ASUNCIÓN



MCAL. LÓPEZ - ASUNCIÓN

También, tenemos habilitados 10 talleres propios de servicios, que son atendidos por personal entrenado en nuestras distintas líneas, y más de 50 revendedores autorizados.

DIVISIÓN NEUMÁTICOS



CASA CENTRAL - FERNANDO DE LA MORA



J. E. ESTIGARRIBIA



SANTA ROSA DEL AGUARAY



PEDRO JUAN CABALLERO



FILADELFIA



LOMA PLATA

DIVISIÓN AGRÍCOLA



PEUGEOT - ASUNCIÓN (CASA CENTRAL)



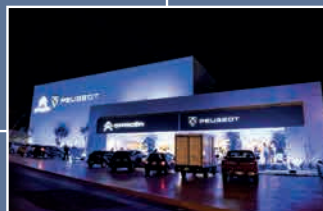
CENTRO CITROËN - ASUNCIÓN



CITROËN II - ASUNCIÓN



USADOS - ASUNCIÓN



CENTRO PEUGEOT CITROËN



CIUDAD DEL ESTE

DIVISIÓN AUTOMÓVILES



FERNANDO DE LA MORA (CASA CENTRAL)



SANTA RITA

DIVISIÓN CONSTRUCCIÓN

GESTIÓN COMERCIAL

Actualmente somos representantes de 12 renombradas marcas a nivel mundial, de las cuales 2 se sumaron este año con nuestra introducción a la industria Forestal: Komatsu Forest y H Fort.



1961



1961



1970



1971



1981



1985



1990



2001



2012



2018



2019



2023

MARCA MÁS DESTACADA EN 2023



DE INCREMENTO EN LAS VENTAS



DE SATISFACCIÓN



TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Una de las características del siglo XXI es la diversidad de tecnología de la información disponible. Su cobertura, para todo tipo de proceso, se vio incrementada en el último par de años con la inteligencia artificial.

En esta línea, en AUTOMAG trabajamos en la incorporación de tecnología de punta, orientado a la automatización de procesos y controles. Más del 80% de la información se encuentra digitalizada y en igual porcentaje, los servicios.

De esta manera conseguimos ganar competitividad sin perder el contacto directo, humano y presente, con las personas y nuestros clientes.

Los principales sistemas que estamos aplicando son: SAP R3, ThinkChat, CRM Dynamics 365, SIMOVA, Business Intelligence (BI); entre otros propios de nuestras representadas, para medición de NPS, Pedidos, Seguimientos Posventa, etc.

La inversión en tecnología, equipos informáticos, resguardo de la información, licencias de software entre los años 2019 y 2023 es en promedio de Gs.2.200.000.000 por año.



PARTICIPACIÓN SOCIAL



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

- Único Leaders Club de Paraguay de los últimos dos años y por 7mo año consecutivo.
- Concesionario Clase Mundial por 4to año consecutivo.
- Concesionario con mayor impacto ambiental positivo de Paraguay e Hispano Sur por 2do año consecutivo. Todos estos premios y reconocimientos fueron otorgados por John Deere.
- Top de marcas de la construcción para los equipos CLARK. Grupo Paraguay Eventos & Emprendimientos.
- Sello Integridad, otorgado por el Pacto Ético y Cumplimiento, en conjunto con el Ministerio de Industria y Comercio.





DECLARACIONES INSTITUCIONALES

PROPÓSITO

LIDERAR
INSPIRANDO
CONFIANZA
PARA QUE
NOS ELIJAN
HOY Y
MAÑANA.

VALORES



PASIÓN: Nos motivan los grandes desafíos y contagiamos la energía de alcanzar nuestras metas.



INNOVACIÓN: Creamos soluciones innovadoras mirando al cliente y teniendo presente el impacto en nuestro entorno.



SINERGIA: Todos trabajamos para un solo propósito más allá de nuestras funciones.



INTEGRIDAD: Somos coherentes entre lo que decimos y lo que hacemos.

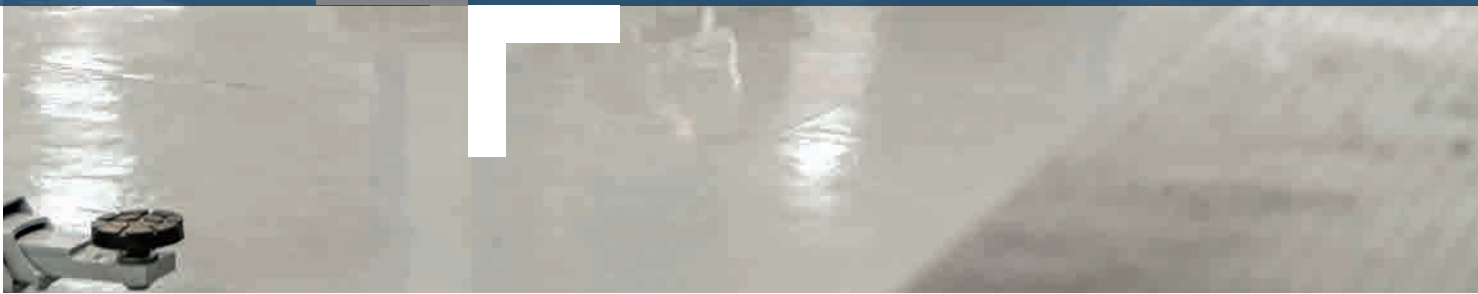


APRENDIZAJE: Aprendemos de forma constante como personas y como equipo, con la humildad y la flexibilidad como guías para el crecimiento.



2

GOBERNANZA, ÉTICA Y GESTIÓN DE RIESGOS



DETRÁS Y EN EL FRENTE DE CUALQUIER INICIATIVA EMPRESARIAL ESTÁN LAS PERSONAS, MÁS ALLÁ DE CUALQUIER TECNOLOGÍA Y DE CUALQUIER NEGOCIO*.

*Antonio Luis
PECCI SAAVEDRA
24/11/1931 - 11/01/2010

Acerca del fundador

Nació en Buenos Aires (Argentina) el 24 de noviembre de 1931. Fue trasladado al Paraguay para continuar gerenciando la fábrica de caños de hierro para obras civiles "SAETA", que movió sus operaciones a nuestro país, instalándose primero en Ypacaraí, en 1957; y luego en Asunción.

Como su actividad de Gerencia finalizaba a tempranas horas de la tarde, montó un local de venta de electrodomésticos, en Ypacaraí, con el nombre de Antonio Luis PECCI SAAVEDRA & CIA. Luego, ya en la capital, decidió fundar con su primo y amigo, Ramiro Vargas Peña, la empresa CIDE S.R.L., en 1961 que, a los pocos meses, se convirtió en AUTOMOTORES Y MAQUINARIA S.R.L.

El 3 de octubre de 1957 contrajo matrimonio con Sara Beatríz Miltos, con quien tuvo 4 hijos; Antonio Luis (+), Beatríz, Juan y Jorge, en quienes dejó su legado de Visión, Trabajo, Honestidad y Responsabilidad.



El 2 de junio de 1982 el Gobierno Francés otorga al Sr. Antonio Luis PECCI SAAVEDRA la condecoración CRUZ DE CABALLERO DE LA ORDEN NACIONAL DEL MERITO FRANCÉS a través de su embajador acreditado el Sr. René BUCCO - RIBOULAT.

El 20 Julio de 1999 el gobierno francés a través de su embajada en el Paraguay y en la figura del embajador Sr. Richard NARICH le otorgan Sr. Antonio Luis PECCI SAAVEDRA las insignias de OFICIAL DE LA ORDEN NACIONAL AL MERITO. Durante un acto en la residencia de la embajada francesa con presencia de familiares y amigos le fue otorgado este galardón en honor a la dilatada y exitosa carrera empresarial al frente de AUTOMAQ.

Automotores y Maquinaria – AUTOMAQ- se constituyó el 21 de junio de 1961, a instancias de Antonio Luis PECCI SAAVEDRA, como una Sociedad de Responsabilidad Limitada, con capital 100% nacional. Luego de sucesivas modificaciones en 1995 posterior al cumplimiento de todos los requisitos legales, fue transformada en Sociedad Anónima Emisora de Capital Abierto, manteniendo la mayoría accionaria de participación familiar e incorporando a nuevos socios.

La Asamblea Ordinaria de Accionistas es la máxima autoridad, delegando en un Directorio la conducción de la empresa. Del mismo participan varios de los accionistas.

ESTRUCTURA ACCIONARIA

La estructura accionaria* está compuesta por 29 accionistas; 3 de ellos con la principal tenencia de 15% cada uno; 2 con 5%; 3 con 4%; 4 con 3% y 17 menor al 3%.

* El detalle se encuentra disponible en: <https://www.bolsadevalores.com.py/listado-de-emisores/30> Balance de Diciembre 2023.

ESTRUCTURAS DE GOBIERNO

Directorio y Síndicos:

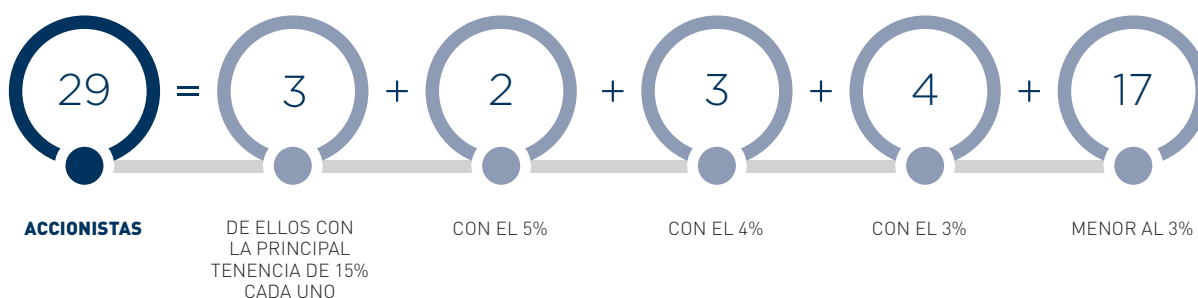
El Directorio, como principal estructura de gobernanza, está compuesto por un número fijo e impar, compuesto de 5 a 7 miembros titulares y de 3 a 5 miembros suplentes, para llenar las vacantes que se produjeran. Su designación es realizada por Asamblea Ordinaria de Accionistas.

Para la distribución de utilidades y remuneración al directorio, como Sociedad Anónima Emisora de Capital Abierto, se rige por el Código Civil (art. 1079) y por la Ley 5810 de Mercado de Valores.

El Directorio se encarga de administrar la empresa, conforme al mandato recibido de la Asamblea, en el marco de las disposiciones legales y regulatorias vigentes.

