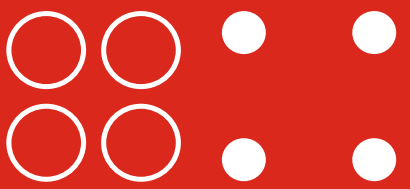




2021

Reporte de sustentabilidad





Sobre nuestro reporte

Un año más seguimos comprometidos con la rendición de cuentas y la comunicación clara y transparente de nuestro negocio, más aún en este tiempo de pandemia en el cual el sector logístico tomó una visibilidad y protagonismo en el día a día de las personas, organizaciones y empresas.

En este marco, por 13° año consecutivo presentamos nuestro Reporte de sustentabilidad 2021. Este documento consolida todas las acciones, programas y procesos implementados en el año por las empresas que conforman el Grupo: Andreani Logística S. A., Correo Andreani S. A., Andreani Desarrollos Inmobiliarios, Logware S.A. y Andreani Logística Ltda. (con base en Brasil); que tienen un impacto económico, social y ambiental en las comunidades donde estamos presentes. Además, alcanza las iniciativas desarrolladas por la Fundación Umberto Andreani (con base en la Argentina).

El Reporte fue elaborado “en conformidad” con los Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (en adelante, GRI, por las siglas en inglés de Global Reporting Initiative), opción Esencial, y presenta el compromiso del Grupo Logístico Andreani con los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas, siendo este Reporte nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP) 2021. Además, comunicamos nuestro aporte a

los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lanzados por las Naciones Unidas en 2015.

Con el aval y la participación de la dirección de la compañía, y el trabajo de un grupo de referentes de todas las áreas clave, que relevaron y sistematizaron indicadores cualitativos y cuantitativos ASG (ambientales, sociales y de gobernanza); publicamos este documento, que a su vez se complementa con un resumen –traducido también al portugués e inglés– y un sitio web para lograr un mayor alcance a todos nuestros grupos de interés y así poder poner a disposición información clave de nuestra gestión para la toma de decisiones en pos del desarrollo sostenible.

Uso del lenguaje

Este reporte adhiere a los principios de lenguaje inclusivo. Se utilizó en la mayoría de los párrafos lenguaje neutro, con excepción de algunos términos como “empleados” o “colaboradores”, que se adoptan en la forma masculina genérica para facilitar la lectura.



4

Mensaje del
Presidente

6

Nuestra
empresa

23

Impacto
Económico

35

Nuestro
Equipo

47

Transformación
Digital



contenido

64

Desempeño
Ambiental

76

Comprometidos
con la Sociedad

87

Cumplimiento
de Objetivos
y Desafíos a futuro

92

Informe
ASG

109

Tabla de
Contenidos
GRI



Mensaje del Presidente

El 2021 fue el año en el que nos consolidamos como servicio esencial. Después de la incertidumbre que planteó el 2020 demostramos, una vez más, la capacidad para adaptarnos velozmente a la nueva normalidad.

La pandemia visibilizó el rol protagónico de nuestra actividad acercando la logística a la vida cotidiana de las personas. En cada rincón del país nuestra marca está presente. Y eso significa, entre otras cosas, que estamos contribuyendo al crecimiento del empleo y al desarrollo de las localidades a donde llegamos.

Este nuevo contexto nos impulsó a acelerar nuestra transformación y sostuvimos el crecimiento sistemático de nuestros servicios, potenciamos el talento de las personas para acompañar a nuestros clientes y destinatarios, y realizamos inversiones en automatización, tecnología, infraestructura y flota de vehículos.

Como líderes del sector y como cadena de valor de numeras empresas, pymes y emprendedores, asumimos nuestra responsabilidad de desarrollar una logística sustentable para fortalecer los compromisos que en materia de sustentabilidad se proponen nuestros clientes y para dar respuesta a consumidores que de-

mandan un comportamiento responsable y ambientalmente eficiente.

Así, en 2021 continuamos avanzando en nuestra estrategia de sustentabilidad sostenida en cuatro pilares: Valor humano, Eficiencia ambiental, Innovación Estratégica, y Compromiso con la Sociedad. Esta estrategia, llevada a cabo con el compromiso de toda la organización, es monitoreada con indicadores clave que reportamos anualmente y cuya evolución podrán consultar en las páginas de este reporte.

En lo referente a **Valor humano**, sumamos 952 personas a nuestro equipo en 2021 -en Argentina y Brasil-, aumentando a 22% la cantidad de mujeres en la empresa y a 19% de mujeres líderes.

Tenemos el orgullo de haber obtenido la certificación de *Great Place to Work* Argentina. El 87% de nuestros colaboradores y colaboradoras participó de la encuesta de clima y cultura organizacional, lo que nos permitió obtener la certificación de reconocimiento de la organización referente a nivel global. Lo más gratifi-

cante de esta certificación es que gran parte del equipo considera que Andreani es una gran empresa para trabajar y gracias a las experiencias que vive en su día a día de trabajo, reconoce la calidad de nuestra cultura organizacional.

También en 2021, tuvo lugar el Primer encuentro de Mujeres Transportistas de Andreani, en línea con nuestro objetivo de incrementar la cantidad de mujeres transportistas, alineada a nuestra Visión 2030 en materia de inclusión.

En el eje **Eficiencia ambiental**, incorporamos indicadores de gestión -KPI- de sustentabilidad fijando metas y desafíos, y planteamos nuestra visión 2030 con objetivos desafiantes. Al mismo tiempo, implementamos el tablero de medición de huella de carbono para nuestras emisiones y también para las asociadas a los envíos de nuestros clientes. Por otro lado, desarrollamos una alianza con el CONICET para investigar sobre el impacto de los plásticos de insumos y embalajes y sus estrategias de reducción y reemplazo. En línea con ello y atentos al impacto en el ambiente de toda nuestra cadena de valor, lan-

952

Personas se sumaron a nuestro equipo en 2021 - en Argentina y Brasil-.

Mujeres en la empresa

22%

Mujeres líderes

19%

KPI

Incorporamos indicadores de gestión -KPI- de sustentabilidad fijando metas y desafíos, y planteamos nuestra visión 2030 con objetivos desafiantes



Desarrollamos una alianza con el CONICET para investigar sobre el impacto de los plásticos de insumos y embalajes y sus estrategias de reducción y reemplazo

En 2021 continuamos liderando el Operativo Vacunas COVID-19 respaldados por nuestros 40 años de experiencia en el sector salud, no sólo brindando soluciones innovadoras y seguras sino, además, asumiendo los costos logísticos de las primeras 16,5 millones de dosis que llegaron al país. Al cierre del año gestionamos la logística de más de 100 millones de dosis. Sin dudas, este es un hito para Andreani y para cada uno de los que formamos parte de un equipo que se compromete con los desafíos.

zamos la encuesta de sustentabilidad a los proveedores nuevos y críticos con quienes nos une una responsabilidad ambiental. Incrementamos en un 66% la cantidad de proveedores evaluados en prácticas sustentables e iniciamos el camino hacia procesos de compras sostenibles, acompañados por VALOR AMIA.

Vinculado a la **Innovación estratégica**, inauguramos nuestro nuevo Sorter Vertical y ampliamos la Central Inteligente de Transferencia -CIT-. Creamos Andreani Drop, lanzamos una nueva versión de nuestra app Mobile-con tecnología de routing-para todas las sucursales que permite mejorar los indicadores de entrega. Y llevamos adelante el Proyecto Expandir con un 45% de crecimiento en inversiones respecto del 2020.

Hoy el 43% de nuestra flota cuenta con combustibles alternativos. Este año incorporamos más vehículos utilitarios 100% eléctricos, bicicletas de pedaleo asistido y sumamos dos bitrenes a nuestra flota de semis de larga distancia.

Nuestra unidad de negocios Andreani Desarrollos Inmobiliarios, construyó el primer centro de distribución de Argentina que obtuvo la certificación LEED® PLATINUM, para L'Oréal Argentina, con quienes nos unen iniciativas concretas que se enmarcan en nuestra estrategia de sustentabilidad.

Finalmente, de cara a nuestro **Compromiso con la sociedad**, seguimos enfocados en acciones concretas con alto impacto positivo en las comunidades para dar respuestas desde nuestra experiencia en la logística.

En 2021 continuamos liderando el Operativo Vacunas COVID-19 respaldados por nuestros 40 años de experiencia en el sector salud, no sólo brindando soluciones innovadoras y seguras sino, además, asumiendo los costos logísticos de las primeras 16,5 millones de dosis que llegaron al país. Al cierre del año gestionamos la logística de más de 100 millones de dosis. Sin dudas, este es un hito para Andreani y para cada uno de los que formamos parte de un equipo que se compromete con los desafíos.

También con la Fundación Umberto Andreani seguimos empoderando a las organizaciones de la sociedad civil e instituciones culturales que logran un impacto social positivo y que llegan a las localidades más alejadas de la Argentina.

Además, como miembros del Consejo Directivo de la Fundación x La Boca, promovimos la “11 Remada por el Riachuelo” para demostrar el potencial navegable del afluente y promover una actividad náutica asociada a la recreación deportiva, a la ecología y el cuidado del ambiente.

Para 2022 proyectamos una inversión de USD 30 millones que se destinará a la incorporación de nuevas tecnologías y automatización, a expandir la red de sucursales -que permitirán un desarrollo más sustentable sumando eficiencia operativa en toda la cadena logística- para acompañar las necesidades de personas, pymes y empresas.

Este informe fue elaborado en conformidad con los Estándares GRI y a través de él presentamos nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP) 2020, dando cuentas del cumplimiento con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas. En sus páginas encontrarán las acciones y desempeño de sustentabilidad realizadas en el año, nuestro impacto en los grupos de interés, y las metas y desafíos para Andreani en el corto y mediano plazo, alineados a nuestra visión 2030 que contempla los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París. Representa nuestra hoja de ruta para gestionar nuestro negocio creando valor genuino en la economía, las personas y el ambiente.



Oscar Andreani
Presidente
Grupo Logístico Andreani



Nuestra empresa

2021 fue el año en el que
**nos consolidamos como
servicio esencial.**

nuestra evolución

Pilares de nuestra marca:

- Cercanía y Compromiso
- Iniciativa e Imaginación
- Coraje y Profesionalismo
- Futuro y Sustentabilidad

5415 colaboradores
3160 transportistas

663 898 m²

de superficie operativa

49,2 M

de envíos procesados
en la Argentina





Nos comprometemos con las personas, el planeta y las comunidades para desarrollar soluciones orientadas a la experiencia del cliente, descarbonizar sostenidamente nuestras operaciones, lograr cero accidentes viales graves, desarrollar una visión circular para insumos y residuos, desarrollar su cadena de valor y potenciar un ambiente inclusivo.

Nuestra Visión 2030

guía las acciones y la toma de decisiones.

El Grupo Logístico Andreani

El 2020 fue un año crucial para nuestro sector, donde la visibilidad de nuestra actividad y el crecimiento exponencial del e-commerce y la logística forzaron a acelerar nuestros procesos de innovación y desarrollo. Pudimos sortear todos los desafíos a partir de nuestra experiencia, conocimientos, trabajo e impronta.

En 2021 la nueva normalidad, con la creciente demanda y exigencia de parte de los consumidores, y desempeñando un rol central de impacto social a partir del abastecimiento mundial de las vacunas, el Grupo se posicionó en un escenario desafiante y protagonista en la economía y sociedad argentina.

Somos líderes en servicios de distribución física de paquetes y productos como tarjetas de crédito, medicamentos, teléfonos, máquinas y herramientas, en la gestión de almacenes para integrar las cadenas de producción, y en el acompañamiento de los procesos de distribución de sectores como son la minería y Oil & Gas. Además, brindamos servicios de almacenamiento de mercaderías y de radicación de industrias livianas en la Plataforma Logística Industrial Norlog (ubicada en Tigre, Provincia de Buenos Aires) para que las pequeñas y medianas empresas puedan tener un espacio físico que apalanque su negocio. Y desde 2001 operamos en Brasil haciendo foco en la industria de la salud.



Pilares de nuestra marca

Nuestros pilares buscan enfatizar las cualidades culturales que reflejan nuestro ADN, son relevantes a nivel competitivo y resultan atractivos para nuestro público estratégico.

Cercanía y Compromiso

Nos gusta involucrarnos y conocer a nuestros clientes: es la mejor manera de entender sus necesidades y preocupaciones. Y de esa cercanía nace el desafío para brindar soluciones que respondan específicamente a sus requerimientos y expectativas.

Iniciativa e imaginación

Nos apasionan los desafíos y los enfrentamos con agilidad y determinación, convencidos de que podemos mejorar continuamente si pensamos creativamente y trabajamos en equipo.

Coraje y profesionalismo

Somos audaces en la confianza en nosotros mismos porque trabajamos con dedicación, desarrollando procesos cada vez más simples y seguros, para apoyar el conocimiento que sustentan nuestras prácticas profesionales.

Futuro y sustentabilidad

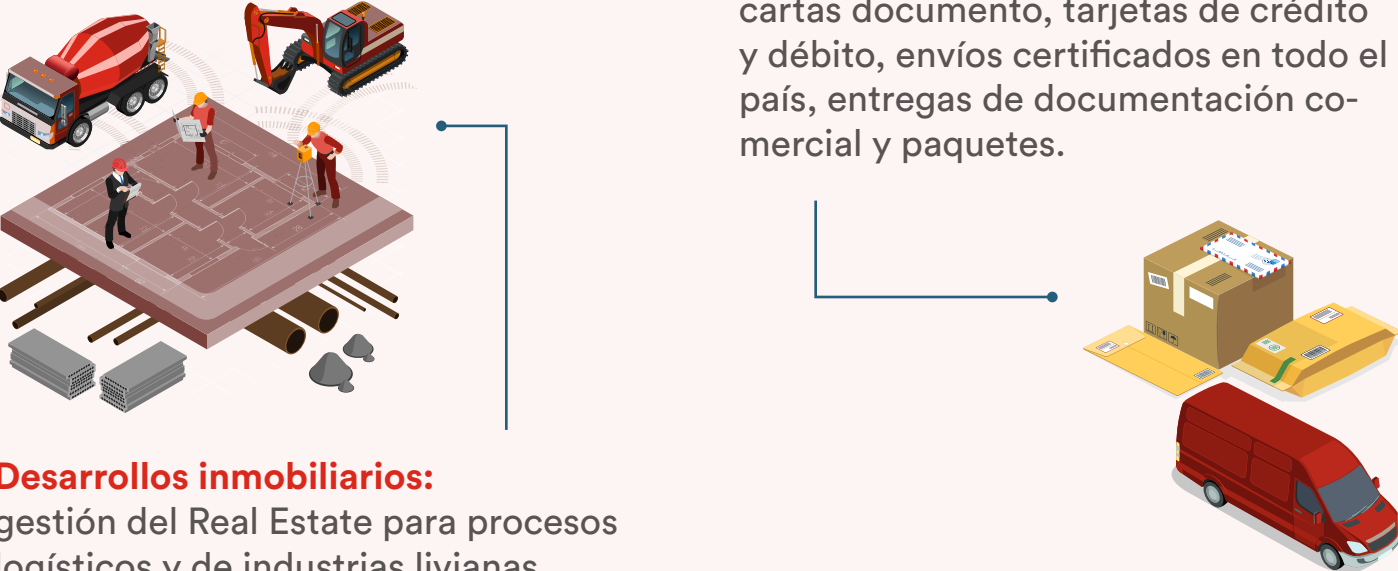
Nos guía una visión optimista del futuro. Por eso buscamos un desarrollo constante, consciente y planificado de nuestra empresa y las personas, impactando responsablemente en nuestra comunidad y el ambiente en el que vivimos.

Servicios

Soluciones logísticas:
distribución física y gestión de
almacenes para integrar las
cadenas de producción, distri-
bución y logística inversa.



Servicios de correo:
cartas documento, tarjetas de crédito
y débito, envíos certificados en todo el
país, entregas de documentación co-
mercial y paquetes.



Desarrollos inmobiliarios:
gestión del Real Estate para procesos
logísticos y de industrias livianas.



Desarrollo de software:
a través de Wit Wot ofrecemos soluciones
e innovación tecnológica para resolver
necesidades vinculadas a operaciones
logísticas en América Latina



Propuesta de valor de nuestros principales segmentos



Salud

- Calidad
- Innovación tecnológica
- Flexibilidad de servicios

Con más de 40 años de experiencia, somos un grupo de especialistas interdisciplinario enfocado en el desarrollo de soluciones logísticas para la industria de la salud y la cosmética.



Financiero

- Procesamiento y distribución de tarjetas
- Sistema de seguridad de validación de identidad

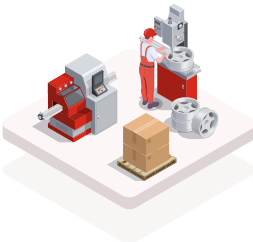
Información on time
Distribuimos más del 50% del share de tarjetas financieras de todo el país.



Energía

- Logística nacional
- Logística internacional
- Warehouse sistematizado

Impulsamos el desarrollo de las energías a través de soluciones innovadoras de logística no tradicional desde y hasta cualquier punto del país.



Máquinas y herramientas

Soluciones de almacenamiento y modelo de fullfilment

Distribución omnicanal

Soluciones innovadoras de TI
Somos un actor clave en el almacenamiento y traslado de la gran mayoría de las máquinas y herramientas que hacen posible el desarrollo de nuestro país.

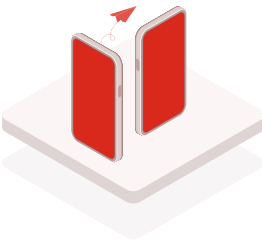


Fashion

Almacenamiento sistematizado

Preparación de envíos

Distribución especializada
Distribuimos, almacenamos y gestionamos stock ágil de productos, con foco en la experiencia del cliente, buscando fortalecer su cadena de valor.



Movilidad

Distribución nacional

Soluciones logísticas flexibles

E-commerce
Somos especialistas en el desarrollo de soluciones logísticas tecnológicas que nos permiten dar respuesta inmediata a las necesidades de este segmento e integrarnos a su cadena de distribución.



Tecnología y Telecomunicaciones

Warehouse especializado

Servicio técnico y portabilidad

Innovación tecnológica e infraestructura
Brindamos soluciones integrales para toda la cadena de distribución del ecosistema IT y telecomunicaciones, con foco en consultoría y flexibilidad de servicio.