COMPOSICIÓN DIRECTIVA

NOMBRE	CARGO
Jorge Daniel PECCI MILTOS	Presidente
Juan Bautista PECCI MILTOS	Vicepresidente
Sara Beatriz MILTOS DE PECCI	Director Titular
Luis Fernando DUMOT MARTÍNEZ	Director Titular
Federico Callizo LÓPEZ MOREIRA	Director Titular
Luiz Jorge LANE	Director Titular
Cesar J. SCAVONE CÁRDENAS	Director Titular
Norman DUMOT FERRARI	Director Suplente
María Graciana De AGUIRRE DE BOETTNER	Director Suplente
Carlos Manuel ALFARO BECZKO	Director Suplente
Luis A. CASCO BENÍTEZ	Síndico Titular
Analía DUMOT SQUEF	Síndico Suplente





PLANTEL GERENCIAL

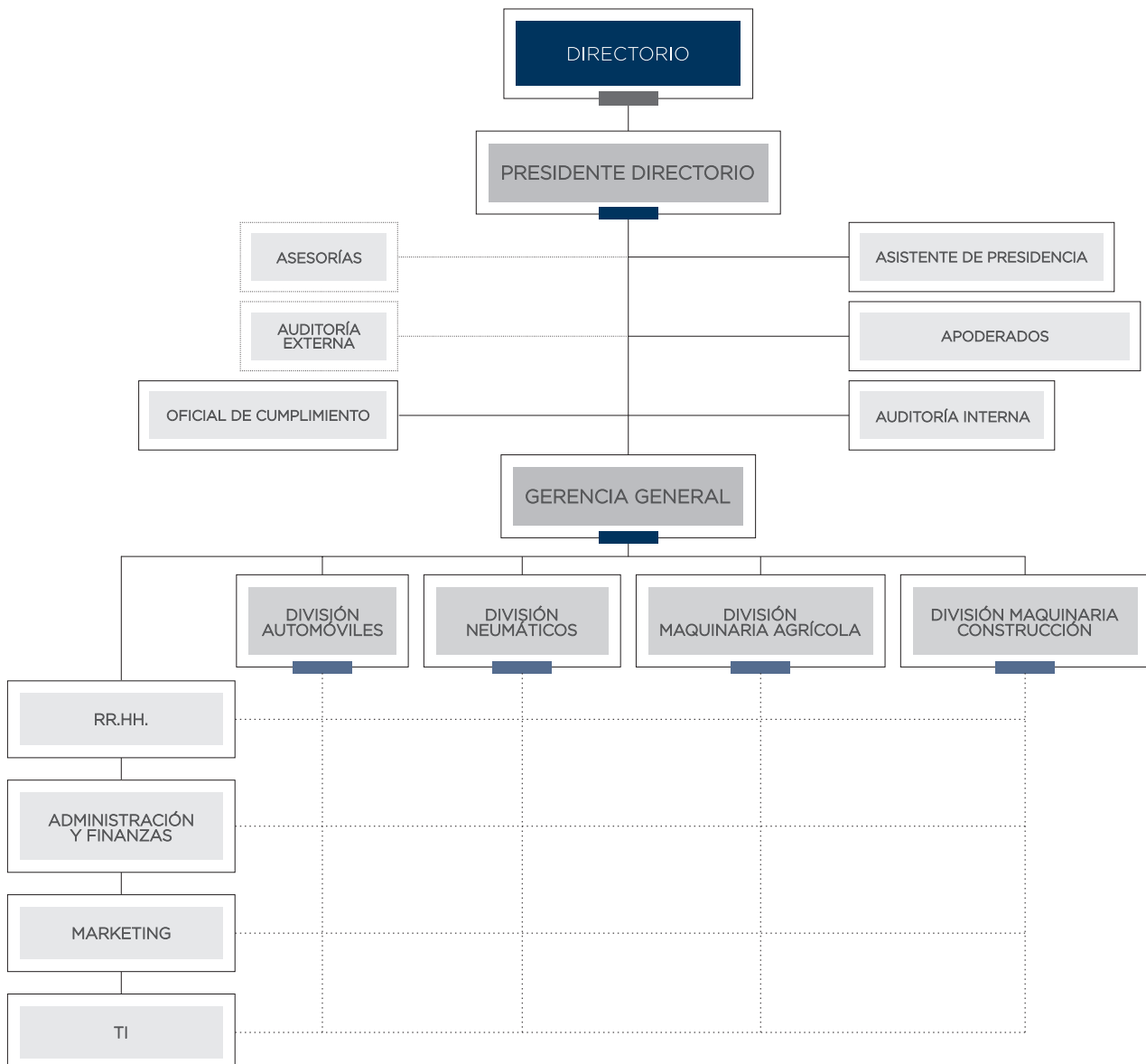
El Platel Gerencial está compuesto por perfiles profesionales que se orientan a las funciones establecidas en la estructura funcional. Gestionan las operaciones y riesgos de la empresa, en forma prudente, permitiendo cumplir con los objetivos estratégicos fijados por el Directorio y la Asamblea.

COMPOSICIÓN GERENCIAL

NOMBRE	ÁREAS
Jorge Adolfo VILLATE SAMANIEGO	Gerente General
Liza María BOGADO RECALDE	División Automóviles
Fernando Adrián SOSA LARROZA	División Neumáticos
Sergio VEGA VALENZUELA	División Maquinaria Agrícola
Emigdio DUARTE CENTURIÓN	División Maquinaria & Construcción
Patricia Raquel DÁVALOS LUGO	Recursos Humanos
Celso GONZÁLEZ MARINI	Administración y Finanzas
Fiorella Beatriz FERRARI	Marketing
Luis Fernando RECALDE AMARILLA	Tecnología e Informaciones
José Andrés JACQUET BENÍTEZ	Auditoría Interna

100 % Nacionalidad paraguaya.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL







CÓDIGO DE ÉTICA

En el 2020 elaboramos nuestro primer Código de Ética, con base en la metodología del Pacto Ético y Cumplimiento (PEC). De esta forma, definimos nuestros compromisos en cada tema crítico del funcionamiento y del negocio de AUTOMAG, así como su puesta en práctica interna y externa.

El Código de Ética fue construido de forma participativa, con representantes de todas las áreas y luego socializado a través de varias acciones de

comunicación. Un resultado concreto del mismo fue la obtención del Sello Integridad, que nos otorgó el PEC, con el Ministerio de Industria y Comercio.

Este año, procedimos a su revisión y actualización. Su difusión forma parte de los contenidos que deben tomar los colaboradores, de todos los niveles, en la plataforma virtual de nuestra Universidad Corporativa. También, está incluido en el proceso de inducción de nuevos colaboradores y en la evaluación de desempeño.

TOLERANCIA CERO FRENTE A LAS REPRESALIAS

La empresa no tolerará represalias de ninguna clase contra los colaboradores que denuncien alguna irregularidad por conducta inapropiada.

Los colaboradores que contribuyen con una investigación también están protegidos frente a las represalias.



ESTRUCTURA

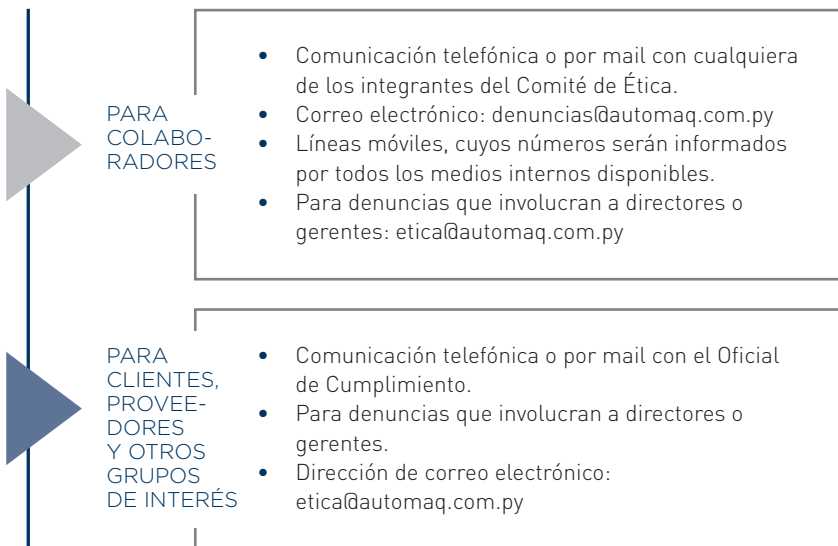


Finalmente, el capítulo de las Disposiciones Generales, que define al Comité de Ética como principal responsable de velar

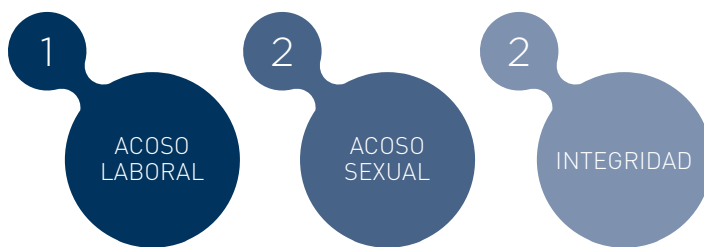
por su cumplimiento, y establece los sistemas de difusión, revisión, capacitación, cumplimiento y sanciones.

Comunicación de desvíos éticos:

Cada colaborador, de cualquier nivel jerárquico, tiene la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y de presentar formalmente las observaciones consideradas pertinentes al Comité de Ética (en la persona de alguno de sus miembros), al Oficial de Cumplimiento o haciendo uso de los canales de denuncia establecidos para el efecto:



En el 2023, registramos un total de 5 denuncias, organizadas en los siguientes temas:



Se realizaron las investigaciones de todos los casos y como consecuencia se desvincularon a dos colaboradores; en los otros casos, se definió el traslado de la persona denunciada y el seguimiento del caso por el área de Recursos Humanos, hasta tanto contar con todos los elementos necesarios. También recibimos la denuncia de un cliente que finalmente se retractó y pidió disculpas, ya que confirmó que el hecho denunciado no ocurrió en AUTOMAQ. Esto se pudo resolver con el acompañamiento del Gerente del área afectada.

CUMPLIMIENTO

En el año 2021, decidimos incorporar la figura del Oficial de Cumplimiento a nuestra estructura, tras detectar la necesidad de contar con un profesional abocado a la labor de gestionar y velar por los temas relacionados con el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

De esta manera, y con objetivos claros, el Oficial de Cumplimiento tiene como principales tareas:

- Proponer mejoras a la Políticas Anticorrupción, así como al procedimiento de aplicación del Código de Ética.
- Asesorar al Gerente General, Directivos y Ejecutivos de la empresa en relación a las políticas y procedimientos preventivos.
- Actuar como enlace entre el denunciante y el Gerente General.
- Investigar las denuncias recibidas e involucrar a las áreas de acuerdo a la necesidad, realizando consultas, entrevistas y auditorías si lo amerita el caso, trabajando en conjunto con el área de Control Interno.
- Mantener documentada y actualizada su gestión, documentar la evaluación de riesgo realizada y los procedimientos de control establecidos para

prevenirlos o mitigarlos, conservando toda la información sobre dichos controles, la cual debe estar a disposición de los Auditores, el Órgano Supervisor y la SEPRELAD, cuando los mismos lo requieran.

- Mantener constante confidencialidad sobre las informaciones, denuncias y datos recabados de la organización o sus partes durante su gestión.

ANTICORRUPCIÓN

Un componente de nuestro Código de Ética es la anticorrupción. Queremos continuar vigentes y competitivos en el tiempo, con un comportamiento respetuoso de las leyes que rigen en el país, y de las convenciones asumidas internacionalmente. Es así que, anualmente, como parte de las acciones de transparencia, realizamos nuestra rendición de informes contables



y monitoreamos periódicamente las áreas donde podrían existir mayor riesgo para la ocurrencia de prácticas de corrupción, aplicando la debida diligencia para prevenirlos o atenderlos.

Las acciones de información y sensibilización sobre las cuestiones vinculadas a la corrupción incluyen la difusión interna del Código de Ética y la propia Política, así como mensajes específicos desde la alta gerencia.

Contamos con los procesos de auditoría interna y externa, que constituyen instancias de control permanente.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Nuestro Código de Ética establece, respecto a este tema, cuanto sigue: “Evitar conflictos de intereses, siempre que sea posible, con las empresas u organizaciones de las que forman parte los accionistas de AUTOMAG, sea en esta misma calidad o como parte del directorio de las mismas”. Para ello se prevé un registro actualizado de las empresas u organizaciones de las que forman parte los accionistas o directivos. Esto permitirá detectar de forma temprana posibles conflictos de interés y prever las acciones requeridas.

En cuanto a los colaboradores en general, solo se aceptará el ejercicio de la docencia como

“otro trabajo remunerado”, reconociendo que el mismo no es contrario al interés de la empresa y constituye una labor de gran importancia para el desarrollo del país. Esta función podrá ser ejercida únicamente fuera del horario laboral, salvo excepciones, aprobadas por el Directorio o la Gerencia General.

El incumplimiento de esta disposición podría ser causa de terminación de la relación laboral.

POLÍTICAS Y CERTIFICACIONES

Para garantizar una gestión integral que oriente y asegure el cumplimiento de los objetivos trazados, las principales Políticas y Certificaciones son:

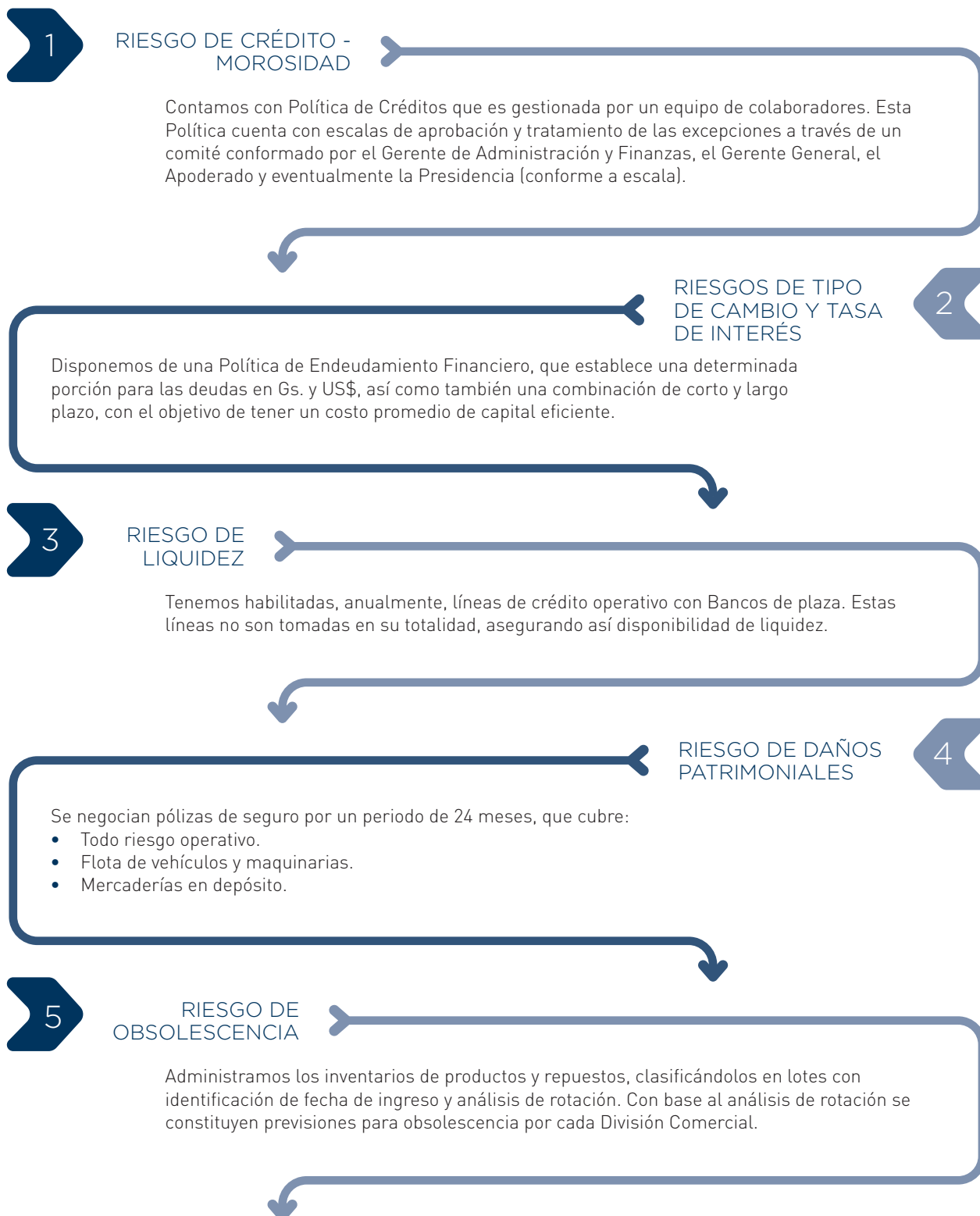


CERTIFICACIONES y/o NORMAS VIGENTES

Operador económico autorizado, OEA
Paraguay, Resolución GGA N°150/2023.

GERENCIAMIENTO DE RIESGOS

En las operaciones de nuestro negocio identificamos los siguientes riesgos, para los que se establecen acciones específicas y continuas:



6

RIESGO DE ABASTECIMIENTO

Contamos con un equipo de abastecimiento que se encarga de gestionar las compras coordinando el proceso logístico. Los inventarios de productos terminados y de repuestos se gestionan en base a una política en donde se establecen los inventarios mínimos y máximos. Estos límites consideran un nivel de stock para evitar eventuales quiebres en la cadena de abastecimiento.

RIESGOS AMBIENTALES

7

Nuestra Política Ambiental, vigente desde 2010, nos brinda el marco para entender y atender los impactos de nuestro negocio, promoviendo un comportamiento consciente y responsable. Esto también está previsto en el Código de Ética, donde tenemos establecida la dimensión ambiental como uno de los ejes centrales de nuestra responsabilidad social, tanto interna como externa. Para el efecto, en la estructura organizacional incorporamos la figura del Oficial de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, y el de Responsabilidad Social Empresarial.

8

RIESGO DE CUMPLIMIENTO

Establecimos también la figura del Oficial de Cumplimiento, que se encarga de establecer los mecanismos de cumplimiento correspondiente y realiza los reportes para los organismos gubernamentales. Igualmente, tiene a su cargo realizar las capacitaciones para el personal gerencial y a todas aquellas áreas que lo requieran.

RIESGO CAMBIOS EN EL MARCO REGULATORIO - NORMATIVA FISCAL

9

Contamos con un soporte de Asesoría Jurídica y Tributaria permanente, para mantener actualizada a la empresa en cuanto a los procedimientos emergentes de nuevas normativas legales y/o tributarias y recomendar las acciones necesarias para su cumplimiento.

10

RIESGO TECNOLÓGICO - SEGURIDAD DE DATOS

Nuestra Política Informática establece reglas claras respecto al uso de las tecnologías, tanto obtenida de terceros (clientes, proveedores) como generada en los procesos laborales. Sus disposiciones y procedimientos de seguridad aplican a todos los recursos y servicios de la empresa, como mecanismo para garantizar la integridad de su gestión.

RIESGO REPUTACIONAL

11

Entendemos que la reputación de la empresa es uno de sus principales activos intangibles; por tanto, disponemos de cláusulas específicas en nuestro Código de Ética y en la Política de Marketing, que apuntan a su cuidado y fortalecimiento. A su vez, los colaboradores reciben información que los concientiza al respecto.

Ever SOSA (39 AÑOS)



EN POCO MÁS DE DIEZ AÑOS TUVE LA POSIBILIDAD DE HACER UNA VERDADERA CARRERA INTERNA, AQUÍ EN AUTOMAQ. PASÉ DE ORGANIZAR EL DEPÓSITO DE NEUMÁTICOS A LIDERAR EL EQUIPO DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN.

Ingresé a AUTOMAQ con 26 años de edad; este era mi primer trabajo formal. Me inicié como Responsable de Depósito, en la división Neumáticos.

Entre el 2010 y el 2013, recibí mucha capacitación, que me llevó a cambiar a dos puestos nuevos, Analista Administrativo y Analista de Repuestos, en la División Agrícola. En tres años aprendí desde orden y organización, pasando por gestión comercial y Atención al Cliente, hasta Estadística e Inventarios. Después, me confiaron la Coordinación de Mejora Continua, que me llevó a

trabajar con diferentes sectores de la empresa y a conocer más profundamente el negocio agrícola.

Desde el 2023, me convocaron a otro desafío: Liderar el Equipo de Proyectos y Desarrollo, impulsando la innovación y el crecimiento en toda la compañía.

Mis años en AUTOMAQ representan un viaje de aprendizaje y crecimiento, entre ellos de mi propia familia, ya que estando aquí me casé y fui papá.

La empresa es parte de mi vida, de muchas de mis alegrías y logros.


Estoy orgulloso de formar parte de una empresa que reconoce y aprecia a sus colaboradores; que brinda la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.





3

SOSTENIBILIDAD & NEGOCIOS



DEBEMOS APRENDER PARA ENTENDER EL ALCANCE DE NUESTRAS ACCIONES Y HACERNOS CARGO DE LAS QUE ESTÁN GENERANDO IMPACTOS NEGATIVOS EN LO SOCIAL Y AMBIENTAL.

TEMAS MATERIALES O CRÍTICOS

A los efectos de la elaboración de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad, con el equipo gerencial, realizamos un ejercicio de identificación de los temas críticos de los negocios de AUTOMAG que influyen en el desarrollo sostenible. Para ello, utilizamos nuestras declaraciones institucionales como base.

La lista resultante fue elevada al Directorio, como un primer nivel de aprobación. Para el 2024, realizaremos el diálogo con nuestros distintos grupos de interés, de tal manera a validarlos y recoger sus expectativas.



MATRIZ DE MATERIALIDAD

PROPÓSITO	VALORES
LIDERAR INSPIRANDO CONFIANZA PARA QUE NOS ELIJAN HOY Y MAÑANA.	PASIÓN: Nos motivan los grandes desafíos y contagiamos la energía de alcanzar nuestras metas.
	INNOVACIÓN: Creamos soluciones innovadoras mirando al cliente y teniendo presente el impacto en nuestro entorno.
	SINERGIA: Todos trabajamos para un solo propósito más allá de nuestras funciones.
	INTEGRIDAD: Somos coherentes entre lo que decimos y lo que hacemos.
	APRENDIZAJE: Aprendemos de forma constante como personas y como equipo, con la humildad y la flexibilidad como guías para el crecimiento.



VÍNCULO CON LOS ODS

Siguiendo el análisis de materialidad, también vinculamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que tenemos o podemos tener mayor incidencia. De esta forma, determinamos el central, los complementarios y los transversales, tal como ilustra el siguiente gráfico:

ODS CENTRAL



8.2 LOGRAR niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas, centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.5 LOGRAR el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

ODS COMPLEMENTARIOS



3.4 PROMOVER la salud mental y el bienestar.



4.4 AUMENTAR considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



5.1 PONER fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres...
5.5 ASEGURAR la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios...



12.5 REDUCIR considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.



13.3 MEJORAR la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



15.2 PROMOVER la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.
15.A MOVILIZAR y aumentar de manera significativa los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la diversidad biológica y los ecosistemas.

ODS TRANSVERSALES



16.5 REDUCIR considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
16.6 CREAR a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.



17.16 MEJORAR la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.
17.17 FOMENTAR Y PROMOVER la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

ESTRUCTURA DE GESTIÓN

En el proceso de incorporación de los desafíos de la Sostenibilidad (temas materiales), contamos con un área de Responsabilidad Social (RS) que tiene como función principal definir los desafíos socioambientales de las distintas áreas, acompañar

los requerimientos para su implementación, que incluyen las disposiciones del Código de Ética, y proponer las alianzas con organizaciones (privadas y/o públicas) para alcanzar los resultados previstos.

A su vez, en nuestro Código de Ética se establecieron los siguientes temas transversales:



Dispone que "todos los miembros de AUTOMAQ se deben comprometer a integrar las cuestiones sociales y ambientales, además de las económicas en sus acciones, teniendo en cuenta el interés de todas las partes implicadas (colaboradores, clientes, accionistas, proveedores, etc.)".

GRUPOS DE INTERÉS

Cada Grupo de Interés con el que nos vinculamos tiene un determinado impacto en la empresa, así como nosotros impactamos en su funcionamiento. Es por ello que reconocemos este poder y buscamos establecer los mecanismos más adecuados con cada uno de ellos y los organizamos en tres niveles:

ESTRUCTURALES: que aplica a los accionistas, directivos y equipo gerencial.

DE GESTIÓN: en el que se encuentran los Colaboradores, las Representadas, Clientes, Proveedores y Entes Reguladores.

COMPLEMENTARIOS: relacionados con nuestra labor institucional; entre ellos se encuentran los Gremios Sectoriales, las Organizaciones de la Sociedad Civil, la Competencia y los Medios de Comunicación.

WEB

www.automaq.com.py
www.peugeot.com.py
www.citroen.com.py
www.komatsulatioamerica.com/paraguay/
www.automaq-jd.com.py



INSTAGRAM

citroenparaguay
peugeot.automaq
automaqusados
automaqneumaticos
automaqjohndeere
automaqmaquinaria



FACEBOOK

CitroenParaguay
peugeotPY
AutomaqUsados
automaqjohndeere
automaq.maquinaria
Automaqneumaticos



LINKEDIN
Automaq S.A.E.C.A.
Automaq
John Deere



CENTRAL TELEFÓNICA
021 3799000

Adicional a los medios de comunicación indicados, realizamos visitas in situ, participamos de Foros, Seminarios y Congresos, en los que compartimos nuestras prácticas y recibimos la retroalimentación de los distintos grupos.