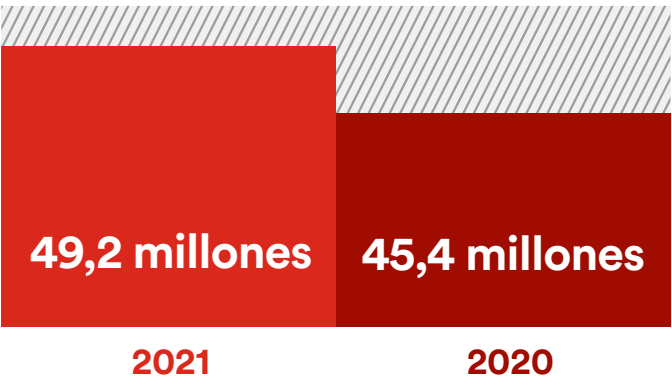
Aplicamos y desarrollamos tecnología para brindar soluciones diferenciales de alto valor agregado a clientes de múltiples segmentos

Nuestra cadena de valor

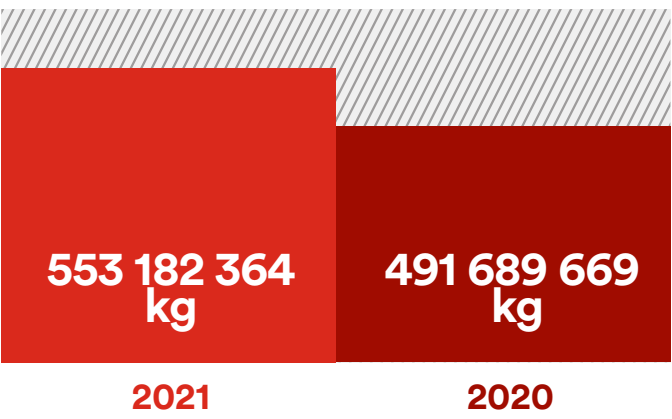
Servicios de movimiento
y almacenamiento de mercaderías

663 898 mt²
de superficie operativa

+8,4%
Envíos procesados en Argentina

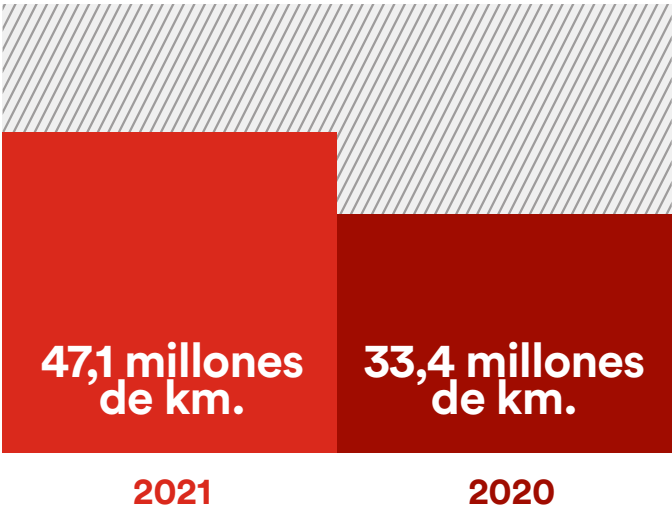


+12,5%
de kilogramos movidos en la Argentina,
comparados con el año anterior.



Km recorridos en larga distancia

47,1 M km
+41%



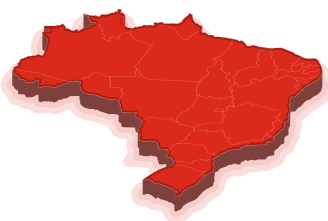
Eventos de negocios

1122 M
trazas de información,
generados por nuestros sistemas

Distribución geográfica
de nuestra red



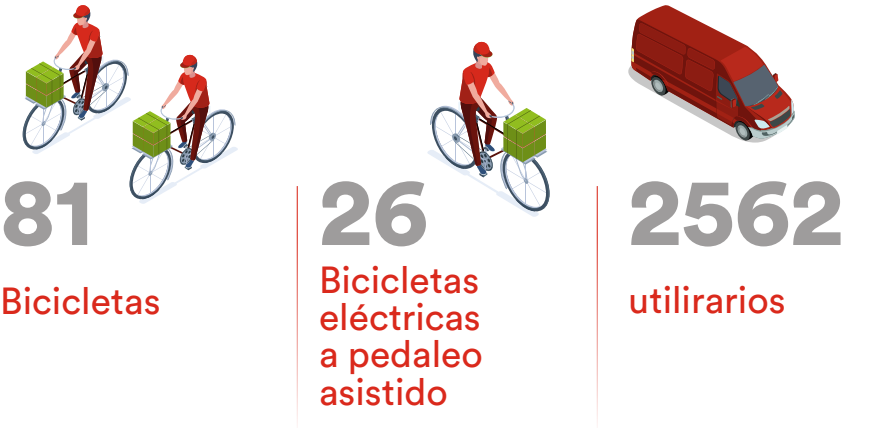
Argentina
5 centrales de transferencia de cargas y operaciones logísticas en AMBA: Benavídez, Avellaneda, Barracas, Villa Soldati y central inteligente de transferencia en Tigre (CIT)
6 plantas de operaciones logísticas (no farmacéuticas) 3 en Avellaneda, 2 en Benavídez, 1 en Villa Mercedes San Luis.
5 plantas de operaciones logísticas para productos farmacéuticos en la Argentina: Benavídez (2 plantas), Florida, Malvinas Argentinas y Avellaneda.
1 centro de operaciones para vía aérea Aeroparque Jorge Newbery
30 crossdocking en el interior de la Argentina
127 sucursales de cercanía en la Argentina
28 concesionarios
87 puntos de terceros



Brasil
4 plantas de operaciones Logísticas | São Paulo, Rio de Janeiro, Goiás, y Aparecida.

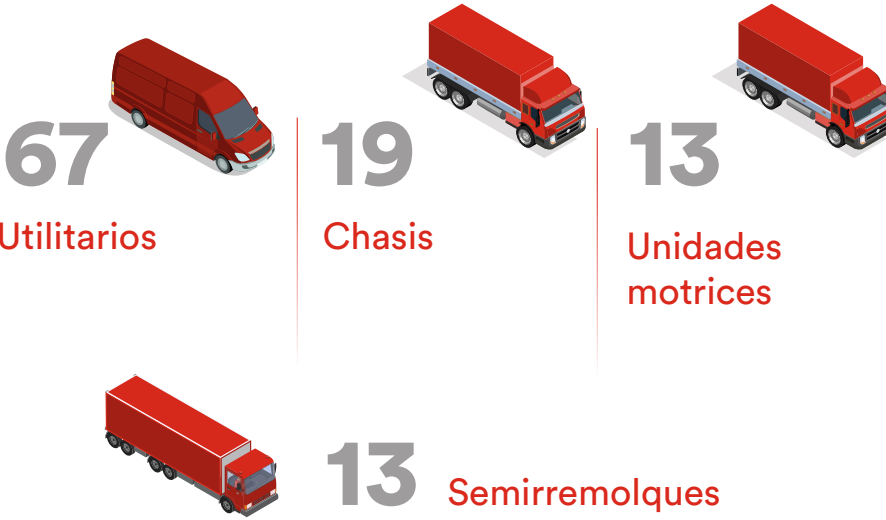
Nuestra flota

Argentina



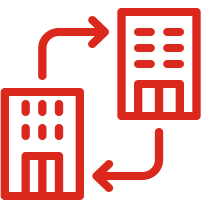
2954 vehículos

Brasil



* Además de los equipos completos compuestos por unidades motrices y semirremolques, Andreani cuenta con 104 semirremolques adicionales.

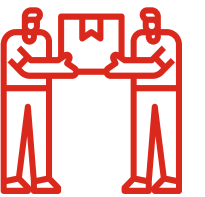
Clientes



Business to business
Principales clientes según facturación

Argentina: Marketplace, Financiero, Distribuidoras farmacéuticas, Telecomunicaciones, Fashion, Laboratorios, Alimentos & bebidas, Energía, Cosméticas, Agro, pymes, Tecnología, Retail, Movilidad & Automotriz, Instituciones de Salud.

Brasil: Medicamentos / Salud Humana, Alimenticio (nutricional), Vacunas, Medicamentos biológicos, Tecnología médica.



Business to consumer
E-commerce y venta directa.

99% entregas en hogares

21 536 306 entregas en hogares



Nuestra contribución al desarrollo sostenible

Continuamos demostrando nuestra capacidad para adaptarnos velozmente a la nueva normalidad. La pandemia no solo visibilizó el rol esencial y protagónico de nuestra actividad en la economía y las comunidades del país, y en aspectos tan relevantes como la distribución de vacunas, sino que además la hizo más visible en la vida cotidiana de las personas: la necesidad de una cadena de valor confiable y la discusión mundial sobre la planificación de la logística para que la población mundial se vacune fueron factores decisivos para dar real dimensión de la importancia y complejidad de la actividad que realizamos. Como en 2020, el crecimiento exponencial del e-commerce fue acompañado por un desarrollo confiable de la actividad logística. La duplicación del volumen de nuestra operación y la gestión logística de las vacunas en Argentina acercó nuestra marca a los hogares de todo el país.

Este nuevo contexto nos impulsó a acelerar nuestra transformación para hacer frente a los cambios en los hábitos de consumo, satisfacer las necesidades planteadas y además poten-

ciar el desarrollo de pymes y emprendedores. Redefinimos nuestros procesos, incorporamos modos de trabajo aún más flexibles y adaptativos, y aceleramos nuestras inversiones en infraestructura, automatización y tecnología.

Fortalecimos los compromisos que nos habíamos planteado como actor social, especialmente los vinculados a la salud y el cuidado de las personas, y al compromiso comunitario en la ayuda humanitaria. Establecimos una agenda sustentable con un fuerte sentido de urgencia y enfocada en las vulnerabilidades profundizadas por la pandemia tendiendo redes y siendo conectores de actores sociales y la sociedad.

Cumplimos un rol protagónico al llevar a cabo el Operativo especial de las vacunas COVID-19 en Argentina. Asumimos este importante desafío a nivel global poniendo a disposición nuestra experiencia de más de 40 años en el sector, infraestructura y recursos. En 2021 continuamos liderando la logística de vacunas COVID-19, no sólo brindando soluciones innovadoras y seguras, sino además asumiendo los costos logís-

Sobre un total aproximado de 100 millones de dosis² que llegaron a la Argentina, donamos la logística de 16 635 164, por un monto aproximado de \$ 128 millones de pesos.

ticos de las primeras 16,6 millones de dosis, y llegando –hacia fin de 2021– con la donación de la logística de casi el 17% del total de las vacunas que arribaron al país.

Asimismo, en 2021 continuamos evolucionando para optimizar y mejorar nuestros procesos teniendo presente la optimización de nuestro impacto ambiental con foco en las emisiones y los residuos, garantizando siempre la calidad de nuestros servicios, y la seguridad de los datos y los activos que nos son encomendados. 7 millones más de personas se volcaron al e-commerce en el último año, por lo que sabemos que la logís-

² Datos hasta el 8 julio de 2021.

tica no puede detenerse: tenemos un rol significativo en los procesos productivos de muchas empresas como nunca antes y contribuimos económicamente al tender redes de productores y pymes y, al mismo tiempo, al desarrollo de empresas de nuestra cadena de valor en todo el país.

También generamos empleos genuinos y de calidad, y brindamos posibilidades de desarrollo interno en el Grupo, por lo que nuestra organización es un motor económico y social. Sumamos 952 personas a nuestros equipos en 2021 e incrementamos la participación de mujeres pasando de 19% al 22% de nuestra dotación. Además, el 64% de las posiciones de líderes y mandos medios fueron cubiertos por colaboradores del Grupo.

Tenemos el desafío de contribuir a un consumo sustentable para acompañar a las personas que demandan un comportamiento responsable y ambientalmente eficiente.



Pilares de la estrategia de sustentabilidad: Valor humano, eficiencia ambiental, innovación estratégica, compromiso con la sociedad.

Nuestra estrategia de sustentabilidad se basa en cuatro pilares de acción que responden a los temas clave identificados según el impacto del negocio en el desarrollo sostenible. Estos ejes marcan el rumbo de nuestra gestión y nuestro compromiso con las personas, el planeta y la economía local.

Partiendo de la estrategia, desarrollamos planes de acción, programas y procesos para cumplir con los objetivos propuestos y nos medimos con Indicadores Clave de Desempeño (KPI, por las siglas en inglés de Key Performance Indicators) para evolucionar y mejorar año a año.

Además, establecimos metas concretas para contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y la Agenda 2030 a partir de nuestra Visión 2030 que impacta integralmente al negocio y nuestras operaciones.



Estrategia de sustentabilidad

Valor Humano

Consideramos que lo mejor de cada uno surge cuando nos conectamos en un ambiente que valora la diversidad y la inclusión, y que prioriza la salud y el bienestar de las personas.



Públicos impactados

- ▲ Colaboradores
- ▲ Sociedad

Eficiencia ambiental

Asumimos un compromiso fuerte y consistente con el impacto ambiental que generan nuestras operaciones, y con la gestión responsable de nuestra flota y los productos que transportamos, con foco en la huella de carbono y la reducción de residuos.



Públicos impactados

- ▲ Sociedad
- ▲ Proveedores

Temas Materiales

Experiencia del empleado.

Diversidad e inclusión.

Género.

Acompañamiento en la transformación digital.

Generación de oportunidades de empleo y desarrollo.

Salud, Seguridad y Bienestar.

Fortalecimiento y evolución de la cultura Andreani.

Gestión del talento.

Temas Materiales

Gestión de emisiones y cambio climático.

Gestión de residuos orgánicos e inorgánicos (Economía circular.)

Uso de materiales para insumos y servicios, con foco en plásticos de un solo uso.

Economía circular.

Gestión ambiental de la cadena de suministros.

Gestión del aire y ruidos.

Innovación estratégica

Apostamos por una cultura de la innovación: pensamos desde la necesidad del cliente y proponemos constantemente nuevas herramientas y nuevos procesos que se apalancan en la tecnología y la sustentabilidad.



Públicos impactados

- ▲ Colaboradores
- ▲ Clientes

Compromiso con la sociedad

Aportamos al desarrollo sostenible de las comunidades donde actuamos trabajando con agendas compartidas y alianzas estratégicas con otros actores relevantes en pos de poner la logística al servicio de la sociedad.



Públicos impactados

- ▲ Colaboradores
- ▲ Sociedad
- ▲ Proveedores

Temas Materiales

Automatización de los procesos operativos para mejorar la experiencia del cliente.

Temas Materiales

Gestión de la información para la predicción de conductas y empoderamiento de los destinatarios.

Eficiencia y eficacia que reducen tiempos de entrega, emisiones y optimizan el uso de recursos.

Sucursales inteligentes que generan cercanía con el destinatario.

Procesos logísticos urbanos innovadores para el diseño de ciudades sustentables.

Logística inversa que fomente la economía circular y genere opciones para clientes y destinatarios.

Desarrollo de packaging sustentable propio para clientes y destinatarios.

Comportamiento responsable social, vial y ambiental en la vía pública.



Visión 2030



Análisis de Materialidad

Objetivos	KPIs de Sustentabilidad	Dato 2021
 Seguir invirtiendo en el desarrollo y la implementación de tecnologías y procesos que permitan una mejora continua en la experiencia del cliente.	NPS destinatarios y clientes.	21 Clientes Corporativos 39 Destinatarios
 Descarbonizar sostenidamente nuestras operaciones, a través del recambio de nuestra flota en base a eficiencia energética, combustibles alternativos y compensación.	% de flota con combustibles alternativos	43%
 Lograr cero accidentes viales graves en forma sostenida y desarrollar alianzas público-privadas por la educación vial, poniendo el foco en el desarrollo profesional de nuestros proveedores de transporte.	Intensidad energía eléctrica de depósitos: ratio energía eléctrica/ tamaño depósitos	96,92 kWh/m2
 Desarrollar una visión circular para insumos y residuos, ofreciendo alternativas sostenibles de productos y servicios a nuestros clientes.	Siniestros x km recorridos	888 956 Km recorridos hasta que se produce un siniestro
 Desarrollar nuestra cadena de valor, incorporando criterios sociales, éticos y ambientales en la búsqueda y selección de todos los proveedores, impulsando su desarrollo económico y profesional.	Índice de incidencia	38,17 (Sin COVID-19) 89,41 (Con COVID-19)
 Potenciar un ambiente inclusivo para el desarrollo de nuestros colaboradores y cadena de valor.	Capacitaciones sobre seguridad vial y movilidad sustentable	20
	% de residuos reciclados	55%
	Cantidad de proveedores críticos evaluados en temas sociales y ambientales	925 *
	% de mujeres	22%
	% de mujeres transportistas	4,6%
	% de mujeres líderes	19%

* 152 firmaron la Declaración Jurada de Sustentabilidad y 773 fueron evaluados por ser proveedores críticos.

Durante 2020 y 2021, dando respuesta al nuevo escenario socioambiental como consecuencia de más de un año de pandemia por COVID-19, y buscando siempre enfocar nuestras acciones en los aspectos de mayor relevancia para la creación de valor económico, para las personas y para el planeta, realizamos una actualización del listado de temas relevantes para el Grupo con el desarrollo de un análisis de materialidad siguiendo los principios y pasos de los borradores –y luego de la versión final de octubre de 2021– de los nuevos Estándares Universales GRI 2021 “GRI 3: Tópicos Materiales 2021”:

- ▲ entendimiento del sector y contexto en el desarrollo sostenible,
- ▲ análisis de los impactos del negocio,
- ▲ identificación de los temas materiales y
- ▲ consulta a referentes de grupos de interés para priorizar esos temas en
- ▲ función a los impactos del Grupo en la sociedad.