4

DESEMPEÑO SOCIAL

NOS MOTIVA LA DECISIÓN DE IR MÁS ALLÁ DE SÓLO CUMPLIR CON LA LEY, PARA PODER PROSPERAR CON EL ENTORNO.

PÚBLICO INTERNO

CARACTERÍSTICAS

Perfil: el promedio de edad de los colaboradores de AUTOMAG es de 33 años; hoy conviven 4 generaciones: 1% representan los Baby Boomers (1946/1964); 13% Generación X (1965/1980); 28% Generación Y o Millenials (1981/1996); y, por último, 58% Generación Z (1997/2012). Del total, 21% corresponde a mujeres y 79% a hombres; el 31% se desempeña en las sucursales que tenemos habilitadas en el interior del país.

Promovemos la carrera interna, por lo que pueden participar del proceso de selección de todas

las vacancias que van surgiendo, siempre que reúnan el perfil para el cargo. En 2023, concretamos 58 promociones internas y 7 colaboradores se acogieron al beneficio de la jubilación.

453

TOTAL DE COLABORADORES

438

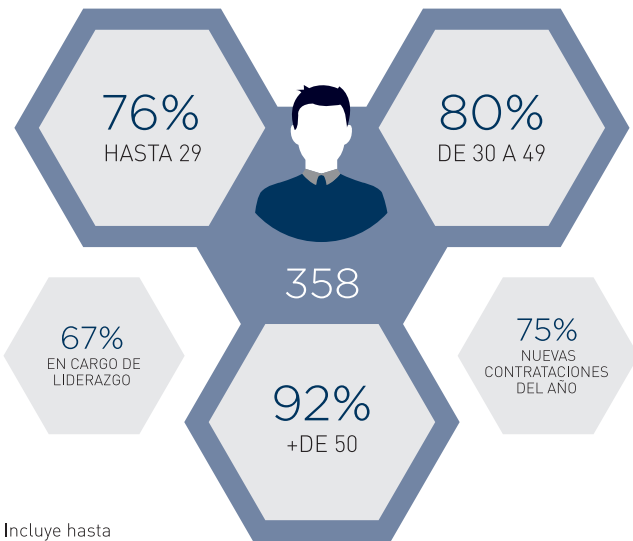
CONTRATO INDEFINIDO

15

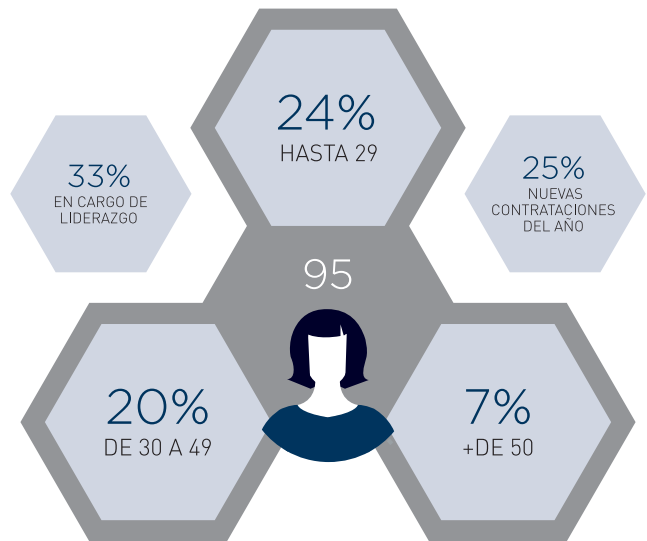
CONTRATO TEMPORAL

98%

NACIONALIDAD PARAGUAYA



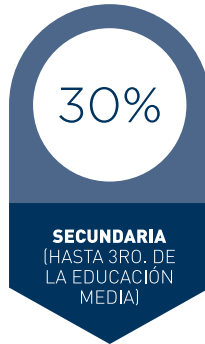
Incluye hasta el nivel de Jefaturas o su equivalente.



NIVEL DE EDUCACIÓN FORMAL



Incluye hasta el nivel gerencia.



DISTRIBUCIÓN POR DIVISIÓN

SEXO	BACK OFFICE	NEUMÁTICOS	AUTOMÓVILES	MAQUINARIA DE CONSTRUCCIÓN	AGRÍCOLA
Hombre	43	51	105	35	124
Mujer	39	7	18	5	26
Total	17%	13%	27%	9%	33%

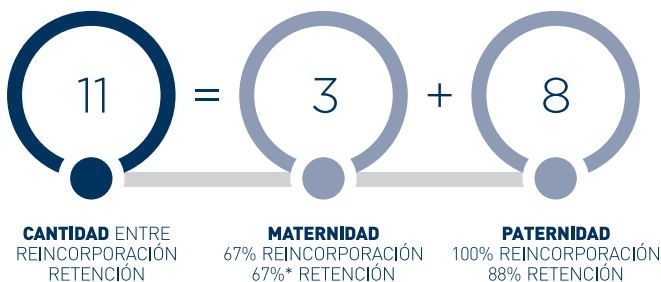
DISTRIBUCIÓN POR SEDE

SEXO	ASUNCIÓN	SANTA RITA	FDO. DE LA MORA	SANTA ROSA	CAMPO 9	FILADELFIA	CIUDAD DEL ESTE	PEDRO J. CABALLERO	LOMA PLATA
Hombre	38,41%	2,4%	15,2%	5,3%	4,6%	1,5%	4,0%	3,1%	4,4%
Mujer	12,58%	0,7%	2,9%	1,1%	0,9%	0,7%	0,4%	0,9%	0,9%
Total	51,00%	3,1%	18,1%	6,4%	5,5%	2,2%	4,4%	4,0%	5,3%

ÍNDICE DE ROTACIÓN POR RANGO ETARIO

SEXO	%	HASTA 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y +
Hombre	27	55%	45%	0%
Mujer	73	53%	45%	2%
Total	100	54%	45%	1%

ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN/RETENCIÓN POR MATERNIDAD O PATERNIDAD



*1 colaboradora con licencia vigente.

RATIO DE LA COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL DE LA PERSONA MEJOR PAGADA DEL PLANTEL EJECUTIVO, FRENTE A LA MEDIANA DE LA COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL.

SALARIO ANUAL MAYOR:
GS.610.117.000
MEDIANA ANUAL:
GS. 91.132.329
RATIO:
6,7

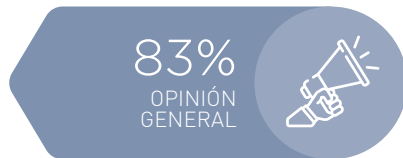
RATIO SALARIAL

Las remuneraciones pagadas por AUTOMAG, para sus contrataciones, parten de la base del salario mínimo establecido por la ley. Luego, con base en el tipo de cargo, formación y experiencia, se van definiendo los otros tipos de compensaciones, tomando como referencia la media del mercado para puestos similares. Para ello la empresa participa anualmente de dos encuestas salariales de manera a monitorear y tomar las acciones a tiempo. También existe una escala salarial y se considera siempre cuidar la equidad interna. En ningún caso el sexo es un motivo para establecer una diferencia.

CLIMA ORGANIZACIONAL

La Gerencia de Recursos Humanos monitorea anualmente el clima organizacional. Una de las herramientas principales es la encuesta, que es aplicada a todos los colaboradores; su aplicación constituye un tiempo de escucha de las necesidades y expectativas.

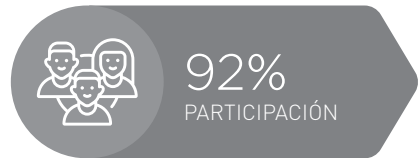
La encuesta de clima contiene dimensiones que hacen al Índice de Satisfacción del Empleado (ISE), cuyos datos se traducen en el Plan de Acción que se ejecuta a lo largo del año siguiente.



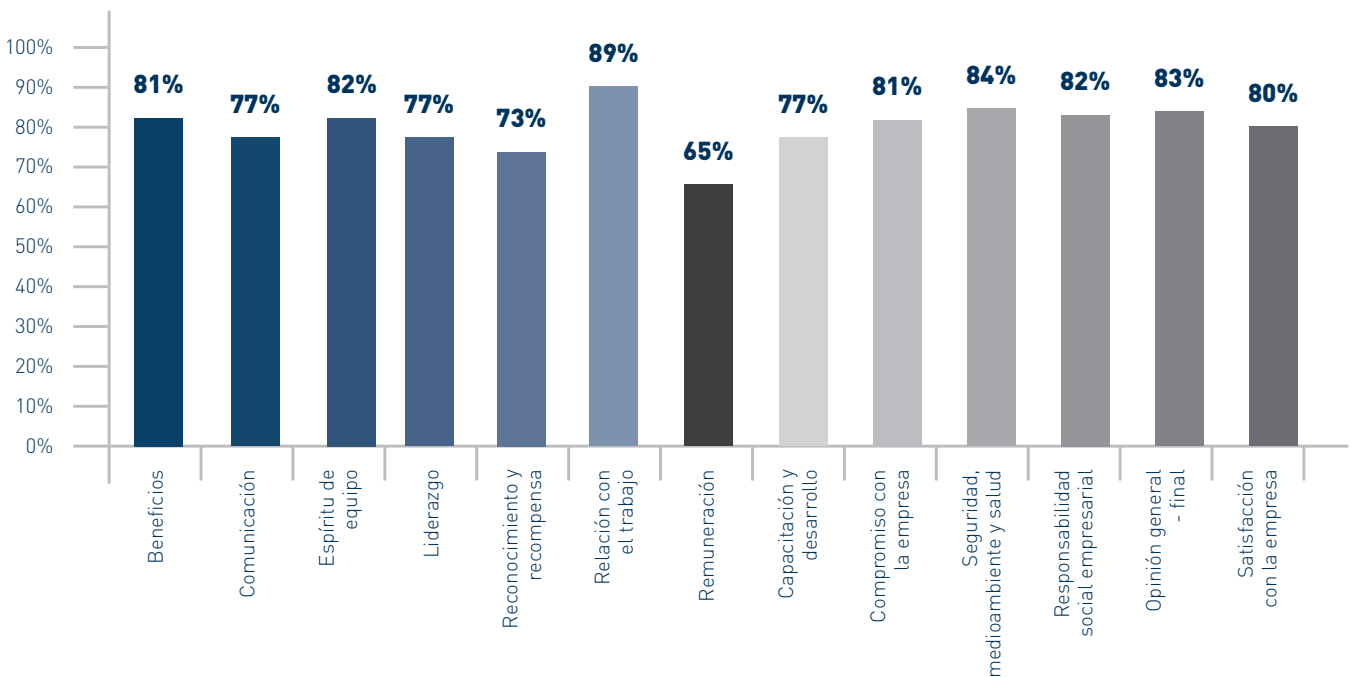
458

COLABORADORES
TOTALES EN AUTOMAQ

ENCUESTA REALIZADA
DEL 28 DE AGOSTO AL
10 DE SEPTIEMBRE



AUTOMAQ GENERAL



FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Contamos con un Plan de Capacitación, en plataformas propias y de las representadas, que es implementado por Analistas de Desarrollo y Capacitación, que tienen asignadas Divisiones específicas para una mejor organización y seguimiento. El contenido del Plan se define con la colaboración de los gerentes de área, al igual que para la elaboración del

presupuesto tentativo que se presenta a la gerencia general; el del 2023 fue de USD. 165.000.

Universidad Automaq:

La información de los procesos de inducción de nuevos colaboradores, y cuando hay movimientos internos por promoción, es proporcionada a través de nuestra Plataforma Virtual denominada Universidad AUTOMAQ (UA).

Los contenidos de las capacitaciones que se suben a la UA son desarrollados internamente y contamos con temas transversales a toda la empresa, como el Código de Ética, Políticas y procedimientos, que deben ampliamente conocidos y manejados.

Así también, cada cargo cuenta con capacitaciones específicas y deben ser tomadas por los integrantes de las áreas, con su posterior evaluación.

TEMAS DESARROLLADOS

DE FORMACIÓN LABORAL	DE DESARROLLO PERSONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Propósito y Valores. • Código de Ética. • Política Seprelad LA - FT. • Política SSOMA. • Historia de Automaq. • Procedimiento de Pago a Proveedores. • Política de Seguridad en Cadena de Suministro OEA. • 9 BOX. • Procedimiento de Ingreso a caja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Residuos. • Inclusión y Discapacidad. • Máquina de votación electrónica. • Prevención del Cáncer de Mama y Cáncer de Próstata. • Curso de Inglés. • Primeros Auxilios.

PROMEDIO DE FORMACIÓN POR COLABORADOR

DESCRIPCIÓN	MUJERES	HOMBRES
Total Colaboradores: 453.	95	358
Total hs. formación: +15.000.	2.136	13.531.4
Promedio de horas por colaborador:	34	
ADMINISTRATIVOS	GERENCIAL	TÉCNICOS/OPERATIVOS
TOTAL: 4.264 hs	TOTAL: 1.247 hs	TOTAL: 10.157 hs

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL - S&SO

Gestión de la S&SO:

En el proceso de inducción a la empresa están incluidos los temas de seguridad, en particular los de higiene industrial, ergonomía laboral y emergencias. En los talleres mecánicos, centros de neumático y depósitos, además, realizamos los controles rutinarios de las condiciones de trabajo, aplicación de las medidas de seguridad y toma de acciones correctivas. Igualmente, nos ocupamos de los mantenimientos del sistema de prevención de incendios de las sucursales, que incluyen las bocas de incendio, bombas y tanques de agua.

Logramos elaborar la programación del sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para el 2024; en el mismo se contemplan todos los aspectos legales y medidas generales de seguridad e higiene ocupacional.

Concienciación sobre consumo

de alcohol: Este año, iniciamos los controles de alcoholemia, para salvaguardar la integridad de los colaboradores y el cliente, teniendo una efectividad del 100%.

Llevamos adelante una campaña de “conductor responsable” para las fiestas de fin de año. La misma consistió en que colaboradores se inscriban como “conductores designados”; al finalizar el evento debían hacerse la prueba de alcoholemia y quienes den negativo al test se llevaban el premio asignado por la empresa.

PROMEDIO DE FORMACIÓN POR COLABORADOR

TIPO DE ACCIDENTES	HOMBRES	MUJERES
Caídas.	0	0
Resbalones.	0	0
Cortadas.	1	0
Electrocución.	0	0
Choque.	0	0
In itinere.	1	1
Días perdidos por accidentes.	49	30
Enfermedades profesionales.	0	0
Número de víctimas fatales.	0	0

CAPACITACIÓN PARA COLABORADORES EN S&SO

DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	TOTAL
Conducción segura.	2 horas.	19
Prevención de incendios y uso de extintores.	2 horas.	45
Manejo manual de cargas y ergonomía.	2 horas.	45
Análisis de tarea segura (ATS).	1 hora.	16
Regla cardinal N°7, para la prevención en trabajos con energías peligrosas (eléctrica, mecánica, hidráulica o neumática).	30 minutos,	13
Regla cardinal N°8. La RCN°8, para la prevención de accidentes laborales del trabajador que opera con maquinaria.	30 minutos,	15
Capacitación sobre Regla cardinal N°9, para controlar la operación de vehículos motorizados (registro de conducir, manejo defensivo, chalecos reflectivos) y reducir/eliminar los accidentes.	30 minutos,	19
Política SSOMA.	Univ. AUTOMAQ.	374







BENEFICIOS Y COMPENSACIONES

Los beneficios adicionales a los establecidos en la ley, que otorgamos están disponibles para todos los colaboradores, independientemente a su tipo de contrato o jornada laboral, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. A través de la Matriz 9BOX medimos el potencial y el desempeño de todos los colaboradores, y a partir de dicha matriz vamos trabajando con el mapa de talentos de AUTOMAQ.

- **Seguro médico privado:** AUTOMAQ cubre el 75% del costo del Plan de Salud a los colaboradores y 60% a los Directores y Gerentes.
- **Refrigerio:** aporte mensual de Gs. 220.000.
- **Uniformes:** cobertura hasta el 70% del costo; el saldo se debita hasta en 4 cuotas.
- **Celular corporativo:** otorgado a los gerentes, jefes y personal autorizado.
- **Ayuda habitacional – desarraigo:** para los colaboradores que deben ser trasladados a localidades lejanas a su hogar; Gs. 1.500.000 para cargos Gerenciales y Gs. 800.000 para los demás colaboradores.
- **Bono anual:** Premio monetario recibido por el colaborador, condicionado a su desempeño individual y a los resultados del desempeño de la empresa.
- **Préstamos personales:** para los casos de salud, educación y fallecimiento de familiares inmediatos (pareja, hijos, padres). Los que se otorguen por salud o fallecimiento están libres de intereses.
- Apoyo universitario y de posgrado.
- Kit escolar.
- Días de reposo extraordinarios.
- Viernes casual.
- Sábados libres.
- Descuentos en productos y servicios.

INICIATIVAS INTERNAS

Formación dual: implementamos este programa en convenio con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP). Consiste en una propuesta educativa que combina e integra los procesos de enseñanza y aprendizaje, entre un centro educativo y una empresa, que se convierte en formadora, con responsabilidades compartidas y coordinadas en el diseño de las mallas curriculares, la selección de los estudiantes (aprendices), la formación teórico-práctico y la evaluación final.

Del lanzamiento que hicimos en la empresa, bajo la denominación de Programa de Formación Profesional Dual en Mecánica de Maquinarias Pesadas, incorporamos 16 aprendices (12 hombres y 4 mujeres). También habilitamos el Programa de Formación Profesional Dual en Mecánica Automotriz, en el que contamos con 18 aprendices (16 hombres y 2 mujeres). Cabe mencionar que es la primera vez que en el área de taller se incorporaron mujeres.



Florella ESCOBAR
TÉCNICO AUXILIAR

Tener la posibilidad de ser parte de este proyecto de formación del SNPP, me permite aprender específicamente del tema, entender cada parte de un vehículo. Y, luego, aplicar esos conocimientos aquí en AUTOMAQ, en cada servicio que realizo se convierte en una oportunidad concreta de evidenciar que puedo ser una buena mecánica.



Barbara BENÍTEZ ZELAYA
TÉCNICO AUXILIAR

Cada día me gusta más esta formación que elegí. Al principio tuve mis dudas, porque es una opción no tradicional para una mujer.

Estar estar aquí, en AUTOMAQ, me da la posibilidad de capacitarme, con el programa de SNPP, y de ejercer; puedo llegar hasta las especificaciones del fabricante, y entender cada aspecto. Es realmente muy genial.



Betty BENÍTEZ
TÉCNICO AUXILIAR

Mi título de Técnico en Agro Mecánica me ayudó a ingresar a AUTOMAQ. Y aquí, además, recibo capacitaciones que me posibilitan ocupar una buena posición y continuar progresando.

Actualmente soy la segunda mujer paraguaya en el programa JDTECH, de la empresa John Deere, que es de formación técnica, de más de 1.000 horas de entrenamiento.



Programa de Inclusión:

este 2023 firmamos la carta de compromiso de adhesión a la Red Paraguaya de Empresas Amigas de la Inclusión, con el objetivo de promover e incorporar personas con discapacidad a la fuerza laboral de nuestra empresa, a través de la Red SUMMA, un programa de la Fundación Saraki.

Somos la primera empresa del sector automotriz en Paraguay que toma la iniciativa de gestionar la inclusión y accesibilidad de Personas con Discapacidad, y estamos realizando los relevamientos para concretar las primeras incorporaciones en el 2024.

Club de Donantes:

desde el 2022 estamos participando del programa del Club de Donantes, impulsado por el Centro Nacional de Servicios de Sangre (CENSSA), dependiente del Ministerio de Salud. Con esta alianza estamos apoyando la ejecución de acciones orientadas a impulsar la concienciación sobre la importancia de la donación voluntaria de sangre.



Nuestros colaboradores voluntarios ya forman parte del Club de Donantes y cuentan a su disposición y de sus familiares directos, la cantidad de sangre que requieran en casos de intervenciones quirúrgicas o urgencias.

Al cierre del año, tenemos 66 donantes registrados, que representan 198 componentes sanguíneos, de los cuales una vez fraccionados se obtendrán 66 unidades de Glóbulos Rojos, de Plaquetas y de Plasma.

Campaña de Vacunación:

en conjunto con el Programa Nacional de Enfermedades Inmunoprevenibles y el Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI), apoyamos la gestión del Ministerio de Salud. Cada año nos ocupamos de buscar y trasladar al personal de salud a nuestras distintas sedes, donde proceden a la vacunación de nuestros colaboradores. Este año aplicaron la vacuna contra la influenza y el COVID, llegaron a 152 colaboradores en las 4 sedes que tenemos en Asunción.

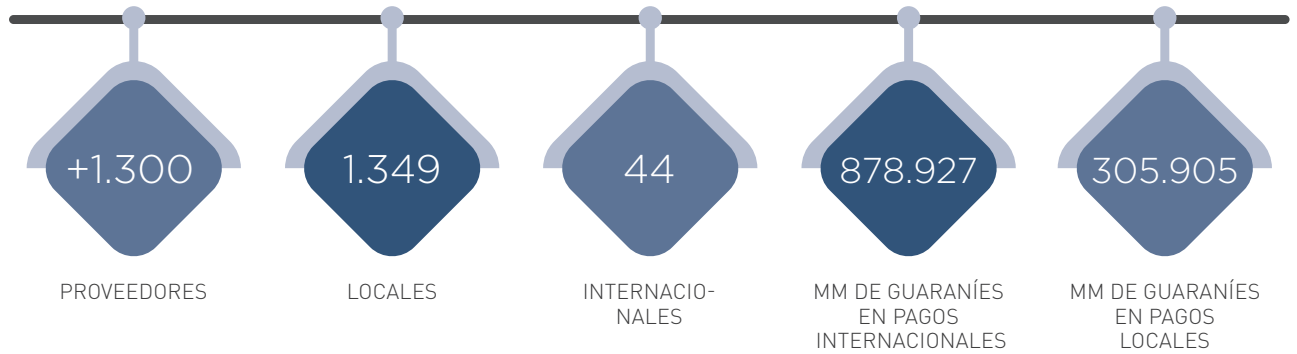
Campañas “Octubre Rosa” y “Noviembre Azul”:

En conmemoración del Día mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama y de Próstata, ya hace un par de años que organizamos jornadas de concienciación para la prevención. Estas incluyen charlas con profesionales y campañas informativas, que desarrollamos con el apoyo profesional del Seguro Médico Santa Clara.

Para las charlas de esta edición, contamos con los doctores Mariano FANEGO y Carlos RODAS, dictadas de forma virtual para favorecer el alcance. Tuvimos la participación de unos 80 colaboradores que interactuaron con los profesionales, y pudieron aclarar sus dudas.