Así, definimos y priorizamos un listado de temas que marca la hoja de ruta del Grupo para conocer dónde y en qué medida impacta en el desarrollo sostenible, y poder dar respuesta de



1

Entendimiento del sector y contexto en el desarrollo sostenible

- Análisis de tendencias del sector
- Benchmarking de empresas referentes
- Análisis de los indicadores sectoriales de los lineamientos internacionales

2

Análisis de los impactos del negocio

- Revisión de temas materiales
- Entrevistas en profundidad con 11 referentes externos
- 4 talleres internos con áreas clave de Argentina
- 1 taller interno con el equipo de Brasil
- Reuniones con el CEO para la revisión del listado de temas materiales

3

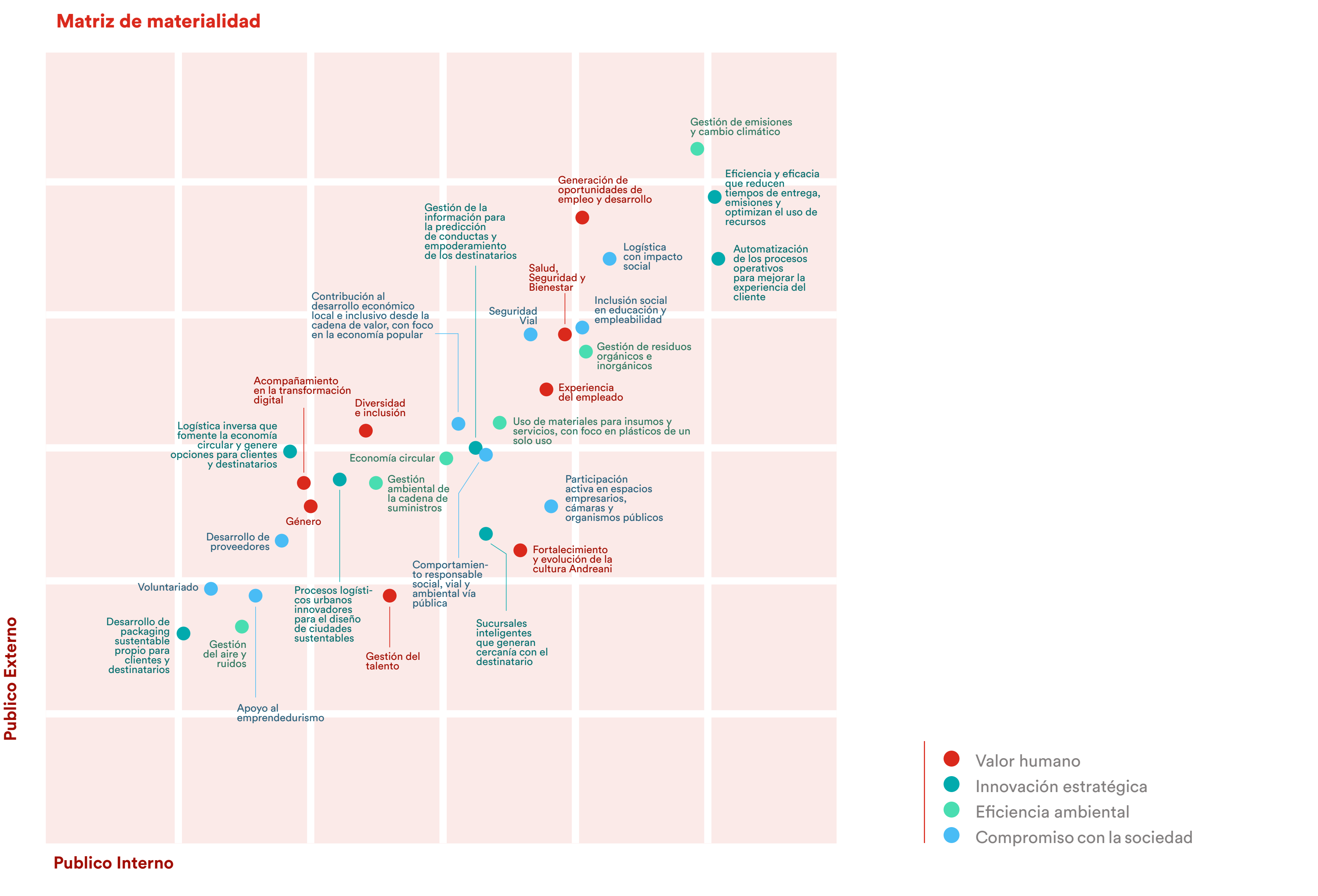
Identificación de los temas materiales

- Armado de un listado de temas materiales por los ejes estratégicos de sustentabilidad.
- Relacionamiento de los temas materiales con los Estándares GRI.

4

Consulta a referentes de grupos de interés

- Encuesta online para priorizar los temas identificados en función a los impactos del Grupo en la sociedad.
- 78 grupos de interés externos
- 53 grupos de interés internos



Eje de sustentabilidad	Tema material	Cobertura	Estándares GRI	ODS	Eje de sustentabilidad	Tema material	Cobertura	Estándares GRI	ODS
Valor Humano	Experiencia del empleado	Interna	Tema propio: Experiencia del empleado	ODS 8	Innovación estratégica	Automatización de los procesos operativos para mejorar la experiencia del cliente	Interna y Externa	Tema propio: Automatización de los procesos operativos para mejorar la experiencia del cliente	ODS 9 ODS 16
	Diversidad e inclusión	Interna y Externa	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 201. GRI 406: No discriminación 2016	ODS 8 ODS 10		Gestión de la información para la predicción de conductas y empoderamiento de los destinatarios	Interna y Externa	Tema propio: Gestión de la información para la predicción de conductas y empoderamiento de los destinatarios	ODS 9
	Género	Interna y Externa	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	ODS 5 ODS 8		Eficiencia y eficacia que reducen tiempos de entrega, emisiones y optimizan el uso de recursos	Interna y Externa	GRI 301: Materiales 2016. GRI 305: Emisiones 2016	ODS 12 ODS 13
	Acompañamiento en la transformación digital	Interna	Tema propio: Acompañamiento en la transformación digital			Sucursales inteligentes que generan cercanía con el destinatario	Interna y Externa	Tema propio: Sucursales inteligentes	ODS 9 ODS 11
	Generación de oportunidades de empleo y desarrollo	Interna	GRI 401: Empleo 2016	ODS 8		Procesos logísticos urbanos innovadores para el diseño de ciudades sustentables	Interna y Externa	Tema propio: Procesos logísticos urbanos innovadores para el diseño de ciudades sustentables	ODS 9 ODS 11
	Salud, Seguridad y Bienestar	Interna	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	ODS 3 ODS 8		Logística inversa que fomente la economía circular y genere opciones para clientes y destinatarios	Interna y Externa	Tema propio: Economía Circular	ODS 12
	Fortalecimiento y evolución de la cultura Andreani	Interna	Tema propio: Fortalecimiento y evolución de la cultura Andreani	ODS 8		Desarrollo de packaging sustentable propio para clientes y destinatarios	Interna y Externa	GRI 301: Materiales 2016	ODS 12
	Gestión del talento	Interna	GRI 401: Empleo 2016	ODS 8		Inclusión social en educación y empleabilidad	Interna y Externa	GRI 413: Comunidades locales 2016	ODS 1, ODS 4
Eficiencia ambiental	Gestión de emisiones y cambio climático	Interna	GRI 302: Energía 2016. GRI 305: Emisiones 2016	ODS 7 ODS 12 ODS 13	Compromiso con la sociedad	Logística con impacto social	Interna y Externa	GRI 413: Comunidades locales 2016	ODS 1, ODS 4, ODS 8
	Gestión de residuos orgánicos e inorgánicos (Economía circular)	Interna y Externa	GRI 306: Residuos 2020	ODS 11 ODS 12		Participación activa en espacios empresarios, cámaras y organismos públicos	Interna y Externa	GRI 415: Política pública 2016	ODS 3, ODS 9, ODS 11, ODS 17
	Uso de materiales para insumos y servicios, con foco en plásticos de un solo uso	Interna y Externa	GRI 301: Materiales 2016	ODS 12		Contribución al desarrollo económico local e inclusivo desde la cadena de valor, con foco en la economía popular	Externa	GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	ODS 8
	Economía circular	Interna y Externa	Tema propio: Economía Circular	ODS 12		Desarrollo de proveedores	Externa	GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	ODS 8
	Gestión ambiental de la cadena de suministros	Externa	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	ODS 8		Apoyo a emprendedurismo	Externa	Tema propio: Apoyo al emprendedurismo	ODS 3, ODS 9, ODS 11, ODS 17
	Gestión del aire y ruidos	Interna y Externa	Tema propio: Gestión del aire y ruidos	ODS 11		Comportamiento responsable social, vial y ambiental en la vía pública.	Interna y Externa	GRI 415: Política pública 2016	





Nuevas cámaras
2021



Destacados 2021



Gisela Greco, gerenta del segmento Fashion y Retail fue elegida como la directora de la comisión logística en CACE.



Creación de la comisión logística en CAIoT. Nos representa Gonzalo Szeitner, Gerente de segmento Telecomunicaciones y Tecnología.

Participación en espacios
empresarios, cámaras
y organismos públicos

Potenciamos la participación de nuestros equipos en espacios institucionales ocupando roles activos para aportar valor y continuar construyendo relacionamiento. Además, colaboramos en comisiones de sustentabilidad de cámaras de clientes para compartir experiencias y dar una mirada local y regional, y desarrollamos espacios de relacionamiento en las cámaras sectoriales.

Somos socios de 26 cámaras en las que participamos activamente en forma mensual, con capacitaciones, presencia comercial, estrategia de segmento y posicionamiento de servicios y segmentos.

Asociados a:

- ▲ AAM (Asociación Argentina de Marketing).
- ▲ AECA (Asociación de Empresas de Correo de la República Argentina), en la presidencia.
- ▲ AFAC (Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes).
- ▲ AMBA (Asociación de Marketing Bancario).
- ▲ APIA (Asociación de Parques Industriales Argentinos) = Red de Parques industriales Argentinos.

- ▲ CÁMARA FINTECH.
- ▲ CABASE (Cámara Argentina de Internet).
- ▲ CAC (Cámara Argentina de Comercio y Servicios).
- ▲ CACE (Cámara Argentina de Comercio Electrónico).
- ▲ CADER (Cámara Argentina de Energías Renovables).
- ▲ CADIEEL (Cámara Argentina de Luminotécnica, Electricidad y Electrónica).
- ▲ CAIoT (Cámara Argentina de Internet de las Cosas).
- ▲ CAMOCA (Cámara Argentina de Multimedia, Ofimática, Comunicaciones y Afines).
- ▲ CAPA (Cámara Argentina de la Industria de Cosmética y Perfumería).
- ▲ CAPMIN (Cámara Argentina de Proveedores Mineros).
- ▲ CEDOL (Cámara Empresaria de Operaciones de Logística).
- ▲ CEDU (Cámara Empresaria de Desarrolladores Urbanos).
- ▲ CIAI (Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria).
- ▲ CICOMRA (Cámara de Informática y Comunicaciones de la República la Argentina)

Potenciamos la
participación de
nuestros equipos en
espacios institucionales
ocupando roles activos
para aportar valor y
continuar construyendo
relacionamiento.



- ▲ **CIIECA** (Cámara de Industrias Informáticas, electrónicas y de Comunicaciones del Centro de la Argentina, Córdoba).
- ▲ **CIRA** (Cámara de Importadores de la República Argentina).
- ▲ **COMMBI** (Cámara argentina de Comercio e industria de Bicicletas, partes, rodados y afines).
- ▲ **IAPG** (Instituto Argentino de Petróleo y Gas).
- ▲ **SAFYBI** (Asociación Argentina de Farmacia y Bioquímica Industrial).
- ▲ **ARLOG**.
- ▲ **CAMBRAS** (Cámara de Comercio, Industria y Servicios Argentino Brasileña de la República Argentina).

Estamos relacionados con:

- ▲ **ADEM** (Asociación de Distribuidores de Especialidades Medicinales).
- ▲ **BCRA** (Banco Central de la República Argentina).
- ▲ **CAPPI** (Cámara Argentina de Pequeños Proveedores de Internet).
- ▲ **CAPROVE** (Cámara Argentina de la Industria de Productos Veterinarios).

- ▲ **CATEL** (Cámara de Cooperativas de Telecomunicaciones).
- ▲ **CAVEDI** (Cámara Argentina de Venta Directa).
- ▲ **CERTACyC** (Cámara de Emisores Regionales de Tarjetas de Crédito y Consumo no Bancarias).
- ▲ **Consenso Salud** (Medio y consultora especializada en salud).
- ▲ **Convergencia** (Consultora líder de telecomunicaciones).
- ▲ **Enfasys** (Medio especializado en tecnología).
- ▲ **Fashion Market** (Medio especializado en indumentaria).
- ▲ **Grupo Brasil** (Asoc. Civil para fomentar las relaciones bilaterales Argentino Brasileñas).
- ▲ **IQVIA** (Consultora líder de investigación clínica y farmacéutica).
- ▲ **Publishing Retail** (Medio especializado en Retail).
- ▲ **SAMF** (Sociedad Argentina de Marketing Farmacéutico).
- ▲ **UIA JOVEN** (Unión Industrial la Argentina Joven).
- ▲ **Consejo Publicitario Argentino**.
- ▲ **Círculo de DIRCOMS** (Directores de Comunicación).

Generamos alianzas en el marco de la gestión de sustentabilidad con:

- ▲ **IARSE** (Instituto Argentino de Responsabilidad Social).
- ▲ **GDPE** (Grupo de Fundaciones y Empresas).
- ▲ **CEADS** (Consejo Empresarial Argentino para el Desarrollo Sostenible).
- ▲ **ALALOG** (Asociación Latinoamericana de Logística), presidiendo la Comisión Directiva.
- ▲ **CACE** (Cámara Argentina de Comercio Electrónico).
- ▲ **SAFYBI** (Asociación Argentina de Farmacia y Bioquímica Industrial).
- ▲ **CABASE** (Cámara Argentina de Internet).
- ▲ **Secretaría de Transporte y Obras Públicas de la Ciudad de Buenos Aires**. Red de Movilidad Sustentable y Segura.
- ▲ **Ministerio de Transporte de la Nación**: Programa de Transporte inteligente.
- ▲ **Consejo Publicitario Argentino**

Participamos activamente de los siguientes espacios:

- ▲ Observatorio de Logística del ITBA.
- ▲ R.E.D. Empresas por la Diversidad de Di Tella.
- ▲ Red de Movilidad Sustentable y Segura de la Ciudad de Buenos Aires.
- ▲ Mesa de buenas prácticas de transporte urbano en Rosario, Santa Fe y CABA.
- ▲ Mesa de técnica operativa logística, de talento y empleabilidad con la Ciudad de Buenos Aires.
- ▲ Mesa directiva de Pacto Global de Naciones Unidas.
- ▲ Grupos de trabajo: Acción por el Clima y Derechos Humanos de CEADS.
- ▲ Red de Sostenibilidad de IDEA.
- ▲ Red de Diversidad de IDEA.
- ▲ Grupo de trabajo de Energía y Clima, Técnico –Legal, Empresa y Sociedad (DDHH), Economía circular.
- ▲ Departamento de Ciencia, Tecnología, Innovación de la Unión Industrial Argentina (UIA).

Asimismo, tuvimos presencia en distintos eventos, entre los cuales destacamos:

- ▲ UN Global Compact Leaders Summit 2021
- ▲ Inversión y desarrollos (Andreani ADI)
- ▲ La logística y el eCommerce aliados del crecimiento digital (CIAI)
- ▲ Cambio Climático y Economía Circular (CAPA)
- ▲ IQVIA World Review 2021
- ▲ Más Salud (La Nación)
- ▲ eCommerce Go (CACE)
- ▲ Proveedores Mineros (CAPMIN)
- ▲ AFAC joven: Diversidad en la cadena de valor
- ▲ IARSE Tendencias de sustentabilidad: Gestión de la Diversidad y la Inclusión
- ▲ 6ta edición de la feria Viví Sustentabilidad
- ▲ Festival Patagonia Film Fest 2021
- ▲ Desafío ECO, competencia con autos eléctricos de emisión cero

Certificaciones estratégicas

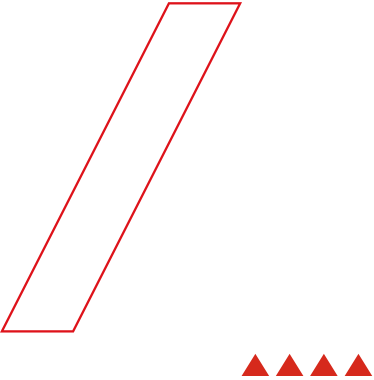
- ▲ **Pacto Global de Naciones Unidas**: renovamos nuestra posición como miembros de la mesa directiva 2021-2022.

- ▲ **Conectando a las Empresas con los ODS (CEADS):** presentamos siete iniciativas relacionadas con los ODS.
- ▲ **Global Reporting Initiative (GRI):** este Reporte se realizó en conformidad con los Estándares GRI, opción Esencial.
- ▲ **Certificación ISO 9001.** Vigencia hasta julio de 2022.

- ▲ **Certificación ISO 14001.** Vigencia hasta octubre de 2024.
- ▲ Las normas y regulaciones de la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT).
- ▲ Carbon Disclosure Project (CDP).

En Brasil participamos del IV Congreso Farma e Saúde - Carrera y Networking, organizado por About Me. Además, organizamos talleres para la difusión y formación sobre la promoción responsable del comercio electrónico; entre ellos: Redes y marca profesional, Los primeros pasos para transformar su organización, Transformación digital y ventas, Autogestión Innovando en el Área de Salud.