PROVEEDORES

DATOS DESTACADOS



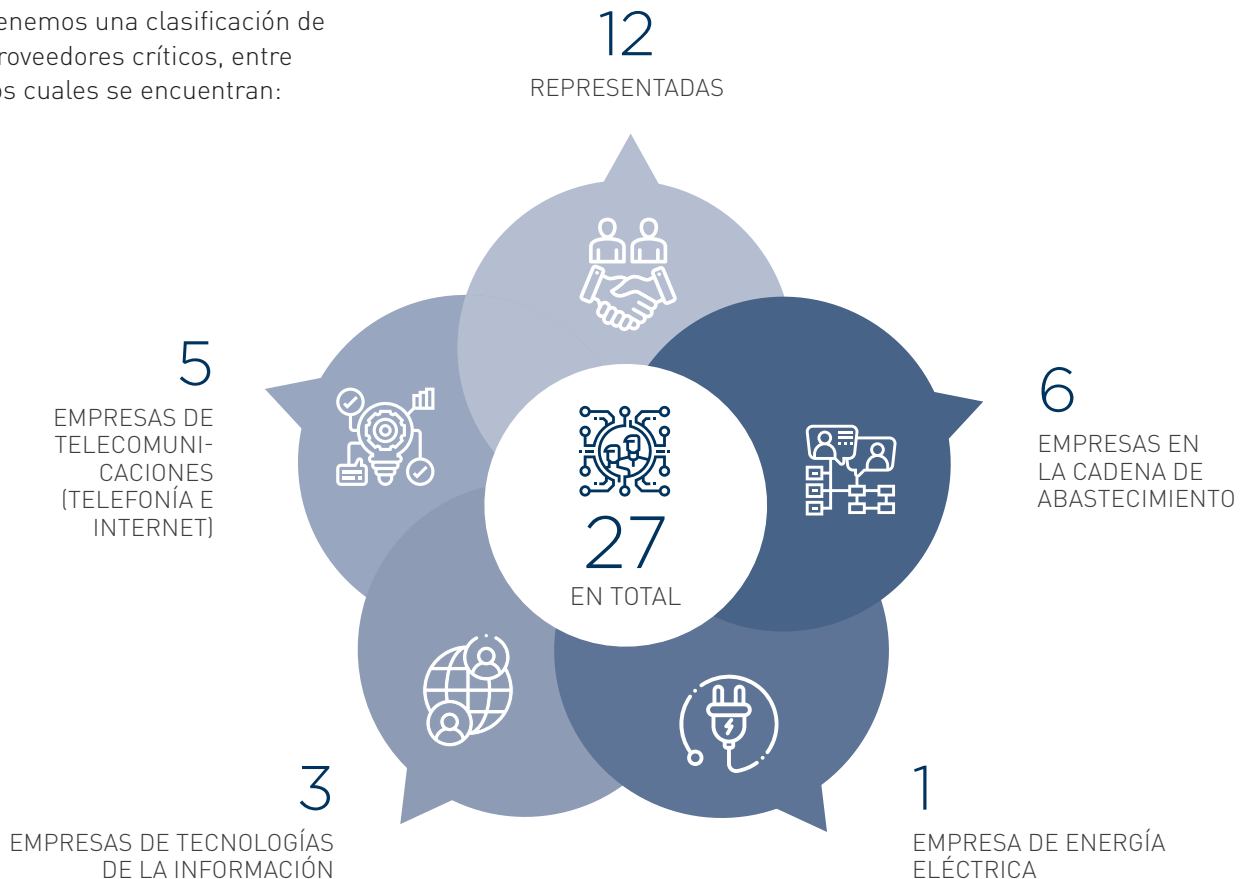
CARACTERÍSTICAS

Al dedicarnos a la importación y comercialización de vehículos y maquinarias, con sus respectivos equipamientos, nuestros proveedores de bienes cumplen un rol clave. Por tanto, procuramos que el relacionamiento con los mismos trascienda lo transaccional y sume valor para ambas partes.

Actualmente tenemos registrados unos 1.393 proveedores activos, cuyos pagos representaron el 85 % del presupuesto general 2023 de AUTOMAG.

Para los servicios, optamos por proveedores nacionales y solo por los internacionales cuando en el país no están disponibles.

Tenemos una clasificación de proveedores críticos, entre los cuales se encuentran:





CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

Para prestadores locales:

adicional al cumplimiento de los requisitos legales, los proveedores deben firmar un acuerdo de confidencialidad con el manejo de la información y una declaración de no contar con trabajo infantil en su cadena, dependiendo del tipo de prestación.

Al finalizar el contrato, se releva la experiencia y satisfacción del área contratante, para posteriores contrataciones.

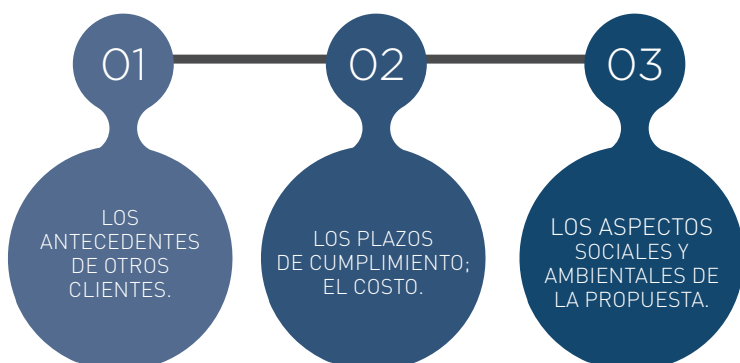
Para prestadores internacionales:

cada división se encarga de hacer las compras con los proveedores internacionales, dando cumplimiento a las cláusulas contenidas en nuestro Código de Ética. Cabe destacar que este

2023 obtuvimos la Certificación de "Operador Económico Autorizado como Importador", otorgado por la Dirección Nacional de Aduanas. Esta representa un reconocimiento al modelo de gestión que aplicamos, y nos compromete a mantener tanto la línea de transparencia con que operamos, así como a sostener procesos eficientes, con estándares internacionales.

Además, tienen un peso importante:

Disponemos de un sistema de pagos que garantiza el cumplimiento de los plazos pactados con los prestadores, tanto locales y del exterior.

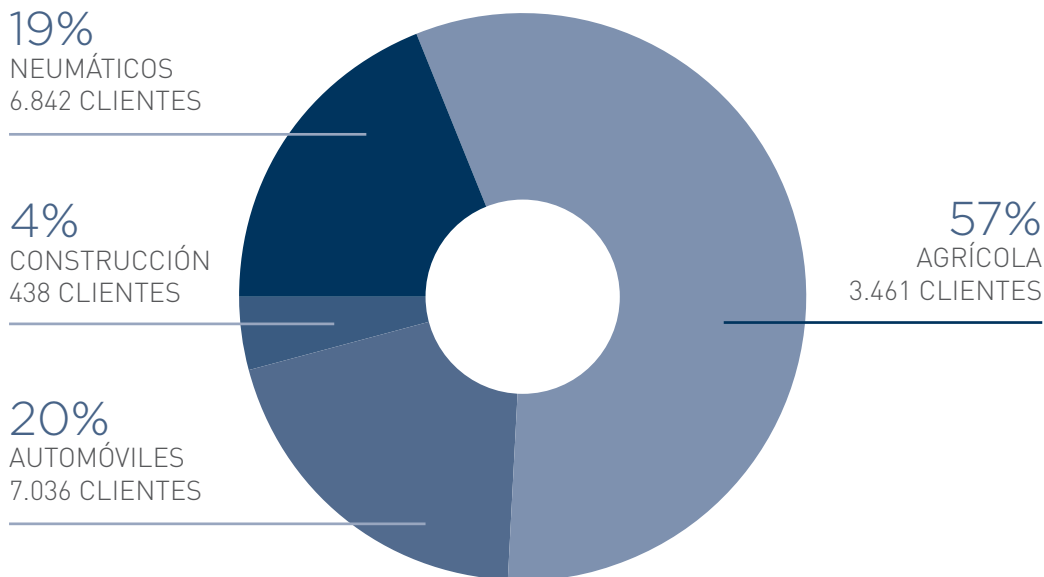


CLIENTES

CARTERA COMERCIAL

Nuestra cartera comercial se encuentra organizada por divisiones. Cada una cuenta con una gama de productos, repuestos y servicios especializados. El siguiente gráfico ilustra la distribución de los clientes por división y el porcentaje que sus ventas representan en la facturación del año.

PORCENTAJE DE FACTURACIÓN Y NÚMERO DE CLIENTES POR DIVISIÓN



SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Cada marca que representamos dispone herramientas que le permiten conocer y medir la satisfacción del cliente. Aplican principalmente encuestas, tanto vía telefónica como electrónica. Hasta el 2022 contábamos con posiciones específicas que desde AUTOMAQ también realizaban este relevamiento. Sin embargo, en 2023 decidimos utilizar directamente los datos relevados por las marcas, para evitar el doble contacto.

De esta forma, John Deere (división agrícola) tiene una encuesta corta que llega por mensaje de texto únicamente a los clientes que compran equipos nuevos; una muestra aleatoria, con una base de datos pequeña. Por su parte, Stellantis (divisiones automóviles) aplica una encuesta más extensa que llega por mail a los clientes de 0km y a los que visitaron talleres oficiales; muestra aleatoria, base por fórmula NPS.

Estamos trabajando en un sistema de canalización de estos datos, para llevar un registro de los reclamos y su resolución.

Privacidad de datos: En el marco de nuestra cultura organizacional, centrada en el cliente, estamos comprometidos con el respeto a la privacidad de los datos que cada cliente o potencial cliente nos proporciona. Tenemos definida una Política de Privacidad (disponible en nuestra web) que establece mecanismos de protección de los datos personales de los usuarios, a fin de evitar su desviación, adulteración, pérdida, consulta o tratamiento no autorizado.

En las actividades formativas, del Plan de Capacitación, se reitera a los colaboradores tanto en la Política como en la actitud de atención y relevamiento de datos del cliente.

GESTIÓN COMERCIAL

Nuevos productos: en el último mes del año, concretamos dos nuevas representaciones. Para incursionar en el área Forestal, la marca japonesa KOMATSU y HFORT fabricantes de grúas de Brasil. Estas nuevas alianzas fortalecerán y ampliarán las oportunidades de negocios en el segmento, el cual está experimentando un rápido crecimiento en el país y muestra un considerable potencial de expansión para los próximos años, en particular de cultivo de eucalipto para producción de pulpa de celulosa.

Presencia de marca: para relacionar nuestra marca AUTOMAQ y todas las marcas que representamos, priorizamos aquellos eventos vinculados con la Responsabilidad Social

y cuando son de otra índole, cuidamos que las empresas organizadoras y promotoras de los mismos incorporen criterios sociales o ambientales en la realización de los mismos.

Durante el 2023 fuimos parte de más de 150 acciones con nuestras marcas tanto en la capital como en el interior del país, de los cuales destacamos: Premios Adec, Innovar, Foro Caviarpa, Expo Minera, Expo Pioneros, Cadam Motor Show, Expo Santa Rita, Foro Internacional de Minería, entre otras actividades.

En términos publicitarios, tenemos una robusta presencia en medios de comunicación digital y redes sociales, además en medios de comunicación tradicional como radios, prensa y vía pública.





COMUNIDAD Y SOCIEDAD

COMPROMISOS ASUMIDOS

Los compromisos que vamos asumiendo como AUTOMAG se enfocan principalmente en el área de educación, con intervenciones a nivel de infraestructura, en instituciones estatales o semi subvencionadas que se encuentran ubicadas en la zona de influencia de nuestras sucursales. Igualmente, respecto a los temas materiales identificados, ya contamos con varias prácticas ambientales en la gestión interna, así como en los procesos de adquisición y en la selección de los eventos en los que tenemos presencia de marca.

A partir del Código de Ética, las certificaciones y políticas definidas, vamos ordenando nuestros distintos procedimientos y actividades.

INICIATIVAS IMPLEMENTADAS

Programa de Becas: renovamos nuestro convenio de cooperación con el Colegio Politécnico

Johannes Gutenberg, a través del cual seis nuevos estudiantes fueron seleccionados para recibir una beca de AUTOMAG, por tres años. La misma consiste en una ayuda económica para sus gastos de estudio y al concluir su formación (del Nivel Medio) tendrán la oportunidad de acceder al primer empleo, incorporándose como colaboradores al plantel de la empresa, así como lo hicieron 6 becarios que ya fueron contratados y se desempeñan en distintos cargos dentro la empresa.

Infraestructura en instituciones

educativas: este año, sumamos a la lista de instituciones apoyadas al Colegio Nacional "Cnel. Juan Francisco López Linch", ubicado en las cercanías de nuestra sucursal de Fernando de la Mora. Colaboramos con la refacción y construcción de sanitarios, posibilitando la disposición de espacios sexados, para mayor seguridad y comodidad de los estudiantes.

El Colegio, fundado en el año 1979, cuenta con 213 estudiantes del nivel medio, entre los Bachilleratos Técnicos en Contabilidad (23), Ciencias Sociales y Ciencias Básicas (93), y Educación Escolar Básica (97).