En 2021 realizamos Code4ndreani meetups: Apache Kafka, un encuentro de innovación para la comunidad de IT. **Participaron 970 personas y 380 lo vieron por YouTube.**



43
Speakers

18
Eventos
propios

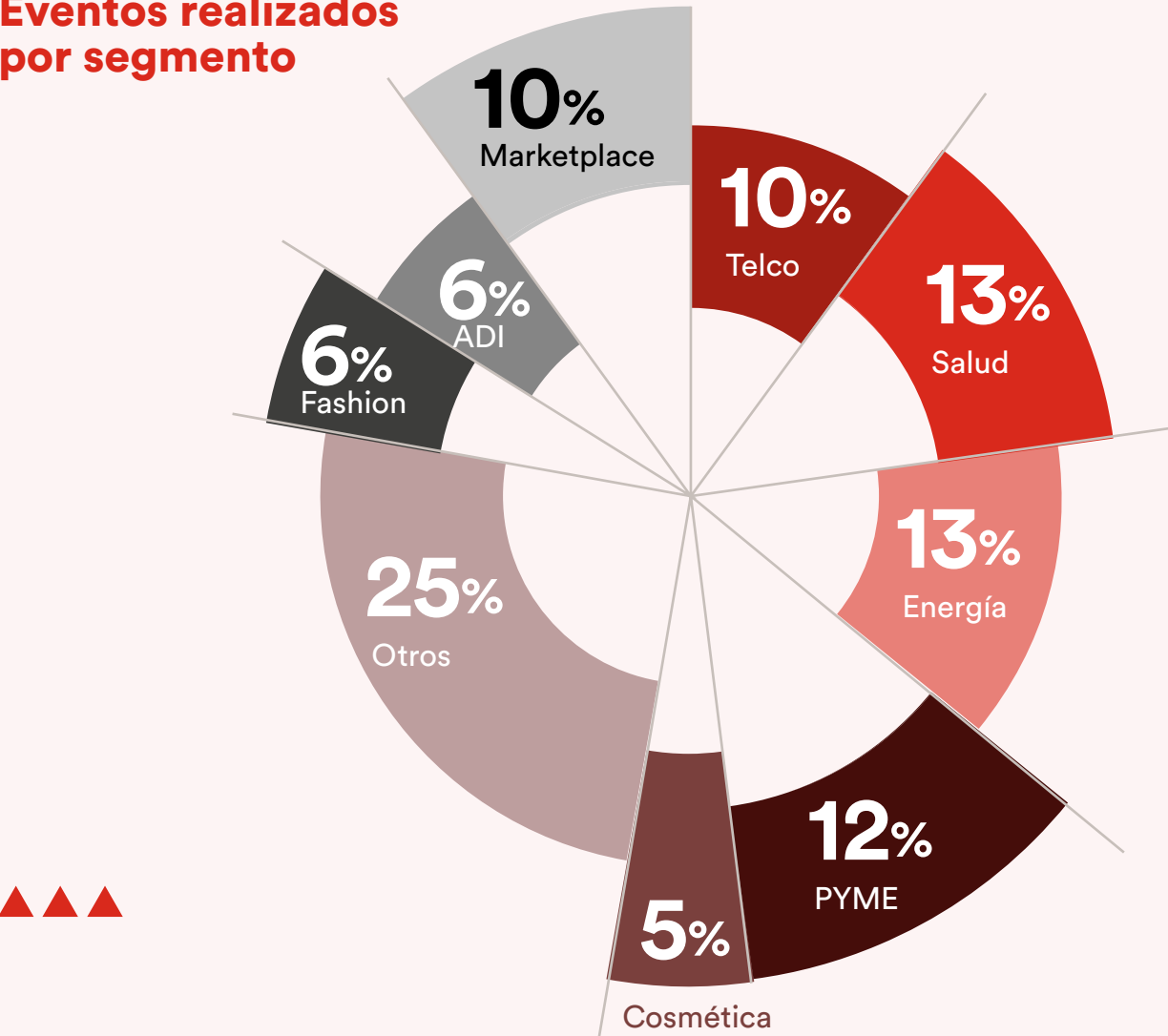
14
Sponsors

77
Eventos

6136
Asistentes



Eventos realizados por segmento



- Telco:** Nplay (Convergencia), Internet Day 2021 (CABASE), Andina Link (CAIoT).
- Salud:** IQVIA World Review 2021, Más Salud (La Nación) Bionexo Business Connections.
- Energía:** Proveedores Mineros (CAP-MIN), Litio Sudamérica 2021 (CAP-MIN), Vaca Muerta News Radio.
- PYME:** E-pymes Day
- Cosmética:** Cambio Climático y Economía Circular, Seguridad en productos cosméticos (CAPA).
- Fashion:** La Logística y el eCommerce atados del crecimiento digital (CIAI), Cyberfashion (GLAMIT)
- ADI:** Inversión y desarrollos (Andreani), Encuentros con segmentos (Andreani).
- Marketplace:** eCommerce GO (CACE), eCommerce Live (CAC)

Premios y reconocimientos

- Premios Eikon 2021 en las categorías:**
1. Asuntos Públicos
 2. Relaciones con la prensa
 3. Issues Management
 4. Comunicación Interna
 5. Campaña de social media general

Premio Foro Ecuménico al mejor Reporte de Sustentabilidad 2020

Premio Conciencia en la categoría Salud y Prevención



Gobierno Corporativo

El máximo órgano de Gobierno es el Comité de Alta Dirección. Durante 2021 continuó acentuando sus responsabilidades y objetivos planteados en los cambios en la estructura de gobierno.

Responsabilidades

El Comité de Alta Dirección está integrado por un equipo que determina, los objetivos de largo plazo, la Visión, Misión y Valores, las políticas corporativas y la evaluación de riesgos e inversiones. También define la estrategia de sustentabilidad para minimizar los riesgos y maximizar los impactos ambientales y sociales que emergen de sus acciones. Establece entonces prioridades, aprueba los presupuestos e implementa políticas y acciones corporativas relacionadas a la sustentabilidad en los negocios. Investiga sobre las tendencias mundiales de negocios y mercados a fin de aprobar estrategias que aseguren la mejor experiencia a sus clientes y permitan la sustentabilidad de la empresa

Evaluación de la gestión

Tras recibir información de forma constante, referidas a todas las áreas del negocio, incluida el área de sustentabilidad, evalúa los avances y el desempeño de la empresa, formulando recomendaciones con respecto a su plan de relacionamiento con los distintos públicos. Participa además de la evaluación anual del negocio y en la aprobación de la estrategia del próximo período.

Formación

Para el desarrollo de sus actividades, sus miembros están en permanente formación de acuerdo con las necesidades del negocio y en la promoción de los principios de sustentabilidad.

Gestión

El área de Sustentabilidad reporta de forma directa a la Dirección y coordina, impulsa, siste-

matiza y comunica las acciones de sustentabilidad, que son parte de todas las operaciones de nuestra empresa. El equipo gerencial de conducción es el que implementa la estrategia a partir de la gestión de todos los recursos para el cumplimiento de los objetivos planteados, definiendo roles y responsabilidades. Fija los objetivos de corto plazo, capacita y desarrolla a los colaboradores, gestiona el presupuesto, delega la autoridad para gestión y comparte progresos brindando feedback.

Evaluación del gobierno corporativo

El equipo gerencial es evaluado mediante reuniones periódicas con la Alta Dirección, los comités de seguimiento, los sistemas de control de gestión y las auditorías de sistemas de gestión.

El máximo órgano de Gobierno es el Comité de Alta Dirección. Durante 2021 continuó acentuando sus responsabilidades y objetivos planteados en los cambios en la estructura de gobierno.



Comité
de Alta Dirección

Cargo	Nombre y Apellido	Reportes
Presidente	Oscar Andreani	CEO CFO CRO Dirección de Desarrollos Inmobiliarios
Vicepresidente	Jorge López	
Directora	Verónica Andreani	
Directora	Larisa Andreani	
Directora	Yanina Andreani	
Directora	Romina Andreani	
Director	Pablo Andreani	
Chief Executive Officer CEO	Carlos Cirimelo	Reporte al CEO: Direcciones Comerciales Dirección de Transformación Digital y Marketing Gerencia de Operaciones Warehouse Gerencia de Transporte y Distribución Dirección de Gestión de las Personas Dirección Negocios Internacionales Gerencia de Prevención, Infraestructura y Aseguramiento de la Calidad Gerencia de Comunicaciones y Sustentabilidad Director de Logware (Wit Wot) Dirección de Gestión de Relaciones Institucionales
Chief Financial Officer CFO	Andrés Arfuch Gago	Reporte al CFO: Gerencia de Administración Gerencia de Finanzas Corporativas Gerencia de Impuestos y Sociedades Gerencia de Ingresos, Egresos y Tesorería Compras y contrataciones Fundación Umberto Andreani
Chief Risk Officer CRO	Ricardo Cruz	Reporte al CRO: Gerencia de Auditoría Gerencia de Asuntos Jurídicos Áreas de Gestión del Riesgo y Gestión del Programa de Integridad
Gerente General ADI y Negocios Internacionales	Favio Podjarny	Gerente General Brasil Areas de Desarrollo Inmobiliario

“Los procesos de gestión del riesgo de todas las empresas que conforman el Grupo Logístico Andreani en temas económicos, ambientales y sociales están bajo la supervisión del CRO (Chief Risk Officer o Director de Riesgo), quien forma parte del Comité de Alta Dirección y reporta directamente al presidente de nuestra compañía.”

Gestión integral del riesgo económico, social y ambiental

Gobernanza en la gestión de riesgos
Los procesos de gestión del riesgo de todas las empresas que conforman el Grupo Logístico Andreani en temas económicos, ambientales y sociales están bajo la supervisión del CRO (Chief Risk Officer o Director de Riesgo), quien forma parte del Comité de Alta Dirección y reporta directamente al presidente de nuestra compañía.

La Dirección de Riesgos, a través de la gestión de sus áreas de Legales y Auditoría, es una de las principales áreas en nutrir de información al máximo órgano de gobierno sobre la eficacia de dichos procesos. Existen a su vez instancias gerenciales que monitorean y gestionan riesgos propios de sus actividades, como el mapeo de riesgos y oportunidades ambientales derivados del Sistema de Gestión Ambiental, el tablero de riesgos patrimoniales, el mapeo de riesgos asociados a la calidad (propios del Sistema de Gestión de la Calidad certificado), y el mapeo de riesgos del tablero de KPI’s de la estrategia de Sustentabilidad, entre otros. Todos ellos generan información e indicadores que se reportan a las distintas Direcciones de nuestra empresa.

Comité de Crisis

En el contexto de COVID-19 formamos un Comité de Crisis con representantes del Directorio y las gerencias de las áreas clave: Operación, Comunicaciones, Sustentabilidad, Gestión de las personas, Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional con el objetivo de tomar las decisiones orientadas a la continuidad del negocio.





Incidencia del cambio climático

Para el análisis de riesgos y oportunidades en materia de ambiente utilizamos esencialmente dos metodologías: la del estándar ISO 14 001 y el abordaje del Carbon Disclosure Project sobre riesgos físicos (como inundaciones o sequías) y riesgos de transición (nueva legislaciones, pérdida de clientes por no cumplir los estándares ambientales, entre otros).

En 2021 realizamos un estudio de eficiencia energética en las Plantas Malvinas Argentinas, Central Inteligente de Transferencias-CIT-, Florida, Benavídez y Avellaneda, con el objetivo de detectar oportunidades de ahorro de energía. Incluyó escenarios de generación de energía solar fotovoltaica para las distintas plantas de AMBA y la Planta Córdoba, que actualmente se encuentran en análisis técnico. A partir de los resultados implementamos algunas acciones, como la reprogramación de la iluminación en depósitos en horarios nocturnos y la reducción de las temperaturas internas de los depósitos de 1º a 2º al pintarlos con pintura reflectante para disminuir la incidencia de la radiación so-

lar en la Nave 5 de Planta Avellaneda, logrando una reducción del consumo del 25%. También sumamos nuevas luminarias LED y generamos ahorros a partir de la optimización de energía en la Planta Florida y la Nave 5 de Avellaneda. Además todos los equipos nuevos de climatización que instalamos son de gas ecológico.

Otras acciones para mitigar los efectos del cambio climático que destacamos son: el estudio sobre el ciclo de vida de plásticos de un solo uso en packaging y productos, y la continuidad en la implementación de conservadoras retornables para reducir el consumo de telgopor y geles refrigerantes.

Ética y transparencia

Continuamos trabajando para que todos nuestros colaboradores y proveedores se desenvuelvan de manera íntegra y honesta, para garantizar así la mayor seguridad a nuestros clientes y al resto de los grupos de interés.

Continuamos trabajando para que todos nuestros colaboradores y proveedores se desenvuelvan de manera íntegra y honesta, para garantizar así la mayor seguridad a nuestros clientes y al resto de los grupos de interés.

Código de conducta

Todos los miembros del órgano de gobierno, los colaboradores, y los proveedores están obligados a leer el Código de conducta y a firmarlo periódicamente. En 2021 actualizamos el código y ampliando sus contenidos y alcance. Y en diciembre organizamos un curso de e-learning para todos nuestros colaboradores abordando su actualización, además de las relaciones en nuestro equipo, con proveedores y prestadores de servicios de transportes, el compromiso con nuestros clientes y el compromiso con la sociedad.

También desarrollamos un nuevo código de conducta para proveedores y transportistas, para garantizar su compromiso con nuestros estándares de trabajo y actualizamos el código de conducta para proveedores tanto para la Argentina como para Brasil. A su vez, conformamos el Comité de Conducta compuesto por la Dirección de Gestión de las Personas, el CRO,

la Gerencia de Protección Patrimonial, Legales, Auditoría, Comunicaciones y Sustentabilidad, que tiene como responsabilidad la evaluación de las denuncias que llegan al canal transparencia.

En Brasil, para asegurar el cumplimiento regulatorio y normativo de nuestra compañía, contamos con auditorías internas (que verifican la adherencia a las buenas prácticas de distribución y almacenamiento establecidas mediante legislación y resoluciones), auditorías externas (con el objetivo de mantener los certificados de calidad obtenidos) y auditorías de clientes (cuyo objetivo es la validación y el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Calidad). Contamos además con calificaciones de proveedores y de equipos (congelador, contenedor, cámara frigorífica, antecámara, etc.), y calificación de transportistas, que se documentan en un formulario cumpliendo un cronograma.

Otros procesos de control es la validación de los sistemas computadorizados que impacten en las Buenas Prácticas y la gestión de los documentos técnicos (procedimientos, ITs y for-

mularios entre otros) mediante el sistema Se-Suite. Los desvíos y reclamos de clientes se investigan en ese mismo sistema, utilizando la herramienta de calidad (diagrama de Ishikawa o 5W), para el cual contamos con un programa de entrenamiento para capacitar a nuestros colaboradores en la herramienta.

Política anticorrupción

Nuestra política anticorrupción refuerza el compromiso de las sociedades y los colaboradores que integran el Grupo Logístico Andreani con el cumplimiento pleno de la ley, y una actuación empresarial ética y transparente. Como todos los años, implementamos un programa de capacitación en la materia, segmentado por categoría.

Canal Transparencia

Para presentar inquietudes o denuncias sobre cuestiones vinculadas con el cumplimiento del Código de conducta con absoluta confidencialidad, las 24 horas. Durante 2021, recibimos nueve denuncias de diversa índole.



Menos Siniestros

Programa MESI

Logramos reducir los siniestros de manera interanual

72%

y los faltantes

90%

Contacto

Correo electrónico:
transparencia@andreani.com
Teléfono: 0-800-333-8726

Conflicto de intereses

Para evitar y gestionar los conflictos de intereses el máximo órgano de gobierno se rige por el Código de Conducta para colaboradores y es quien lo hace cumplir en última instancia. Este código indica que se debe evitar cualquier conflicto de intereses, tanto personal como profesional en relación a nuestra empresa, pero se incluyen también en la tipificación a otros grupos de interés como colaboradores, clientes, proveedores.

Prevención y control de siniestros y fraudes

En 2021 llevamos a cabo diversas acciones para prevenir y controlar el fraude. Aplicamos el programa MESI (Menos Siniestros), un programa destinado a fortalecer la calidad operativa y reducir roturas y pérdidas, que cuenta con 40 iniciativas de las cuales finalizamos el 73% de las de

prioridad 1 y el 50% de las de prioridad 2. De esta manera logramos reducir los siniestros de manera interanual en un 72% y los faltantes en un 90%.

Continuamos con el Comité de Prevención de Siniestros, con foco en Telcos, Tecnología y Retail. Implementamos iniciativas de reducción de siniestros a partir del análisis de oportunidades de mejora en los procesos de Warehouse (WH), procesamiento, distribución, tráfico y rendiciones de 7 clientes de dichos segmentos.

Sobre el proyecto “Control de inventario”, implementamos el tablero en PBI del Control de Inventario en BTC y finalizando el desarrollo para BTB.

Apalancados en el desarrollo de nuevas tecnologías y en la innovación, desarrollamos proyectos, tableros y sistemas digitales de seguimiento y validación de identidad para la prevención de fraudes y garantizar la seguridad de los procesos. *

* Para más información ver capítulo de “Transformación digital” en este Reporte.

También evitamos la concreción de estafas al generar una blacklist luego de identificar 436 registros de detección de domicilios fraudulentos y usurpación de identidad, principalmente en los segmentos Telcos y Financiero.

Las empresas que integran el grupo logístico cumplen regularmente con la legislación aplicable a su actividad y todas sus acciones están orientadas en ese sentido. Nuestro Departamento de Legales analiza diariamente las novedades normativas y recurre a estudios externos especializados para determinados temas y asegurar el debido cumplimiento de la legislación aplicable.

Las empresas que integran el grupo logístico cumplen regularmente con la legislación aplicable a su actividad y todas sus acciones están orientadas en ese sentido.



Invertimos, generamos empleo y brindamos oportunidades desde la logística, *construyendo redes en los procesos productivos e involucrando todos los sectores económicos del país.*

\$ 2200 M

invertidos en Infraestructura, Tecnología y Rodados. (+121% vs 2020)

Ventas

\$ 40 081 M

(+63% vs 2020)

Gestionamos la Logística de más de 100 millones de dosis del operativo Vacunas Covid-19

Proveedores activos

8877

(+73% vs 2020)

Impacto económico





Carlos Cirimelo
CEO

“Buscamos influenciar positivamente a las comunidades en las que operamos. Unimos grandes empresas, pymes y emprendedores con millones de destinatarios en todo el país. Generamos oportunidades de empleo e inversiones en tecnología, automatización, infraestructura y vehículos para acompañar el crecimiento de la logística.”



Contexto económico y financiero

A nivel macroeconómico, el ejercicio 2021 estuvo marcado por la recuperación parcial de la economía luego de la fuerte caída en el 2020 por la crisis económica derivada de la pandemia. Durante el primer semestre del año, se mantuvieron las restricciones en el marco del Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO), pero con el correr de los meses y a la luz de la campaña de vacunación se fueron flexibilizando las restricciones con la apertura de diversas actividades, llegando a fin de año prácticamente con la totalidad de las actividades operando en plenitud.

En consecuencia, el nivel de actividad económica fue impactado por el crecimiento del PBI en torno al 9%, siguiendo la tendencia de las expectativas positivas que se habían generado hacía finales del ejercicio 2020, donde ya se apreciaban ratios de crecimiento.

El gasto público continúa en un período de expansión, a través de partidas destinadas a los segmentos de la población con una mayor cantidad de necesidades básicas insatisfechas, que

determina un impulso en la demanda, generando ratios de crecimiento del consumo.

La tasa de interés utilizada como base de la política monetaria, marcada por la tasa Badlar en pesos de los bancos privados, se ubica en torno al 34,5%. La tasa de inflación mantuvo a lo largo del todo el año un proceso alcista, cerrando en niveles por encima del 50%, marcando unos 14 puntos por arriba del año 2020 a pesar del intento de contenerla mediante el control de precios regulados. La recaudación tributaria mantuvo una tendencia positiva en relación al período 2020, del orden del 65%, superando los 8,7 billones de pesos (tomando como base el período enero-octubre 2021). Por otro lado, el dólar oficial aumentó un 28% y las tarifas de servicios públicos prácticamente no registraron variaciones. El mercado externo tuvo un fuerte incremento tanto del intercambio como del saldo comercial, impulsado por la recomposición de los volúmenes y el incremento de los precios internacionales. A pesar de ello, el nivel de reservas del BCRA cerró en niveles similares a los de 2020.

Volumen operado

+8,4%

envíos procesados
respecto a 2020

+12,5%

kilos movidos
respecto a 2020





Cerramos el año 2021 con un incremento de más del 8% en nuestro volumen operado respecto a 2020. El plan de inversiones en infraestructura que realizamos sostenidamente permite responder a la demanda constante impulsada por los diversos segmentos de negocios, manteniendo el liderazgo y el nivel de servicios a lo largo del año, destacándose la realización integral de la logística de las vacunas contra el COVID -19, habiendo recibido y procesado más de 100 millones de dosis. Hemos logrado alcanzar nuestras proyecciones estimadas originalmente para el 2021 tanto en ventas como en volumen. Al igual que el año anterior, hemos tenido importantes sobrecostos para garantizar el cumplimiento de todos los protocolos sanitarios referidos a la pandemia COVID-19. Asimismo la política de inversiones demanda importantes recursos y costos financieros.