Concurso de dibujo sobre "Seguridad Vial": con el objetivo de concienciar acerca de la Seguridad Vial, lanzamos un concurso dirigido a los hijos de colaboradores (entre 6 y 15 años) en el que promovimos la creación de situaciones relacionadas con la temática a través del dibujo y la pintura.

El Concurso contó con tres categorías, según la edad, y dos puestos premiados para cada una de ellas:

Categoría de 6 a 8 años: el premio por el 1er puesto fue una bicicleta.

Categoría de 9 a 11 años: el premio por el 2do puesto fue un juego de mesa.

Categoría de 12 a 15 años: el premio por el 3er puesto fue un juego de mesa.





Liza BOGADO
(41 AÑOS)

LO QUE MÁS ORGULLOSA ME HACE SENTIR DE FORMAR PARTE DE AUTOMAQ ES VER QUE CRECEMOS Y NOS DESARROLLAMOS CON LA EMPRESA; INVIERTEN EN NUESTRA FORMACIÓN Y ESO ES ALGO QUE PARA MÍ NO TIENE PRECIO.

AUTOMAQ representa para mí un lugar de oportunidades, porque ese es mi caso. Comencé en 2015 como Consultora de O&M. Luego, ocupé la Gerencia de Auditoría, y de ahí pasé a ejercer el rol de Controller. En el 2019, pasé al área Comercial como Gerente de la División de Neumáticos. Actualmente, me desempeño como Gerente de la División de Automóviles.

Si hablamos del impacto positivo que una empresa puede generar en la sociedad, creo que este es uno de ellos:

brindar oportunidad de crecimiento, brindar oportunidad de empleo digno. Aquí estamos más de 450 personas, sin contar a otras muchas que desde su rol de proveedores están vinculadas con nosotros.

Aquí en la empresa nos preparamos para ser mejores trabajadores, en habilidades y conocimientos, para que esto se traslade a la satisfacción del cliente; a brindarle una solución que le ponga contento de habernos elegido.

Me motiva mucho servir de inspiración para otras mujeres, para que puedan notar que podemos ocupar cargos de liderazgo en todos los rubros y áreas de nuestro país, porque lo que realmente importa es el mérito y las habilidades que tengamos. Aquí en AUTOMAQ, además, de darnos la oportunidad nos preparan para crecer.



5

DESEMPEÑO
AMBIENTAL





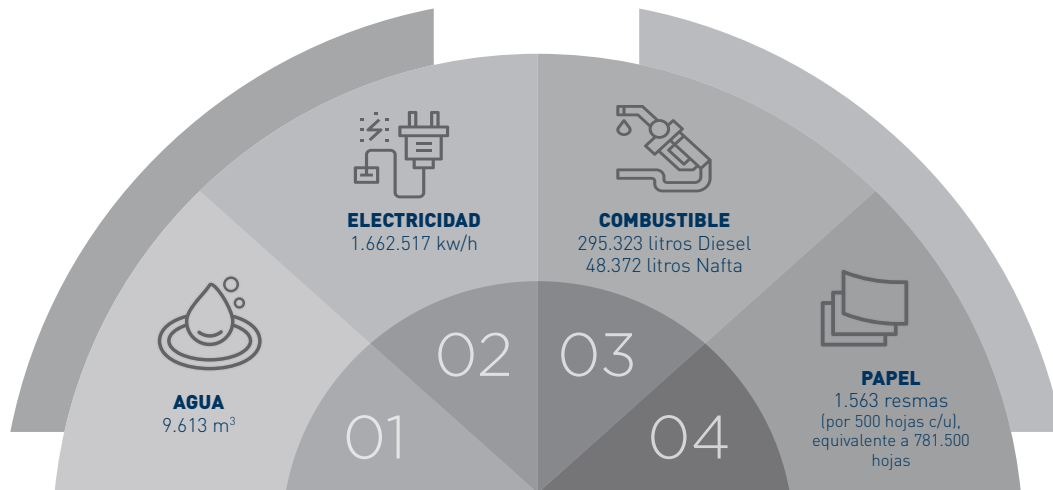
ESTAMOS TRABAJANDO EN LA GESTIÓN DE NUESTROS IMPACTOS AMBIENTALES, PARA EVITAR EL DETERIORO DE LOS RECURSOS DEL PLANETA.

COMPROMISOS AMBIENTALES

Los compromisos ambientales que asumimos desde AUTOMAG inician con el cumplimiento de la legislación ambiental vigente y la implementación gradual de mecanismos que contribuyan a mejorar nuestras prácticas de consumo, descarte

y adquisiciones. Esto incluye a nuestra cadena de valor, desde su ámbito de especialidad, para propiciar un círculo virtuoso y crear un efecto positivo en las distintas comunidades en las que tenemos presencia.

CONSUMO



RESIDUOS

DESECHOS INFORMÁTICOS

- 84 cartuchos de tóner.
- 2 teclados de computadoras.
- 3 mouses.
- 3 baterías de computadora.
- 2 fuentes de alimentación.
- 1 cargador de Notebook.

APOYO PROYECTO

Tapitas para "LUCHA"
Recolectamos 78.900 kilos.







Instalación de ecopuntos:

con la intención de estimular la práctica de separación de los residuos, tenemos instalados dos EcoPuntos (Casa Central y sucursal de Fernando de la Mora). En el 2022 establecimos una alianza con la empresa Soluciones Ecológicas, que se especializa en el manejo de los residuos sólidos reciclables y, desde su proyecto de negocios, apuesta al reciclaje inclusivo, impulsa la economía circular y contribuye a la dignificación del trabajo del reciclador de base. Los EcoPuntos están instalados en la vereda de nuestras sedes, lo que permite su uso por parte de la comunidad.

Reciclando para la educación:

establecimos un convenio con la Fundación Dequeni, para apoyar su campaña "Reciclando para la educación", que es llevada en conjunto con Cartones Yaguareté (CYSA). La iniciativa involucra a las empresas a través de la entrega de los papeles y cartones recuperados en los EcoPuntos, los cuales son adquiridos por CYSA. Lo recaudado de las ventas se destina íntegramente a las actividades de la campaña, que se enfoca en el proceso de educación formal de niños, niñas y adolescentes en situación

de vulnerabilidad. En total les entregamos 1.760 kg.

Reciclaje de neumáticos:

el reciclaje de neumáticos es una de las actividades con más impacto positivo en el medio ambiente y en la economía circular. Desde el 2022 estamos trabajando en alianza con la empresa T&D Recycling S.A., que produce un nuevo material a partir del reciclaje de neumáticos.

En 2023 obtuvimos un hito para ambas empresas; logramos una reducción estimada de 161.520 kg de CO₂, mediante esta práctica que va más allá del cumplimiento de las regulaciones ambientales. De esta forma obtenemos y podemos mostrar resultados ambientalmente sostenibles y económicamente rentables.

Reforestamos con John Deere:

por segundo año consecutivo, de la mano de John Deere, llevamos adelante nuestra campaña de reforestación "Juntos por un Paraguay más verde", que se implementa a través de la Fundación A Todo Pulmón Paraguay Respira.

Nuestra representante, John Deere a su vez tiene una meta propia a la que suma la plantación

realizada en Paraguay. Se trata de su campaña regional "Por una América Latina más Verde", que tiene como objetivo plantar un millón de árboles de especies nativas en toda la región para el año 2030.

En los años 2022 y 2023 en conjunto con John Deere llegamos a 16.000 árboles plantados, de especies nativas. De esta actividad participaron nuestros colaboradores y sus familias.

Como resultado inmediato de esta acción obtuvimos el reconocimiento "Concesionario con mayor Impacto de Paraguay e Hispanoamérica de Sur", otorgado por John Deere

Reutilización de uniformes:

teniendo en cuenta que la industria textil es la segunda industria más contaminante en el mundo, el impacto ambiental que produce se extiende por todo su "ecosistema comercial": desde la producción, distribución y exhibición, hasta la adquisición, los procesos de cuidado y lavado; y, finalmente, su desecho.

Conscientes de esta problemática, en AUTOMAG empezamos a gestionar los uniformes en desuso.

ELABORACIÓN DE NUEVOS PRODUCTOS

Nos aliamos con la Fundación "Princesa Diana de Francia", que se dedica a empoderar y dignificar a mujeres en condiciones de vulnerabilidad a través de la confección y venta de artículos elaborados a partir de prendas recicladas. Les entregamos los uniformes en desuso, que tienen logotipo de alguna de las marcas que representamos y elaboran nuevos productos. Como resultado del 2023 confeccionaron bolsos para colocar los kits escolares, que entregamos a los hijos de nuestros colaboradores, que van al Nivel Inicial.


REUTILIZACIÓN DE UNIFORMES

Entregamos aquellos sin logotipo de las marcas y que están en buenas condiciones, a la Fundación "Pequeño Cottolengo Don Orione". Los que se encuentran en mal estado, así como los zapatones de seguridad dados de baja, son enviados a la empresa Energy para su disposición final.



6

DESEMPEÑO
ECONÓMICO



LA INTENCIÓN DE CAMBIAR LAS COSAS PARA GANAR MÁS DINERO COMO ÚNICO OBJETIVO ES INSUFICIENTE SI NO ENTENDEMOS QUE EL DINERO ES EL RESULTADO DE UNA CORRECTA GESTIÓN.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

El año 2023 estuvo marcado por desempeños dispares de nuestras unidades de negocio. Los resultados de la división agrícola fueron fundamentales para mitigar los efectos adversos de ciertos sectores de la economía y capitalizar el buen desempeño del agro.

En ese contexto, en el 2023 logramos una utilidad final de Gs. 64.067.188.674, lo que demuestra que, aún con las dificultades enfrentadas, AUTOMAG posee las herramientas para seguir sosteniendo niveles de rentabilidad competitivos.

Las principales cifras son expuestas en el siguiente cuadro:

NÚMEROS COMPARATIVOS

EN MILLONES DE GS.	2023	2022
Activo Total	1.072.855	955.613
Pasivo Total	608.415	517.837
Patrimonio Neto Total	464.440	437.776
Utilidad del Ejercicio	64.067	80.112

A continuación, exponemos las principales magnitudes del desempeño económico a través del cuadro de Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEG+D) que proponen los Estándares GRI. La información

se presenta en guaraníes y surge de nuestros Estados Contables, al 31 de diciembre de 2023, de acuerdo con normas de información financiera emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay, adoptadas

por la Superintendencia de Valores y auditados, externamente, por JC DESCALZO & Asociados.

ESTADO DE VALOR ECONOMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

DESCRIPCIÓN	GRUPO DE INTERÉS	2023	2022
VALOR ECONÓMICO GENERADO			
Ingreso por Ventas Netas	Clientes	978.677	1.018.686
Otros Ingresos	Clientes	10.612	7.504
Total Valor Económico Generado		989.289	1.026.190
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO			
Costos y Gastos Operativos	Proveedores	829.801	855.529
Sueldos y Beneficios	Empleados	48.639	49.633
Intereses Pagados	Sistema financiero	23.981	18.179
Dividendos Pagados	Accionistas	30.732	36.502
Impuesto a la Renta y otros tributos	Estado y Comunidad	9.418	11.552
Inversión Social y Donaciones	Comunidad	1.426	1.267
Total Valor Económico Distribuido		943.997	972.662
VALOR ECONOMICO RETENIDO		45.292	53.529

Por los ejercicios comprendidos entre el 01 de Enero y el 31 de Diciembre de 2023 y 2022.
(Expresado en Millones de Gs.).



FISCALIDAD

La estrategia fiscal de AUTOMAG S.A.E.C.A., trazada por la Gerencia General y el Directorio, consiste en el cumplimiento de las normas fiscales aplicables a nuestro sector de operaciones. El área de Contabilidad, que depende directamente de la Gerencia de Administración y Finanzas, es responsable del cálculo y el pago de los impuestos, de acuerdo con la legislación tributaria paraguaya. Para ello, se toma como base de cálculo la información contable, se verifica y valida el monto determinado en concepto de tributos y se presentan los informes fiscales.