Entre las inversiones más destacadas podemos mencionar: la adquisición de 60 semirremolques, 2 bitrenes, 2 utilitarios eléctricos, hemos iniciado la construcción del taller de pintura para semirremolques, y el taller de manteni-

miento para semirremolques, y concluido la ampliación de la Central inteligente de Transferencia -CIT-. También hemos incrementado en un 16% nuestras posiciones de almacenamiento, y en el marco del plan Expandir hemos efectuado la apertura de 15 nuevas sucursales, 8 mudanzas y 4 ampliaciones. Continuamos con el plan de inversión en tecnología y con el plan de renovación del parque de maquinarias y autoelevadores.

Perspectivas para 2022

Las perspectivas macroeconómicas para 2022 estarán marcadas en gran medida por la política económica que se lleve adelante en el marco de un acuerdo con el FMI. De todos modos, no se espera un incremento de ingreso de divisas como en 2021, con lo cual se anticipa una depreciación del dólar cercano a la zona de la inflación proyectada para 2022 en torno al 50%. Por su parte, la inflación proyectada para 2022 se estima en 50% y un incremento del PBI entre el 2% y 3%.

Continuamos apostando al desarrollo con inversiones estimadas de USD 30 millones para 2022, principalmente en la apertura de 10 nuevas sucursales, la compra de 50 semirremolques, el nuevo Cross Belt Sorter que se integrará a nuestro actual equipamiento. Asimismo, estamos incorporando la operación de 1500 puntos HOP en el AMBA, y extendiendo este servicio al interior de Argentina con 2000 nuevos puntos, ampliando nuestra capacidad de retiro y entrega de paquetería.

Estimamos para 2022 un incremento en el volumen de nuestras operaciones del orden del 10%. Para ello, continuaremos con el plan de inversión en tecnología y renovación del parque de autoelevadores y maquinarias de movimientos para diferentes plantas, dotando de tecnología a cada una de las locaciones, lo cual permitirá un desarrollo mucho más sustentable y eficiente en toda la cadena logística.

Desempeño financiero	2020	2021
valores en moneda constante (en miles de pesos)		
Ventas (SIN IVA)	24 597 964	40 081 392
Facturación (CON IVA)	29 763 536	48 498 484
Sueldos y cargas sociales	(9 110 833)	(12 792 803)
Inversiones – refleja lo invertido en infraestructura, tecnología y rodados	993 477	2 199 637

Otros indicadores	2020	2021
valores en moneda constante (en miles de pesos)		
Capitalización Total		
Patrimonio Neto	6 557 286	9 601 718
Préstamos No Corrientes	470 808	597 708
Préstamos Corrientes	521 089	1 143 004
Accionistas - pago de dividendos	N/A	N/A
Pago a proveedores de capital	N/A	N/A

Para responder a las demandas de la operación en 2021 sumamos:

952 Ingresos al Grupo

Ingreso por género

Género	Porcentaje
hombres	57,2%
mujeres	42,8%

3486 puestos de trabajo eventuales para picos de demanda

23 jóvenes aprendices (Brasil).

Implementamos programas e iniciativas que generan posibilidades de trabajo reales y la inserción laboral inclusiva. A su vez, fomentamos el empleo joven, a través de nuestros programas de pasantías.

Generación de oportunidades de empleo y desarrollo

Con iniciativas como el Programa Referidos no solo incorporamos nuevos talentos, sino que reforzamos el sentido de pertenencia de nuestros empleados. También buscamos que nuestros colaboradores puedan acceder a búsquedas internas, favoreciendo su desarrollo dentro de nuestra compañía. Nos enfocamos en mejorar nuestros procesos de selección para agilizarlos y hacerlos más amigables para los participantes. Además, buscamos mejorar la experiencia Onboarding,

Por último, nuestra participación en ferias de empleo virtuales de Universidades y de distintas alianzas nos permitió potenciar nuestra marca empleadora, exhibiendo nuestra propuesta de valor y nuestra cultura organizacional, además de dar a conocer las diferentes oportunidades laborales.

CV recibidos

+90 000 candidatos activos en Argentina

+100 000 CVs recibidos en Brasil

264 búsquedas activas

124 vacantes publicadas

Contamos con aliados estratégicos para selección de personal: Forge, Cimientos, UTN, Digital House, UAI, UADE y UNLaM .

UTN

DigitalHouse > Coding School

UAI Universidad Abierta Interamericana

UADE

Universidad Nacional de La Matanza



64% de búsquedas
de mandos medios
fueron cubiertas por
los equipos internos.

Programa de Referidos

Relanzamos el programa cuyo objetivo es sumar talentos a nuestra empresa y reconocer a los colaboradores que recomiendan los mejores perfiles. Las mejoras de este año hicieron más eficiente la llegada de referencias, y fortalecieron en los participantes el sentido de orgullo por ser parte del proceso de armado de equipos.

34
ingresos a través
del programa

Búsquedas internas

Difundimos todas nuestras búsquedas activas a través de nuestra red interna para que los colaboradores tengan la oportunidad de postularse.

Programa de Pasantías TI

Nuestro programa busca formar nuevos talentos para ocupar roles clave dentro del área de Tecnología Informática. El proceso de selección es 100% virtual y los pasantes trabajan 20 horas semanales de manera remota, participando en proyectos que impulsan nuestra transformación digital. Un tutor los guía en su desarrollo y cuentan con un programa completo de capacitación en distintas tecnologías como React, Golang, Python, NetCore y OpenShift.

Programa Crecemos Juntos

Realizamos la cuarta edición en donde participaron en esta ocasión 70 hijos de colaborado-

+ 2000

Postulaciones

40 candidatos seleccionados
que ingresaron a la compañía
en diciembre

7 mujeres

33 hombres

38 participantes efectivizados
del Programa 2020 en posi-
ciones junior

10 mujeres

28 hombres

res de todo el país. Como parte del programa, organizamos talleres sobre orientación vocacional, búsqueda laboral y autoconocimiento, abarcando más de 400 horas de formación. Adicionalmente, ofrecimos charlas a los padres para brindarles herramientas en el acompañamiento a sus hijos. Es un orgullo que en un momento tan importante de la vida de las personas, esos chicos encuentren en este programa la oportunidad de su primera práctica rentada en un ambiente cuidado y con la guía de sus padres. El programa también genera que en las familias se conozca el trabajo que hacen los padres y todo el feedback suma a la comunicación familiar y los padres revalorizan su rol frente a sus hijos.

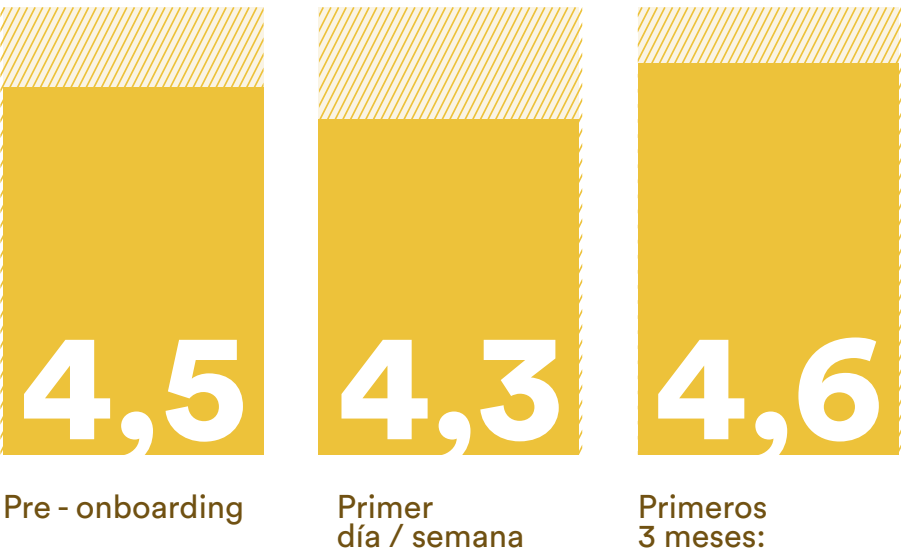
Mejoras en el proceso de Selección y en la experiencia de onboarding

Desarrollamos una encuesta de onboarding para los colaboradores fuera de convenio y revisamos sus resultados periódicamente para

detectar posibles mejoras en el proceso de selección y en los primeros meses de trabajo.

Nos enfocamos además en mejorar la experiencia de nuestros colaboradores, replanteando las distintas instancias de comunicación y desarrollando canales específicos (e-mail y WhatsApp) y un nuevo kit de bienvenida que se entrega el primer día de trabajo.

Resultados de satisfacción de la Encuesta - Ingresos 2021 (sobre puntaje total de 5).



Empleo inclusivo: Espartanos y Acompañamos futuros

Hicimos nuestro primer ingreso a través del programa “Segundas oportunidades” de la Fundación Espartanos, que brinda la posibilidad de empleo a aquellas personas que estuvieron privadas de su libertad.

Nos sumamos también a distintos programas para ayudar a jóvenes de contextos vulnerables: brindamos talleres de capacitación para darles herramientas y consejos para su búsqueda laboral y participamos en procesos de entrevistas simuladas (Proyecto Actuar, Forge, Panal, Programa Empujar). Además, en conjunto con la Fundación Umberto Andreani trabajamos para otorgarles oportunidades reales: recibimos los CV de jóvenes referidos por las organizaciones aliadas (Forge, Cimientos y Reciduca) que pasaron por nuestro programa de capacitación técnica “Acompañamos Futuros”, y finalmente seis se incorporaron a la compañía.



Jóvenes participantes del programa “Acompañamos futuros”

Contribución al desarrollo económico local e inclusivo de la cadena de valor

Acompañamiento desde las compras al desarrollo sostenible

Consideramos a nuestros proveedores aliados de nuestra gestión. En 2021 los equipos de Compras se capacitaron en el desarrollo de una gestión con la mirada en el triple desempeño y en buscar aliados que desarrollen con nosotros programas y acciones con impacto en la sus-

tentabilidad. Un claro ejemplo de este trabajo coordinado es el rol de los proveedores en los proyectos de economía circular, las compras de bolsas reutilizables y las iniciativas de compostaje. De esta forma, integramos a la cadena de suministros en nuestros objetivos estratégicos y generamos valor articulado.

Así, durante 2021 desarrollamos instancias de formación y estudios, y asesorías técnicas con fuerte impacto en la gestión de nuestros proveedores y la formación técnica al equipo de Compras:

- ▲ Estudio de ciclo de vida de plásticos de un solo uso junto al CONICET, que brindó herramientas a los equipos de compras para analizar técnicamente los insumos y embalajes que se adquieren con una mirada circular.

- ▲ Talleres sobre compras sostenibles junto a la Fundación AMIA.
- ▲ Estudio de eficiencia energética, con un capítulo enfocado al desarrollo de compra de energías renovables para el equipo de Compras.

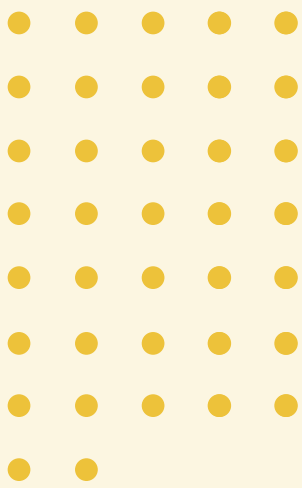
Nuestra cadena de valor

Estos dos años, en un contexto tan complejo, desarrollamos procesos, evolucionamos y crecimos, y fuimos generadores de trabajo indirecto a partir de las contrataciones a proveedores y aliados para actividades de gran impacto en la economía local, participando activamente en los sistemas productivos con inversión y compromiso. Por ejemplo, destacamos los sistemas de mantenimiento de frío y la cadena de almacenamiento y distribución de las vacunas, con una inversión en \$ 15 millones en insumos, potenciando el desarrollo y empleo local.

Indicadores de proveedores en Argentina

8877

proveedores activos
(vs. 5143 en 2020).



37

proveedores de servicios críticos
(vs. 24 en 2020).

12

proveedores críticos evaluados en materia ambiental y social (32,43%).

815

evaluaciones a proveedores críticos sobre calidad del servicio e insumos.

108

proveedores completaron la encuesta de sustentabilidad
(vs. 65 de 2020).

Realizamos junto al Conicet un inventario de plásticos de un sólo uso para contar con una estrategia de reducción y reemplazo.

Principales insumos
y servicios contratados

Servicios generales:
comedor, limpieza, seguridad,
seguridad e higiene, salud
y emergencias, fumigación,
acondicionamiento secundario,
envasado y etiquetado.

Servicios ambientales:
transporte y tratamiento de residuos
patogénicos, residuos sólidos urbanos,
residuos peligrosos/especiales, residuos
eléctricos y electrónicos, mediciones
de laboratorio ambiental, consultoría
y gestoría ambiental, entes de
certificación.

**Servicios relacionados a
transporte de larga distancia
entre sucursales y distribución
de última milla:**

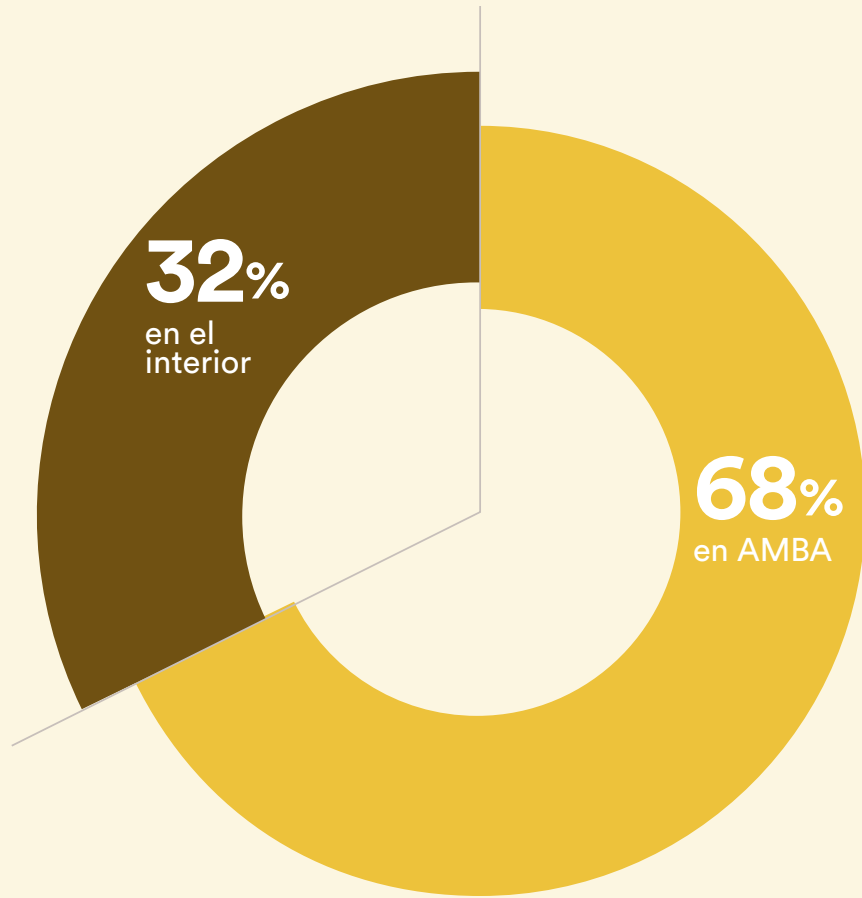
3160
transportistas
administrados

**Servicios operativos
y de apoyo crítico:**
calibraciones de equipos, control de
plagas, limpieza de ropa, validaciones
y calificaciones, limpieza y reparación
de balanzas, servicios de congelado,
mantenimiento y reparación de semis
y equipos de frío.

Insumos críticos:
cajas, etiquetas, conservadoras,
telgopor en cubos, geles
refrigerantes, pallets collar,
combustible, film stretch, EPP, test
covid, indumentaria, hielo seco.

Servicios para IT:
consultorías, desarrollo de software,
licencias, suministro de equipos.

Inversión:



46% proveedores locales
de San Pablo.

340 proveedores
activos en Brasil.



Desarrollo local desde la cadena de valor y apoyo al emprendedurismo

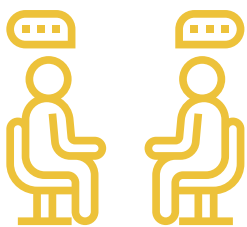
La mayoría de nuestros proveedores en la Argentina están ubicados en AMBA, donde están concentradas las plantas de operaciones. Para atender la demanda del proceso de identificación de unidades, pintura, mantenimiento o cambio de imagen que alcanza a más de 3000 vehículos en todo el país desarrollamos proveedores locales o regionales. También continuamos ayudando a pequeños proveedores a mejorar sus ingresos y el acceso al mercado brindándoles asistencia financiera: luego de evaluar cada caso en particular, se les otorga anticipos para el acopio de materiales sin garantía.

También promovemos las compras de emprendimientos de impacto social y ambiental positivo. Entre ellos destacamos la compra de 468 tótems para los “Premios a la trayectoria 2021” al proveedor Mutan, un proyecto sustentable de diseño industrial de la ONG Brotes que realiza elementos con tapitas plásticas post consumo, Poliestireno de Alto Impacto (PAI) reciclado y

aluminio; y los 200 premios para los proyectos “Destacados 2021” encargados a Oficina Verde, una fábrica ambiental de productos a partir de materiales reciclados, particularmente en este caso de plástico recuperado por la Fundación Garrahan, Además, realizamos adquisiciones con propósito materializadas a través de la Empresa B Dar Sentido. Con ellos adquirimos 3350 ecotarjetones (2600 plantables + 750 reciclados), 2806 ecobolsas y 800 ecocuadernos por \$ 619 911, generando trabajo a seis integrantes del Taller de la Cooperativa La Juanita

\$ 4 458 565

en compras a proveedores sustentables.



13

proveedores contactados.

Selección 100% digital

Los procesos de compras son libres de papel. Todas las etapas de la gestión de compras – desde la selección y contratación, hasta los pagos y facturación– las realizamos de forma totalmente digital. Para ello, utilizamos plataformas y herramientas que fomentan la agilidad y la autogestión de los proveedores.

En 2021, en Brasil, pusimos en funcionamiento la plataforma Workflow para las solicitudes de compra, buscando transformar los procesos en herramientas digitales ágiles y con foco en la autogestión.

Código de Conducta para proveedores y prestadores de servicios de transporte

En 2021 implementamos este Código que invita a nuestros proveedores a trabajar juntos con responsabilidad. Abarca temas relacionados

con las prácticas comerciales íntegras y transparentes, condiciones laborales y derechos humanos y cuidado del ambiente.