Como contribuyente, durante el ejercicio fiscal cerrado al 31 de diciembre del 2023 pagamos más de 9.418 millones de guaraníes

en concepto de impuestos (IRE, IVA y otros tributos). Además, hemos contribuido con el Estado paraguayo en la recaudación de tributos de terceros, mediante el cumplimiento de las normas que nos designan como agente de retención, transfiriendo al fisco en este concepto más de 6.380 millones de guaraníes (esta suma incluye retenciones de IVA a proveedores, y retenciones por distribución de utilidades).

El Gerente de Administración y Finanzas es el responsable del cumplimiento de la estrategia fiscal, que incluye la identificación y la gestión de los riesgos en este ámbito. Durante el ejercicio cerrado al 31 de diciembre del 2023, no tuvimos aspectos fiscales relevantes. Nuestra organización ha interactuado a lo largo

de este año con la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT), respondiendo a todas las solicitudes de información en el marco de la normativa paraguaya. Así también, cumplimos con la presentación de los informes fiscales, realizando las declaraciones juradas informativas y determinativas, a través del sistema Marangatu.

La información financiera auditada más próxima a ser presentada ante la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT) corresponde a los estados financieros auditados al 31 de diciembre del 2023, cuyo calendario fiscal corresponde al mes de abril del 2024.



J.C. Descalzo & Asociados
Member Crowe International

Avay 370 e/ Caballero e Iturbe
+595 21 374 818
+595 21 374 819 Fax
www.crowehorwath.com.py

DICTAMEN DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES

**A los Señores
Miembros del Directorio
Automotores y Maquinaria S.A.E.C.A.
Asunción – Paraguay**

Identificación de los Estados Financieros

Hemos auditado los estados financieros que se acompañan de **Automotores y Maquinaria S.A.E.C.A.**, que comprenden el balance general al 31 de diciembre de 2023, el estado de resultados, estado de variación del patrimonio neto y estado de flujos de efectivo por el año que terminó en esa fecha, así como un resumen de políticas contables importantes y otras notas aclaratorias.

Responsabilidad de la Administración

La administración es responsable de la preparación y presentación razonable de estos estados financieros de acuerdo con Normas de Información Financiera, emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay, adoptadas por la Superintendencia de Valores. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno relevante a la preparación y presentación razonable de los estados financieros que estén libres de representaciones erróneas de importancia relativa, ya sea debidas a fraude o error.

Responsabilidad del Auditor

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre estos estados financieros con base en nuestra auditoría. Condujimos nuestra auditoría de acuerdo con Normas de Auditoría emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay. Dichas normas requieren que cumplamos con requisitos éticos así como que planeemos y desempeñemos la auditoría para obtener seguridad razonable sobre si los estados financieros están libres de representación errónea de importancia relativa.

Alcance de Auditoría

Una auditoría implica desempeñar procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los montos y revelaciones en los estados financieros. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluyendo la evaluación de los riesgos de representación errónea de importancia relativa de los estados financieros, ya sea debida a fraude o error. Al hacer esas evaluaciones del riesgo, el auditor considera el control interno relevante a la preparación y presentación razonable de los estados financieros por la entidad, para diseñar los procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias, pero no con el fin de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la entidad. Una auditoría también incluye la propiedad de las políticas contables usadas y lo razonable de las estimaciones contables hechas por la administración, así como evaluar la presentación general de los estados financieros.

Creemos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestra opinión de auditoría.

Opinión del Auditor

En nuestra opinión, los estados financieros presentan razonablemente, respecto de todo lo importante, la posición financiera de **Automotores y Maquinaria S.A.E.C.A.**, al 31 de diciembre de 2023, los resultados de sus operaciones, los cambios en el capital y sus flujos de efectivo por el año que en esa fecha terminó, de acuerdo con normas de información financiera emitidas por el Consejo de Contadores Públicos del Paraguay, adoptadas por la Superintendencia de Valores.

Los estados financieros al 31 de diciembre de 2022 que se presentan a efectos comparativos, han sido auditados por nosotros, y en fecha 16 de marzo 2023, hemos emitido un dictamen sin salvedades.

Atentamente,

Lic. Juan Carlos Descalzo J.
Socio
Matrícula Nº C-87

**JUAN
CARLOS
DESCALZO
JARA**

Firmado digitalmente por
JUAN CARLOS
DESCALZO JARA
Fecha: 2024.03.21
15:49:46 -03'00'

Asunción, 21 de marzo 2024

METAS AL 2024

VALIDAR LOS TEMAS MATERIALES CON LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS.

DISEÑAR UN PLAN ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD ACORDE A LOS TEMAS MATERIALES.



AUMENTAR LAS UTILIDADES EN LAS DISTINTAS DIVISIONES.

MANTENER Y OBTENER RELACIONES COMERCIALES CON MARCAS DE RECONOCIDA CALIDAD Y PRESTIGIO.



IMPULSAR PROYECTOS ESTRATÉGICOS QUE FORTALEZCAN LA REPUTACIÓN Y CREDIBILIDAD DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD.

POTENCIAR EL PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL, PARA SEGUIR CONSTRUYENDO UN EXCELENTE LUGAR DE TRABAJO.

ÍNDICE DE INDICADORES GRI



ESTÁNDAR GRI / CONTENIDO	Nº DE PÁG. O COMENTARIO
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES	
1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
Contenido 102-1 Nombre de la organización.	AUTOMAG S.A.E.C.A
Contenido 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	10-19
Contenido 102-3 Ubicación de la sede.	Asunción.
Contenido 102-4 Ubicación de las operaciones.	Paraguay.
Contenido 102-5 Propiedad y forma jurídica.	20
Contenido 102-6 Mercados servidos.	Paraguay.
Contenido 102-7 Tamaño de la organización.	Mediano.
Contenido 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	41-52
Contenido 102-9 Cadena de suministro.	53-54
Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	Sin cambios.
Contenido 102-11 Principio o enfoque de precaución.	Política de Cumplimiento y Código de Ética.
Contenido 102-12 Iniciativas externas.	18
Contenido 102-13 Afiliación a asociaciones.	18
Contenido 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	7-8
Contenido 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.	30-31
Contenido 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	19, 27-29
Contenido 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	22
Contenido 102-18 Estructura de gobernanza.	23-24
Contenido 102-40 Lista de grupos de interés.	39
Contenido 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	No contamos con Sindicatos.
Contenido 102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	39
Contenido 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	39
Contenido 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados.	39



ESTÁNDAR GRI / CONTENIDO	Nº DE PÁG. O COMENTARIO
Contenido 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	AUTOMAQ S.A.E.C.A
Contenido 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	66-71
Contenido 102-47 Lista de temas materiales.	34
Contenido 102-48 Reexpresión de la información.	Es nuestra primera Memoria de Sostenibilidad.
Contenido 102-49 Cambios en la elaboración de informes.	
Contenido 102-50 Periodo objeto del informe.	1/01 al 31/12 de 2023.
Contenido 102-51 Fecha del último informe.	Es nuestra primera Memoria de Sostenibilidad.
Contenido 102-52 Ciclo de elaboración de informes.	Anual.
Contenido 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	sostenibilidad@automaq.com.py
Contenido 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	Ficha técnica.
Contenido 102-55 Índice de contenidos GRI.	73
Contenido 102-56 Verificación externa.	Autoposicionamiento.
GRI 200: ECONÓMICOS	
GRI 201- DESEMPEÑO ECONÓMICO	
201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	66
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y Oportunidades, derivados del cambio climático.	Sin definiciones específicas aún.
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	Aportamos a la previsional local, Instituto de Previsión Social, ajustándonos a sus normativas y directrices en la materia.
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.	No recibimos recursos del gobierno.
GRI 202 -PRESENCIA EN EL MERCADO	
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	43
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	100%
GRI 203 -IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	57, 65
203-2 Impactos económicos indirectos significativos.	68
GRI 204 - PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.	53-54, 69



ESTÁNDAR GRI / CONTENIDO	Nº DE PÁG. O COMENTARIO
GRI 205 - ANTICORRUPCIÓN	
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Acorde a la Política de Cumplimiento.
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Forma para del Plan de Capacitación.
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Sin casos registrados.
GRI 206 - COMPETENCIA DESLEAL	
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	Sin caos registrados.
GRI 300: AMBIENTALES	
GRI 301 - MATERIALES	
301-2 Insumos reciclados utilizados.	61-65
301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado.	61-65
GRI 302 - ENERGÍA	
302-1 Consumo energético dentro de la organización.	61-65
302-2 Consumo energético fuera de la organización.	61-65
302-3 Intensidad energética.	61-65
302-4 Reducción del consumo energético.	61-65
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	61-65
GRI 303 - AGUA	
303-1 Extracción de agua por fuentes.	En todos los casos, se utiliza agua del sistema de provisión de empresas estatales.
303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.	No aplica.
303-3 Agua reciclada y reutilizada.	Sin registro aún.
GRI 304 - BIODIVERSIDAD	
304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	Ninguno.
304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	Ninguno significativo.
304-3 Hábitats protegidos o restaurados.	Ninguno.
304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	Ninguna.
GRI 305 - EMISIONES	
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).	Sin registro aún.



ESTÁNDAR GRI / CONTENIDO	Nº DE PÁG. O COMENTARIO
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Sin registro aún.
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Sin registro aún.
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI.	Sin registro aún.
305-5 Reducción de las emisiones de GEI.	Sin registro aún.
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	Sin registro aún.
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	Sin registro aún.
GRI 306 - EFLUENTES Y RESIDUOS	
306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	Sin registro aún.
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación.	Sin registro aún.
306-3 Derrames significativos.	Sin registro aún.
306-4 Transporte de residuos peligrosos.	Sin registro aún.
306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentía.	Sin registro aún.
GRI 307 - CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (multas, denuncias o demandas).	Sin casos registrados.
GRI 308 - EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	Sin acciones específicas para esta publicación.
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Sin acciones específicas para esta publicación.
GRI 400: SOCIALES	
GRI 401 - EMPLEO	
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personas.	42-52
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	42-52
401-3 Permiso parental (maternidad, paternidad).	43
GRI 402 - RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA	
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios Operacionales.	90 días.
GRI 403 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad.	47
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	47
403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.	46-48
403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	No contamos con Sindicatos.



ESTÁNDAR GRI / CONTENIDO	Nº DE PÁG. O COMENTARIO
GRI 404 - FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	
404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	44-45
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	44-45
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	44-45
GRI 405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	22-25
405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Sin diferenciación.
GRI 406 - NO DISCRIMINACIÓN	
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendida.	Sin casos registrados.
GRI 407 - LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	Sin casos registrados.
GRI 408 - TRABAJO INFANTIL	
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Sin casos registrados.
GRI 409 - TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Sin casos registrados.
GRI 410 - PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	Sin acciones específicas aún.
GRI 411 - DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	
411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	Sin casos registrados.
GRI 412 - EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	
412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.	Sin acciones específicas aún.
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	Incluido en el Plan de Capacitación.
412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	Sin acciones específicas en el tema.
GRI 413 - COMUNIDADES LOCALES	
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	57
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales.	Sin registro aún.
GRI 414 - EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES	
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	Sin acciones específicas en el tema.



ESTÁNDAR GRI / CONTENIDO	Nº DE PÁG. O COMENTARIO
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Sin acciones específicas en el tema.
GRI 415 – POLÍTICA PÚBLICA	
415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos.	No realizamos aportes de este tipo.
GRI 416 - SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	Sin acciones específicas en el tema.
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	Sin casos registrados.
GRI 417 - MARKETING Y ETIQUETADO	
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	Toda la información está disponible en los productos, en la web de los proveedores y los QR insertos en cada uno. Para los servicios, remitimos el detalle escrito a los clientes.
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	Para los servicios, realizamos encuestas de satisfacción continuas; no contamos con casos registrados de incumplimiento de productos.
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	Sin casos registrados.
GRI 418 - PRIVACIDAD DEL CLIENTE	
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Sin casos registrados.
GRI 419 - CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Sin casos registrados.



Automaq
Automotores y Maquinaria SAECA

Yegros 811 e/ Fulgencio R. Moreno
(+59521) 379 9000
Asunción / Paraguay
www.automaq.com.py