En 2021, 200 proveedores ya firmaron voluntariamente el Código de Conducta, comprometiéndose de esta manera a cumplir con nuestros estándares de trabajo. Además continuamos realizando campañas de reenvío y charlas uno a uno para fomentar la participación de todos en nuestro acuerdo.



Taller de compras sostenibles

Capacitamos al equipo de compras con un taller realizado por el Programa VALOR, ejecutado por la AMIA. Consistió en tres encuentros semanales de tres horas, y participaron 25 colaboradores de áreas relacionadas. Se abordaron los aspectos operativos de la gestión sostenible de la cadena de valor, compras inclusivas, calificación y desarrollo de proveedores, incluida una capacitación para la incorporación de conceptos y herramientas de Compras Sostenibles en los procedimientos existentes bajo los lineamientos de reconocidos estándares.





En conjunto con la plataforma de interacción con proveedores E-buyplace desarrollamos una nueva herramienta para la evaluación de servicios e insumos críticos en temas de sustentabilidad, calidad, ambiente y seguridad e higiene.

Gestión de riesgos de la cadena de valor



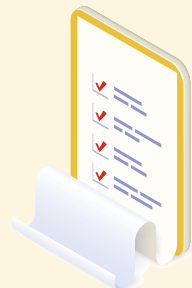
Inicio de relación con proveedor



Control de documentación



Encuesta de Sustentabilidad



Evaluación de calidad de servicios y/o productos brindados



Evaluación a proveedores

Continuamos trabajando con el sistema ARTAI en lo relativo al control de documentación respecto de riesgos operativos y laborales (pago de sueldos, cargas sociales, seguros, etc.) de los proveedores recurrentes como eventuales. A diciembre de 2021 los proveedores alcanzados bajo esta herramienta ascienden al 43%.

En materia de sustentabilidad, este año seguimos aumentando el alcance de nuestra encuesta de evaluación en estos temas. En 2021 fue completada por 108 proveedores (vs. 65 de 2020). Se trata de una declaración jurada sobre sus programas, políticas o acciones que llevan adelante considerando sus impactos ambientales, éticos y de derechos humanos. Por el momento continúa siendo voluntaria y no impacta en el proceso de compras. El próximo paso es que su presentación sea una condición indispensable para todos nuestros proveedores.

A partir de noviembre de 2021, comenzaron a ser evaluados, principalmente los servicios ambientales (gestión de residuos en todas sus corrientes, servicios de consultoría y asesoría legal ambiental, gestión de insumos críticos (etiquetas, conservadoras, telgopor en cubos, geles refrigerantes), de control de plagas, de limpieza, y de calibración de instrumentos.

Seguimos analizando las actividades cotidianas que nuestros proveedores realizan en el ámbito de la compañía, como los servicios de seguridad,



limpieza, comedor y preparación de comidas, finishing y eventuales. Y a partir de 2021, organizamos visitas a los comedores de la planta del AMBA con participación de las áreas de Seguridad e Higiene, Gestión de las Personas y Compras. Continuamos además manteniendo el uso de la app para la declaración jurada de salud en relación al COVID-19.

Desde 2020 incorporamos el servicio de recolección y tratamiento de residuos, quienes deben estar inscriptos en el Organismo Provincial del Desarrollo Sostenible (OPDS). En ninguno de ellos se identificaron incumplimientos de los estándares ambientales requeridos.

Continuamos realizando las recorridas ambientales en las plantas del AMBA. En un formulario digital registramos y centralizamos la información relevada (gestión de residuos, uso de recursos, control de derrames, etc.), que luego volcamos en un tablero de KPIs (utilizamos PowerBI), para poder detectar rápidamente desvíos, comparar datos con años anteriores, y así establecer mejoras.

En Brasil incorporamos a Yougreen para la separación y descarte correcto de los residuos de las operaciones en San Pablo como proveedor inclusivo.

Transportistas

En 2021 la flota de vehículos se mantuvo estable respecto a 2020 cerrando el año con un total de 2954 unidades de transporte.

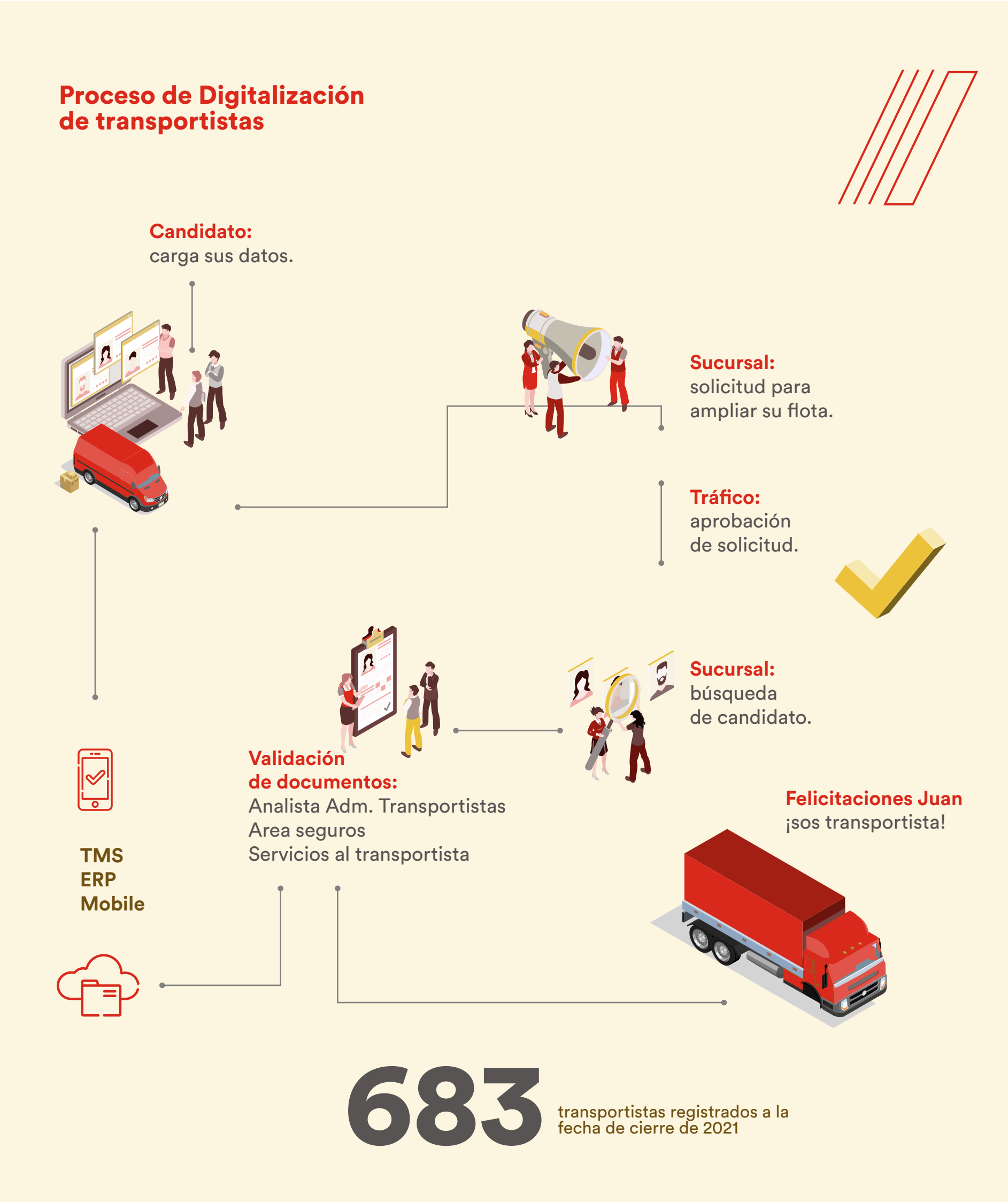
Con ellos establecemos canales de comunicación digitales y presenciales con el fin de dialogar, escuchar sus expectativas e interés, e informarlos sobre temas relevantes del negocio y la operación. Entre los canales que utilizamos, principalmente son los encuentros presenciales, el correo electrónico, la plataforma e-buyplace, y estamos a disposición telefónicamente ante emergencias.

En Argentina continuamos con el programa de beneficios, colaborando con el apoyo financiero para la reparación o cambio de vehículos,

realizando compras corporativas de insumos (cubiertas, lubricantes, baterías) y con la asistencia en gestiones ante entidades financieras para líneas de crédito. Ayudamos en particular a que pequeños proveedores ingresen en el mercado y atendemos los pedidos de anticipos y adelantos de facturación para cubrir las necesidades inmediatas de los transportistas.

Digitalización de transportistas

A partir el nuevo escenario de COVID-19 digitalizamos los procesos de alta, baja y modificaciones de nuestra flota y, para ello, lanzamos el primer módulo del legajo digital de transportistas. El proyecto tiene como objetivos unificar la base de datos de transportistas, con información actualizada confiable y completa que minimice riesgos de administraciones erróneas y reduzca tiempos de gestión, así como brindar al transportista la autonomía en la gestión de su información.



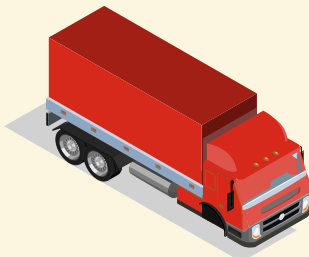


Durante 2021 las capacitaciones a proveedores de servicio de transporte se enfocaron en hábitos de conducción. brindándoles herramientas que faciliten el aprendizaje de contenidos y la adopción de conductas seguras y sustentables. Utilizamos una plataforma de e-learning exclusiva con contenido obligatorio vinculado a su tarea, conteniendo 23 cursos de catálogo libre para que pudieran acceder a contenidos de habilidades u otras temáticas de pudieran ser de su interés.*

* Para más información sobre las acciones orientadas a la formación y desarrollo de Prestadores de Servicios de Transporte, ver capítulo "Nuestro Equipo" de este Reporte.

+ 2000

transportistas capacitados.



+ 7500

cursos realizados.



4,7 pt.

de valoración del contenido
(valor máximo 5 puntos).





Obtuvimos por primera vez la certificación anual Great Place To Work con una participación de 87% y niveles de satisfacción de 66% con colaboradores que nos definen como un excelente lugar para trabajar.



22% mujeres
vs 19% 2020

Capacitación
y Desarrollo de Talentos:

42 532

horas de formación
(+82% vs 2020)

64%

de los mandos medios cubiertos
con recursos internos



**Nuestro
equipo**





María Suero
*Directora de
Gestión
de las Personas*

Estamos orgullosos del equipo que formamos y queremos brindarles un ambiente seguro, donde puedan continuar desarrollándose y crecer. Ser considerados como un excelente lugar para trabajar (GPTW) por nuestros colaboradores nos indica que vamos por buen camino.



“Buscamos personas que quieran acompañar nuestra transformación y ser protagonistas del crecimiento desde una cultura basada en valores de respeto por las personas, pasión por lo que hacemos y compromiso por la sustentabilidad”.

5415 colaboradores

4863 Argentina

552 Brasil

3160 transportistas

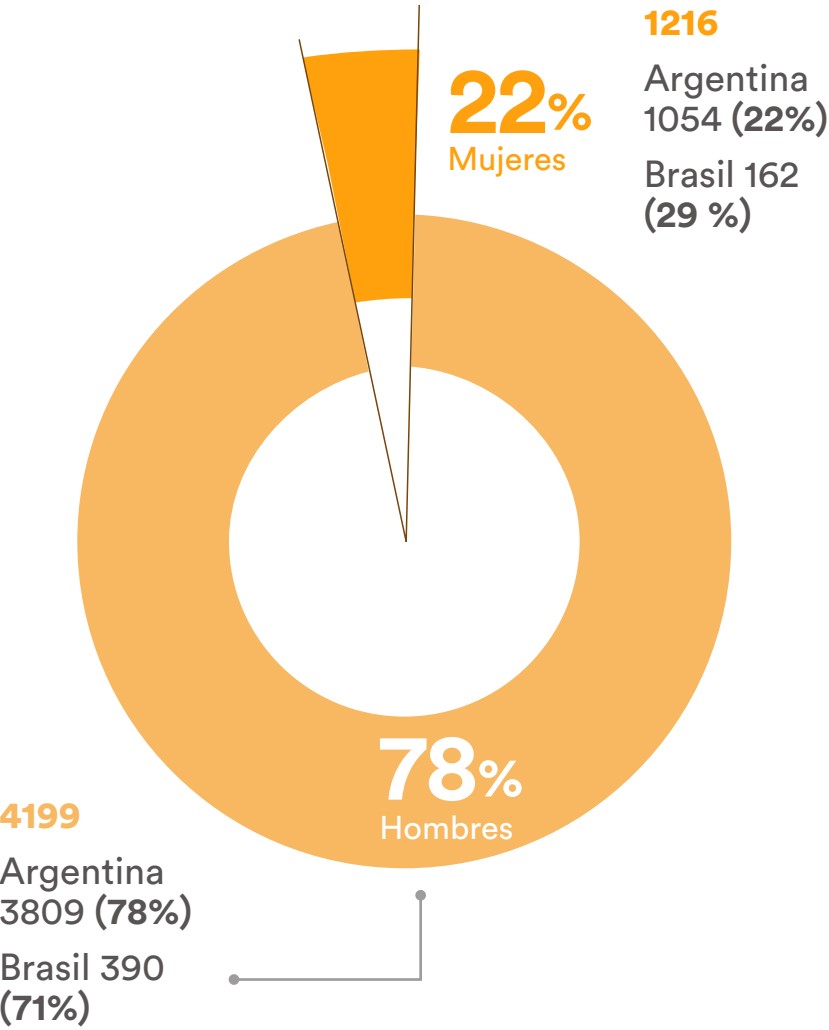


de satisfacción de empleados
(Great Place to work)

42 532 horas de capacita-
ción en Argentina

12 742 horas de capacita-
ción en Brasil

Distribución por género



19% mujeres en posiciones directivas y gerenciales en Argentina y Brasil



146 mujeres transportistas en Argentina

Distribución por puesto

Argentina

10 Directores del
Comité de Alta
Dirección
6 hombres (60%)
4 mujeres (40%)

205 Directores
y Gerentes
de área
172 hombres (84%)
33 mujeres (16%)

150 Jefes
124 hombres (83%)
26 mujeres (17%)

1624 Analistas
o supervisores
1046 hombres (64%)
578 mujeres (36%)

2874 Administrativos u operarios
2461 hombres (86%) | 413 mujeres (14%)

Brasil

173 Administrativo
108 hombres (62 %)
65 mujeres (38 %)

379 Operativos
282 hombres (74%)
97 mujeres (26%)

Distribución por edad (Argentina y Brasil)

1320 menor a 30 (24%)

2084 mayor/igual a 30 menor a 40 (38%)

1330 mayor/igual a 40 menor a 50 (25%)

681 mayor/igual a 50 (13%)

Experiencia del empleado: *fortalecimiento de la cultura Andreani*

Los atributos más
significativos de nuestra
Marca empleadora
y que representan a
nuestro equipo son:
la adaptabilidad y
creatividad, la iniciativa
-estamos en constante
movimiento- y su
humanidad -hacemos
siendo un equipo-.



Comunicación interna

En 2021, un equipo interdisciplinario coconstruyó nuestro enfoque para la comunicación de la marca empleadora, definiendo sus atributos, objetivos y storytelling.

Estos lineamientos generales se desplegaron a partir de la campaña de comunicación de la primera encuesta de Clima Organizacional que nos permitió obtener la certificación Great Place to Work.

Con este marco, la comunicación interna durante 2021 se desplegó principalmente en:

1. **La segunda etapa de la campaña Juntos nos Cuidamos, con foco en COVID-19.** El desafío estuvo puesto en que las personas sigan manteniendo los cuidados y no pierdan la sensación de riesgo. Para ello, hicimos modificaciones en la narrativa apuntando al protagonismo de los colaboradores, su rol y compromiso para aplicar lo aprendido en 2020. Esta campaña recibió un Premio Eikon 2021 en la Categoría Comunicación

Interna. Vinculado también con la Salud y la Seguridad, tuvieron relevancia en la agenda del año las campañas de Salud y Vacunación y el Programa PEACE, orientado a la contención emocional.

2. **El apoyo a la experiencia del empleado.** Apalancados en los atributos de la marca empleadora y para materializar una genuina Experiencia Andreani, comenzamos a desarrollar una herramienta transversal, *Employee Journey*, que nos permite identificar los mejores canales, mensajes y experiencias para los distintos procesos que cada persona atraviesa en su vida dentro de la organización. En esta línea, acompañamos el lanzamiento y posicionamiento de los distintos programas y acciones, como el lanzamiento de la Plataforma de Talento, la Academia de Líderes, el programa Ciclos, el nuevo proceso de onboarding y los eventos de reconocimiento a la trayectoria y a proyectos destacados.

3. **La primera Encuesta de Clima, junto a Great Place To Work.** El plan de comunicación in-

cluyó todos nuestros canales internos persiguiendo el objetivo de fomentar la participación. La encuesta alcanzó una participación total del 87% del equipo.

4. **Soporte al Negocio.** Acompañamos el lanzamiento y ejecución del programa MESI*, destinado a fortalecer la calidad operativa y el Programa CASOS basado en la centralidad de la experiencia de los clientes y destinatarios.
5. **El apoyo a la estrategia de Sustentabilidad.** Difusión interna de distintas iniciativas del calendario habitual de la compañía, destacando en 2021 la divulgación del reporte de sustentabilidad, la apertura de lactarios y la actualización del código de conducta.
6. **La continuación de iniciativas de acercamiento y transparencia.** Encuentros de Cercanía con el presidente de Andreani, que permite a colaboradores de las sucursales de todo el

* Para más información ver sección de “Prevención y control de siniestros y fraudes”.



.....

país compartir una charla cercana para conversar sobre su realidad cotidiana con Oscar Andreani, que alcanzó a siete sucursales de todo el país. En 2021 Diálogo Abierto con el CEO tuvo cuatro encuentros virtuales para informar a los equipos acerca de las novedades y planes a futuro. En un principio tuvo foco en la pandemia y luego se fueron complementando con información de gestión e inversiones. Participaron 3600 personas. Además, el CEO realizó 34 visitas a plantas y sucursales entre enero y diciembre.

7. **Diagnóstico y estrategia 2022.** En el último trimestre del año, realizamos un relevamiento que nos permitió profundizar sobre las características propias de nuestros distintos públicos internos, sus necesidades comunicacionales y sus preferencias detectando, también, las oportunidades de mejora para el próximo año. Así, la estrategia 2022 hará foco en la efectividad y agilidad en la comunicación, el diálogo, la equidad y la anticipación estratégica.



Clima laboral

Certification de Great Place to Work

En 2021 participamos por primera vez de la encuesta Great Place to Work y obtuvimos la certificación anual de GPTW, siendo reconocidos como un Buen Lugar para Trabajar.



66% de nuestros colaboradores dice que somos un excelente lugar para trabajar.

Hombres 66%.

Mujeres 65%.

87%

de nuestros empleados participaron de la encuesta (tanto dentro como fuera de convenio).

Áreas con puntajes más bajos:

Imparcialidad 43%.

Equidad 54%

Colaboración 57%

Innovación 62%.

Áreas con puntajes más bajos:

• Justicia 79%.

• Imagen Corporativa 76%.

• Orgullo 74%.

• Equipo 72%.

Trabajo flexible:

una nueva manera de trabajar

En 2021 implementamos un modelo híbrido y flexible que combina días de trabajo presencial y días de home office. Este modelo nos permitió continuar reforzando la cercanía y el trabajo en red, valores fundamentales para nuestra cultura, manteniendo el mismo nivel de servicio a las operaciones y dando continuidad al negocio.

Ayuda y acompañamiento

En 2021 continuamos con el Programa de apoyo y contención emocional, a través del cual brindamos asistencia psicológica confidencial y gratuita a los colaboradores y sus familiares directos con psicólogos expertos. **Recibimos 65 consultas de empleados y 12 de familiares.**

Diversidad e inclusión con foco en la agenda de género

La diversidad y la inclusión son temas clave de nuestra estrategia. Como parte del eje de Valor humano, promovemos la igualdad de oportunidades y apostamos a la formación de nuestros colaboradores en estas temáticas para generar un impacto genuino en las personas y en los equipos de trabajo.



146.
mujeres

transportistas
(4,6% sobre el total).



Actualización del Código de conducta con foco en la diversidad e inclusión

Este año actualizamos el Código de conducta de colaboradores, y otro de proveedores y prestadores de servicios, donde pusimos mayor énfasis en materia de diversidad, no discriminación, acoso e intimidación; incorporando temas de respeto a las diferencias, diversidad y género. En este marco, lanzamos un curso de e-learning sobre el Código.

Además, estamos trabajando en un protocolo de actuación en caso de violencia de género en el ámbito laboral y doméstico, en alianza con la organización especializada La Casa del Encuentro, que será complementado con capacitaciones y espacios de concientización, una vez que lo lancemos internamente.

Formación de líderes en diversidad e inclusión laboral

Desde la Academia de Líderes realizamos un taller para todos los trabajadores en posiciones de liderazgo, en el que abordamos temas como

homogeneidad, discriminación, estereotipos, prejuicios, sesgos inconscientes, igualdad y equidad de género.

Adicionalmente organizamos el workshop “Selección para líderes”, que se focalizó en temas de diversidad e inclusión a la hora de seleccionar y contratar nuevos trabajadores; y realizamos el webinar “Decisiones libres de prejuicios”, abierto a toda la compañía. En él se abordaron los prejuicios y su influencia a la hora de tomar decisiones, los sesgos inconscientes que tenemos y cómo trabajar sobre ellos. Adicionalmente dimos un taller sobre sustentabilidad y nuestros temas materiales, que alcanzó a más de 350 líderes.

En Brasil creamos conciencia a todo nuestro equipo directivo sobre la importancia de equilibrar la contratación entre profesionales, brindar igualdad de oportunidades y acompañarlos en la sensibilización de esta temática entre los líderes.

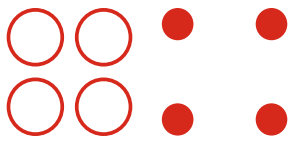
Acompañamiento a madres y colaboradoras

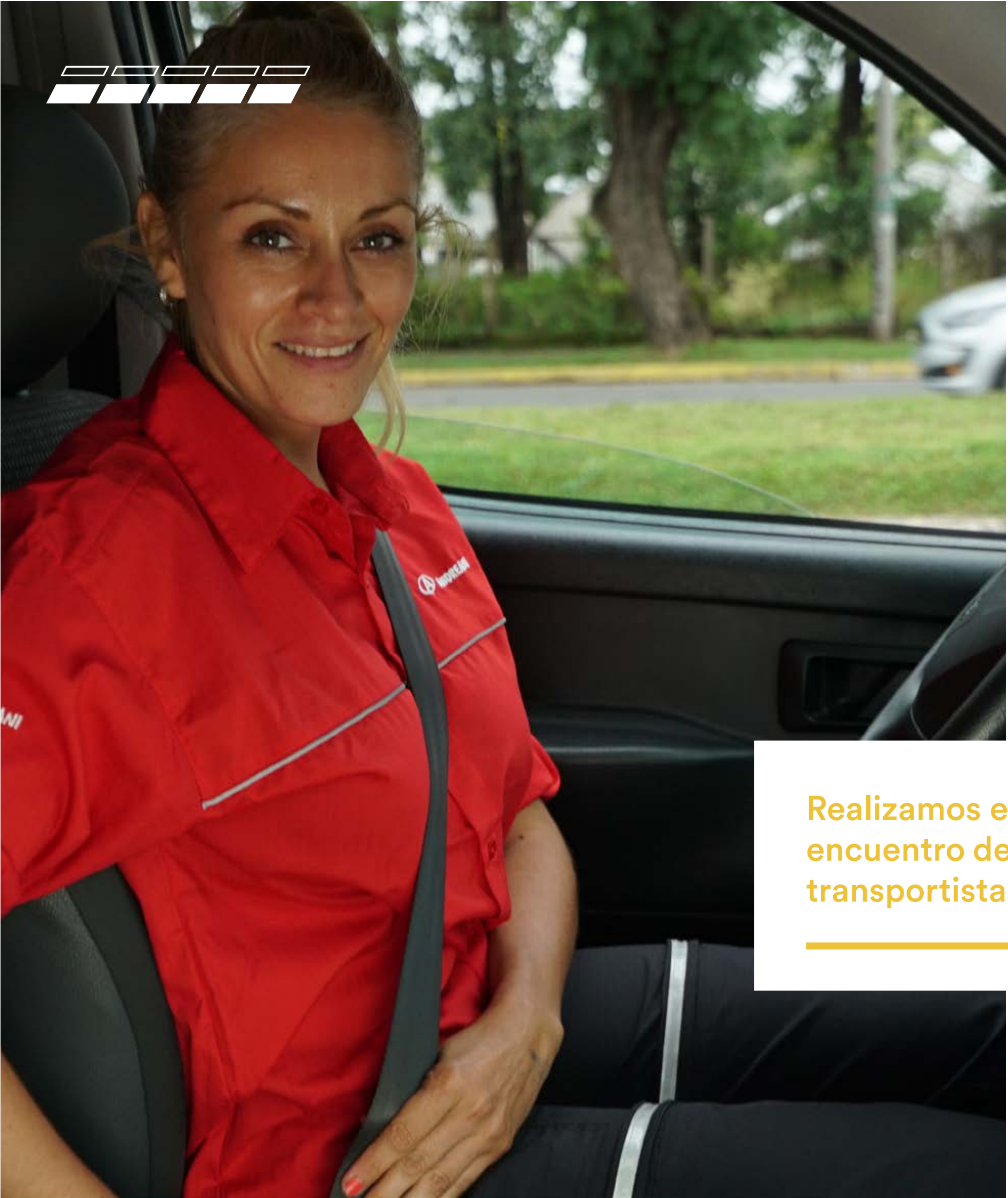
Acompañamos a las mujeres en la etapa de maternidad, desde diferentes iniciativas y acciones. En 2021 inauguramos cuatro lactarios, sumando un total de siete en las plantas del AMBA, y para 2022 nos propusimos el desafío de implementarlos en las plantas con mayor número de mujeres en el interior.

Además, nos apalancamos en las fechas clave, como el Día Internacionalde la Mujer, para hacer campañas internas de concientización con foco en sesgos inconscientes y en los derechos de las mujeres.

Por otro lado, en el mes de la mujer, y en el marco de fortalecer nuestro KPI de sustentabilidad relacionado a este tema –cantidad de Mujeres transportistas– realizamos el primer encuentro de mujeres transportistas de Andreani. Fue un espacio virtual que reunió a las transportistas de todo el país. Además invitamos a los líderes de las sucursales que aún no cuentan con mujeres en sus equipos de transportistas, para

que pudieran conocer de primera mano la experiencia positiva de trabajar con un equipo diverso. En el encuentro compartieron su experiencia de diferentes puntos del país, pudieron dialogar con una referente externa, conductora de camiones, y se les brindó una capacitación sobre salud emocional.





Realizamos el primer
encuentro de mujeres
transportistas.

Generación de empleo
de beneficiarios de programas sociales

En el marco de las acciones de formación que acompañamos convocamos a los participantes del programa Acompañamos Futuros a posiciones dentro del Grupo. Los 17 jóvenes referidos por las organizaciones aliadas con las que trabajamos (Reciduca – Panal, Cimientos y Forge) fueron entrevistados y atravesaron un proceso de selección, para que finalmente seis se incorporen a la compañía.

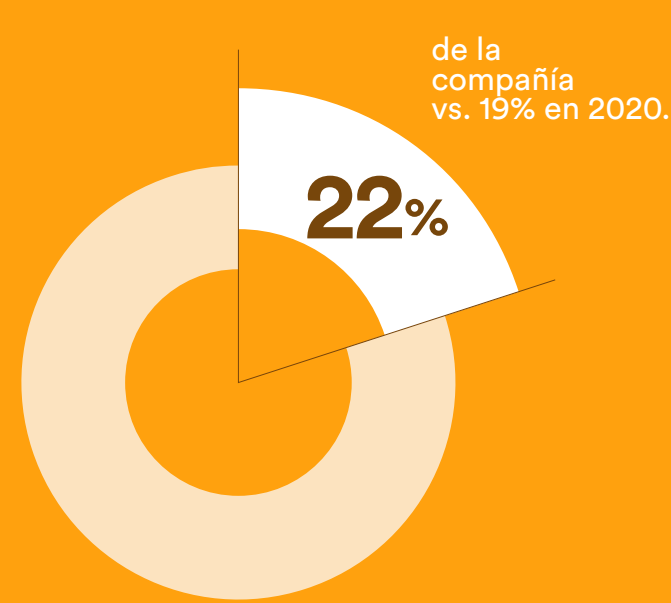
Conferencia sobre Racismo y Diversidad
en la sucursal de Río de Janeiro

Se realizó una charla con la asistencia de 47 colaboradores en las que se trataron temáticas relacionadas a cuestiones de raza, color, etnia y género. Se proyecta replicar la misma actividad en el resto de las sucursales durante 2022.

Resultados de nuestra gestión

Por tercer año consecutivo
seguimos creciendo con estos
indicadores de género.

1216 mujeres en la empresa.



63 mujeres en puestos de
liderazgo en Argentina.

Gestión del talento

Capacitación y desarrollo de talentos



En 2021 continuamos apostando al fortalecimiento de las capacidades de nuestros trabajadores, ya más afianzados en las nuevas modalidades de enseñanza a partir de la pandemia, combinando encuentros presenciales con plataformas de e-learning.

Nuestra estrategia de capacitación en 2021 se basó en los siguientes ejes:



Mejorar y combinar recursos para garantizar el acceso al aprendizaje.



Ampliar la oferta educativa.



Promover una cultura de aprendizaje de “pull Learning”.

“Mi formación”:
Nuevas plataformas de aprendizaje

▲▲▲▲▲▲▲

Lanzamos la plataforma de Aprendizaje “Mi formación”
Con contenidos específicos para cada puesto (operativo, atención o fuerza de distribución) orientados a mejorar el desempeño de la tarea, normalizar y estandarizar las formas de trabajo.

140

sucursales alcanzadas

+1400

colaboradores participaron

+8000

cursos completados

Actualizamos la plataforma de e-learning implementando la Plataforma de Talento
Integra los módulos de Aprendizaje, Desarrollo y Desempeño para todos los colaboradores de nuestra nómina.

+90

cursos forman parte del catálogo de aprendizaje.

Pusimos en práctica la Plataforma de Formación Operativa, la primera para transportistas y eventuales
Incluye contenidos específicos para el rol y sobre nuestros procesos operativos, del negocio y el desarrollo de habilidades.

+60

cursos

+1900

colaboradores ingresaron

8976

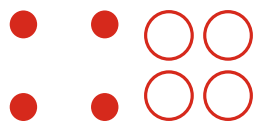
cursos completados

Ampliamos los contenidos del Programa de Formación Comercial
Profundiza la especialización por segmentos, el desarrollo de habilidades comerciales y los contenidos relacionados con el negocio (tecnología, legales y desarrollos inmobiliarios).

Capacitamos en los segmentos de Salud, Energía, Movilidad, Retail y Fashion.



< 41 >



Menos siniestros
(Programa MESI) *

Diseñamos y coordinamos capacitaciones a las áreas operativas (Transporte y Distribución, y Warehouse), comerciales y áreas staff en el marco del programa que busca fortalecer la capacidad de los equipos en prevenir riesgos de roturas, daños y pérdidas. Logramos una participación de más de 1300 colaboradores, en más de 30 encuentros (en su mayoría presenciales). También realizamos contenido e-learning específico, que llegó a 1100 transportistas.

Academia TI

Lanzamos la Academia TI, un programa de formación constante para nuestros equipos de desarrolladores, testers, analistas y pasantes, con la participación de más de 170 colaboradores de diferentes equipos de TI. La capacitación está conformada por distintos ejes: la formación de negocio (inducción institucional,

presentación de las áreas de TI e inducción netamente operativa), la formación específica según los perfiles, tecnologías para la innovación (agilidad, IoT, realidad aumentada y robótica), habilidades para el rol (inteligencia emocional, argumentación, escritura y comprensión) y conocimientos transversales (gestión de proyectos, base de datos y arquitectura). La Academia contempla además una Especialización en tecnologías y lenguajes (React, GO, .NET, Python, Docker, Software Tester QA, Linux Shell Scripting), y los participantes tienen la experiencia de desarrollar una funcionalidad real para plasmar los conocimientos adquiridos.

Academia de Líderes

Lanzamos un espacio de formación continua para las y los 690 líderes de la compañía, para potenciar sus habilidades y el desarrollo de sus equipos. La Academia ofrece diferentes instancias y formatos de capacitación, en base a cuatro ejes: liderar con cercanía, actuar con agilidad, inspirar visión de negocio y propósito, y empoderar a las personas. En 2021 completa-

mos el Programa de Desarrollo Gerencial, que implementamos en conjunto con la Universidad de San Andrés y por el cual pasaron 50 Gerentes, con un total de 1500 horas de formación.

Logramos una participación de más de 1300 colaboradores, en más de 30 encuentros. También realizamos contenido e-learning específico, que llegó a 1100 transportistas.

* Para más información ver sección “Prevención y control de siniestros y fraudes” en este Reporte.



Continuidad en los programas de formación

Mantuvimos la capacitación de nuestros equipos:

Programa de Inducción: participaron más de 300 nuevos colaboradores con más de 2200 horas de formación. Sumamos una Inducción Abierta, para colaboradores que buscan actualizarse. Y en la plataforma de talento lanzamos la Inducción Comercial y la Guía de Gestión Comercial, con herramientas e información esencial sobre el rol y la estrategia comercial de la empresa. Cubrió más de 120 colaboradores y fueron más de 3600 horas de capacitación.

Autocuidado y percepción del riesgo: 168 participantes. Más de 300 horas de capacitación.

Programa de Jóvenes profesionales: si bien no se realizó el programa, incorporamos perfiles junior., 24 para el área de TI, 51 en las áreas de operaciones, 8 en áreas comerciales y 10 en áreas corporativas.

Programa de idiomas: relanzamos este programa y participaron 57 colaboradores en inglés o portugués.

Programa Crecemos Juntos: 70 hijos de colaboradores y 400 horas de formación. *

Plataforma de aprendizaje virtual Mi Formación: 150 nuevos cursos (talento y formación operativa)

Programa de Tránsito Seguro: capacitamos de manera presencial a 169 transportistas de larga distancia.

Programa Ciclos de transición al retiro: se hizo la 5º edición con seis colaboradores y 96 horas totales de formación. Se encuentra en curso la 6ª edición, con 10 participantes.

Programa de Apoyo Educativo: 100 colaboradores becados para estudios secundarios, terciarios, universitarios y de posgrado.

* Para más información ver capítulo de “Impacto económico” en este Reporte.

Capacitaciones en salud: con foco en el contexto de pandemia, el cuidado y la prevención a través de charlas abiertas sobre vacunación y recursos para afrontar la nueva normalidad. Además, organizamos charlas abiertas de nutrición consciente, diversidad e inclusión, creatividad, gestión del desempeño y conversaciones asertivas. Participaron más de 1500 personas.

Formación en sustentabilidad

Implementamos un plan de capacitación de sustentabilidad para líderes de todas las áreas de la compañía, con la participación de 351 personas. También presentamos nuestra gestión de sustentabilidad a 167 colaboradores actuales en las inducciones abiertas y los 384 nuevos ingresos. Desarrollamos un módulo específico de sustentabilidad para personal fuera de convenio con temas como desarrollo de proveedores, temas materiales y proyectos del sector; y alcanzamos a 80 colaboradores.

+10 espacios y plataformas de formación disponibles

Desempeño

1691

personas evaluadas en la gestión de desempeño en Argentina

Durante 2021, reconocimos a los principales proyectos destacados, premiando 13 iniciativas (Proyecto Vacunas, Ampliación CIT, Modelo de Huella de Carbono, Andreani Drop, entre otros).

En 2021 sumamos a las aptitudes definidas para cada rol ejemplos de conductas asociadas e indicadores de conductas a desarrollar, para ayudar a los líderes a reflexionar sobre el grado de evolución de cada competencia y a brindar feedback. En la misma línea, en el 2020 agregamos preguntas guía para que pudieran pensar el desempeño dentro del contexto del COVID-19.



Política remunerativa

Buscamos que nuestros colaboradores tengan remuneraciones justas acorde a su trabajo y contribución, por ello nuestros procesos para determinarlas son transparentes y en base a información relevada por consultores especializados e independientes a nuestra empresa.

Las remuneraciones las establecemos a partir de la comparación del grupo de equidad interna asociado al puesto, y basado en las referencias de mercado, que surgen de las encuestas de remuneraciones. Toda la información que utilizamos es provista por la Consultora Mercer como principal proveedor y nuestro material de consulta son las encuestas acotadas de Tower Watson, CEDOL y encuestas ad hoc de grupos afines. Y si bien las opiniones de los grupos de interés son consideradas, la decisión final o ejecución de las acciones queda en el equipo de Compensaciones y Beneficios, con el aval de la Dirección de Gestión de las Personas.

En Brasil la política remunerativa continúa garantizando la igualdad entre hombres y mujeres a partir del reajuste y revisión realizados en 2019.



Relaciones laborales



Mantenemos un vínculo de comunicación fluida y de buen entendimiento entre los máximos responsables de nuestra empresa y los representantes gremiales, con reuniones periódicas. También fomentamos la comunicación directa entre delegados y nuestros colaboradores: durante el contexto de COVID-19 generamos protocolos para que pudieran reunirse cuidando las medidas de prevención, implementamos turnos específicos para la realización de las asambleas informativas. Actualmente disponemos de oficinas para los representantes gremiales en todas las plantas. En 2021 también se retomaron los actos eleccionarios -suspendidos en 2020 por disposición del gobierno nacional- por lo que pusimos a disposición nuestras instalaciones para las elecciones y organizamos las operaciones para que nuestros colaboradores pudieran votar.

En Brasil actualmente contamos con una asamblea que participa en reuniones con el sindicato, donde se discuten reclamos de los trabajadores y se hacen negociaciones colectivas en la categoría. Continuamos poniendo especial

cuidado en que la información sindical llegue a nuestros colaboradores a través de los canales de comunicación interna. Por modificación en las leyes locales, los colaboradores en ese país eligen estar dentro del convenio de trabajo o no. Nuestros colaboradores son libres para mantener contacto directo con el sindicato, pero a hoy no tenemos miembros sindicales.

El 100% de nuestro personal de convenio en Argentina está encuadrado dentro del Convenio Nacional 40/89, de aplicación general para el transporte automotor en todo el país. Y a partir de sucesivas conversaciones y acciones coordinadas, realizamos modificaciones en el convenio a nivel empresa para modernizar algunos puntos que quedaron desactualizados en función de los cambios que está atravesando el mundo de la logística.



Salud, seguridad y bienestar

Buscamos brindarles a nuestros colaboradores un ambiente seguro. Por ello continuamos con protocolos y prácticas de prevención para evitar contagios, además de mejorar los procesos de identificación de riesgos laborales y la evaluación constante de dichos procesos.

En el marco del Sistema de Gestión Integrado formado por el Sistema de gestión de Calidad (certificación ISO 9001) y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (basado en la norma ISO 45001), las principales líneas de actuación de 2021 fueron: la revisión de la matriz de riesgos y la metodología de evaluación, el trabajo sobre la consulta y participación de los trabajadores en las plantas del AMBA, la actualización de los planes de preparación y respuesta ante emergencias, la comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas, y las compras, los contratistas y la contratación externa.

Además de la publicación de un procedimiento de control de contratistas, reforzamos los recursos destinados a Higiene y Seguridad en

plantas del Área Metropolitana de Buenos Aires, y recurrimos a consultoría externa para poder brindar un mejor soporte a la complejidad y extensión de la compañía en todo el país.

Proactivos para identificar los riesgos

Implementamos el procedimiento de evaluación de riesgos laborales para proactivamente identificar, evaluar, clasificar y establecer las acciones que nos permitan mitigar riesgos en el ámbito laboral.

Si bien en 2021 el equipo de Seguridad e higiene se enfocó en el cumplimiento de los protocolos de COVID-19, también realizaron inspecciones permanentes los sectores de trabajo para garantizar la calidad de las evaluaciones de riesgos y fortalecer las competencias de quienes las llevan a cabo. Los resultados de las inspecciones se vuelcan en indicadores de desempeño que son evaluados en conjunto con la gerencia correspondiente y los propios empleados.

Reforzamos permanentemente la importancia de la metodología STOP3: reconoce el peligro, controla el riesgo, trabaja seguro.

Los trabajadores también pueden notificar peligros o situaciones de peligro laboral en las reuniones del Comité Mixto de Higiene y Seguridad (que se realizan todos los meses *), o anónimamente a través de urnas dispuestas en las distintas plantas.

Con respecto a nuestros trabajadores en locaciones del cliente (in house) y aquellos que reciben unidades de Andreani en sus locaciones, desarrollamos los protocolos pertinentes luego de analizar conjuntamente los riesgos con nuestros clientes.

En Brasil lanzamos el proyecto “Riesgo Cero” para potenciar el liderazgo en los temas de seguridad y ambiente. Actualmente contamos con una Comisión interna en línea con la legislación local para evaluar los posibles riesgos a

* Se realizaron 12 reuniones por cada planta del AMBA (Benavídez, CIT, Avellaneda, Florida, Malvinas Argentinas), 60 en total, que impactaron al 40% de la población. Los temas abordados fueron: estadísticas de accidentes y casos relevantes; protocolos COVID-19; capacitaciones e información de normas y legislación.

los empleados, además de realizar continuas inspecciones internas. Los empleados también pueden informar sobre situaciones de peligro a través de diferentes vías (presencial o e-mail), y estamos desarrollando un formulario a través de Andreani Online y poniendo a disposición urnas como nuevos canales para ese tipo de comunicaciones anónimas. Además, realizamos las siguientes acciones para promover la prevención de accidentes y promover la seguridad ocupacional:

- ▲ Capacitación de la brigada de incendios. Ocho horas de formación y 39 colaboradores entrenados.
- ▲ “Semana de Prevención de Accidentes Laborales Internos”. **Cuarenta y ocho horas de formación y 250 empleados capacitados.**
- ▲ Formación para trabajos en altura, realizado para 18 empleados y con una carga de ocho horas.
- ▲ Capacitación para operar máquinas de trabajo, de ocho horas de duración y realizado para 137 empleados.



Acciones preventivas
por COVID-19

La continuidad de las medidas de cuidado y prevención por el COVID-19 se dieron gracias al trabajo coordinado entre Seguridad e Higiene, Salud Ocupacional, HRBP y representantes gremiales.

Todos nuestros colaboradores, directos y contratistas, como así también todos los establecimientos de nuestra compañía continuaron siendo alcanzados por los protocolos de prevención COVID19:

- ▲ Testeos de PCR a casos sospechosos y contactos estrechos, y testeos masivos preventivos, no requeridos de forma obligatoria.
- ▲ Campañas de comunicación, capacitación e información permanente sobre protocolos de prevención, uso de elementos de protección personal de forma correcta para evitar contagios.
- ▲ Reuniones de cinco minutos diarias al comenzar cada turno para reforzar medidas de prevención y cuidado.
- ▲ Separación de turnos para permitir la sanitización general y refuerzo de limpieza en todas las locaciones.
- ▲ Establecimiento y registro de células de trabajo para evitar la propagación del virus.
- ▲ Adaptación de los espacios de trabajo para mantener la distancia de seguridad. Colocamos señalización y cartelera indicando las mejores prácticas sanitarias, establecimos capacidades máximas en todos nuestros sectores y locales, demarcamos baños, comedores y merenderos.
- ▲ Colocación de protecciones físicas (mamparas) en comedores, oficinas y sectores operativos donde no se pudo garantizar la distancia recomendada.
- ▲ Control de temperatura corporal al ingreso de todos nuestros establecimientos.
- ▲ Provisión de barbijos, alcohol al 70% y alcohol en gel en todos los sectores de trabajo.
- ▲ Desactivación de relojes biométricos.
- ▲ Implementación de estricto protocolo de aislamiento de casos sospechosos identificados.
- ▲ Continuamos utilizando la app “Mi Andreani” para detectar casos sospechosos y así validar o no el ingreso a nuestras instalaciones



79 929

horas trabajadas por médicos y enfermeros en contexto COVID-19:



Horas enfermería
34 569
anuales

Horas médicas
45 360
anuales

6660

horas mensuales en promedio:



Enfermería
2880
horas

Médico
3780
horas

100% de cobertura médica de planta con médicos y enfermeros.

10 533

testeos rápidos.

241 PCR



2893

horas de capacitación para reforzar el protocolo COVID-19 a todo el personal.

Otras acciones
para cuidado de la salud

Continuamos trabajando en los siguientes temas:

- ▲ Estudios para evaluar la aptitud para el trabajo sobre instalaciones eléctricas. 136 exámenes médicos. 32 no aptos detectados.
- ▲ Trabajos en altura: se previeron líneas de vida seguras en las tareas de mantenimiento sobre techos.
- ▲ Pausas activas en los sectores de cámaras de frío en la planta Benavidez en forma diaria y guiada por los propios supervisores.
- ▲ Campaña de e-learning “Cuidado en el verano: Dengue y golpe de calor”
- ▲ Campaña de Vacunación antigripal, cubriendo 3360 aplicaciones.
- ▲ Plan anual de control de plagas en las plantas para eliminar vectores de contagio de enfermedades: desratización, desinsectación, desinfección, fumigación de mosquitos.
- ▲ Riesgos operativos: inducción de seguridad e higiene por nuevos ingresos y manipulación de cargas.

En 2021 realizamos el programa de capacitación de la Brigada de Emergencia, reforzando lo aprendido durante el 2019 ya que durante el 2020 estuvo suspendido por la pandemia. Hoy componen nuestra Brigada 176 personas, 159 hombres y 17 mujeres.

Organizamos nuevamente la **Semana de la Seguridad y la Salud**, con charlas por sectores operativos, y reuniones virtuales alcanzando plantas y sucursales de todo el país, promoviendo el reconocimiento de peligros, el cambio de actitud en los líderes respecto a la seguridad laboral y la participación activa de los trabajadores, para que sean protagonistas de su seguridad y de la construcción de un entorno de trabajo saludable.

Acciones por
la seguridad vial*

Trabajamos para garantizar la seguridad de nuestra flota y la comunidad con inversión en equipamiento y tecnología, y formación y concientización a nuestros equipos y transportistas.

En el marco de nuestro objetivo de cero lesionados en ruta del programa de tránsito seguro, capacitamos a 169 choferes de larga distancia en autocuidado y percepción del riesgo en la toma de decisiones, mejorando el desempeño en la ruta ante situaciones de riesgo.

* Para más información ver sección de Tránsito seguro en este Reporte.

Impulsamos la innovación
y la implementación de nuevas
tecnologías para efficientizar procesos,
*avanzar en nuevas oportunidades
y brindar servicios de cara al
cliente y al desarrollo del país.*

Nuevo Sorter Vertical

con capacidad
de procesar
8111 paquetes
por hora

10

nuevos sorter de
última milla para
Sucursales - Procesan
de 1200 a 2500
paquetes por hora

Ampliamos nuestra Central de Transferencia CIT

+6600 m²

+49

nuevas bocas
de carga

Capacidad de
procesamiento diaria
202 700 paquetes

Transformación digital





Creemos que es imprescindible evolucionar constantemente con innovación y tecnología de vanguardia para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y las demandas cambiantes del mercado. Por ello buscamos tecnologías que potencien nuestro crecimiento, permitiendo optimizar y automatizar nuestros procesos y encontrar soluciones innovadoras que mejoren la experiencia de nuestros usuarios.

Trabajamos con metodologías ágiles, híbridas y de cascada para potenciar el rendimiento y lograr equipos de personas de alto desempeño.



Alejandro Rinaldi,
Director de Marketing
y Transformación
Digital

“La innovación, la evolución a nuevas tecnologías y el buen uso de la información son los grandes ejes de nuestro trabajo. Necesitamos trabajar en estos tres pilares para ser más eficientes y mejorar la experiencia de nuestros clientes.”

Warehouse

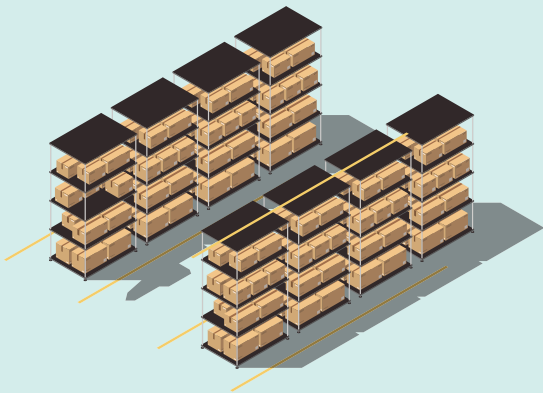


Robot foliador de pallets

Automatización del foliado que reduce el uso del film stretch entre un 5 y 10%. Aumento en la capacidad productiva por simultaneidad de tareas. Mientras el robot está realizando el foliado de un pallet, el operador puede estar preparando el siguiente o etiquetando el anterior.

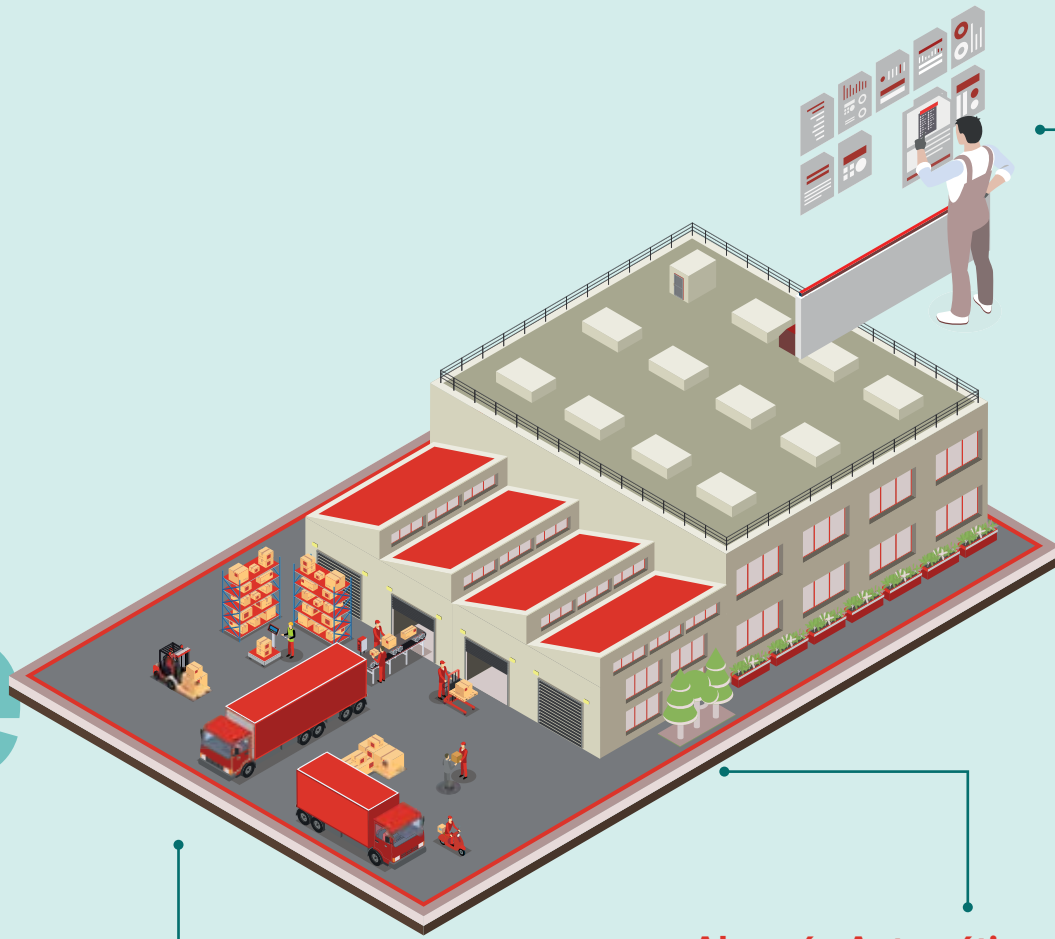
4 robots

en las plantas de WH de Benavidez, Malvinas Argentinas y Avellaneda



Automatización del proceso de Control a expedición

Incrementa la capacidad de procesamiento de pedidos de los clientes, generar flexibilidad frente a los cambios de demanda, elimina las diferencias de stock y reduce los tiempos de entrega.



Sistema core de almacenes (WMS)

Unifica sistema de gestión para todas las plantas y clientes. Reduce costos de mantenimiento y mejora productividad.

Almacén Automático Vertical (VLM)

Permite automatizar procesos, reemplaza las tareas manuales y evita la manipulación de productos, haciéndolo más seguro y con menos errores. Incrementa la capacidad de almacenamiento por metro cuadrado.



1

planta Malvinas 2021

3

planta Cype 2020



Gestión de vacunas en almacenamiento

Diseñamos los procesos, sistemas, interfaces y un tablero de información integral conectado con otros operadores logísticos; necesarios para gestionar la recepción, control, almacenamiento y armado de los pedidos de las distintas vacunas, tanto para las dosis del Ministerio de Salud, como las de las provincias que confiaron en nosotros para ese servicio

Tracking Interno

Una Progressive WebApp permite a personal de planta y sucursales escanear con sus celulares y consultar la trazabilidad completa de nuestros envíos.

Tracking Interno

Una Progressive WebApp permite a personal de planta y sucursales escanear con sus celulares y consultar la trazabilidad completa de nuestros envíos.

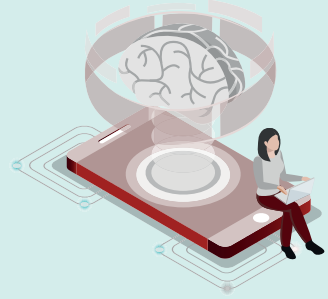


Telemetría

Monitorea los hábitos de manejo y mejora en el consumo de combustible. En 2021 instalamos nueve tractores de larga distancia. A partir de los datos obtenidos, daremos feedback a los transportistas para la optimización del consumo de combustible y hábitos de manejo seguros

Telemetría

Monitorea los hábitos de manejo y mejora en el consumo de combustible. En 2021 instalamos nueve tractores de larga distancia. A partir de los datos obtenidos, daremos feedback a los transportistas para la optimización del consumo de combustible y hábitos de manejo seguros

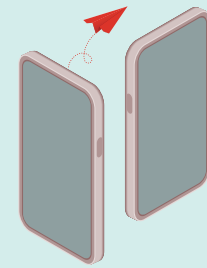


Mobile 2.0

Incorpora nuevas funcionalidades para lograr procesos más eficientes. Mejora la experiencia de colaboradores y clientes al reducir el uso de recursos y tiempos de los procesos. Implementación de la nueva versión de forma progresiva, hasta llegar al 100% de las sucursales en 2022.

Mobile 2.0

Incorpora nuevas funcionalidades para lograr procesos más eficientes. Mejora la experiencia de colaboradores y clientes al reducir el uso de recursos y tiempos de los procesos. Implementación de la nueva versión de forma progresiva, hasta llegar al 100% de las sucursales en 2022.



Optimización de rutas

Optimiza el orden de distribución para la entrega en sucursales mediante la geolocalización de cada envío. Traza la mejor ruta posible en tiempos, tránsito y/o uso de combustible. Reduce emisiones y optimiza los tiempos de entrega.

En 2021, 29 sucursales utilizaron la plataforma, 300/día hojas de ruta optimizadas. Se trabajará en su implementación para el resto del país para 2022.

Optimización de rutas

Optimiza el orden de distribución para la entrega en sucursales mediante la geolocalización de cada envío. Traza la mejor ruta posible en tiempos, tránsito y/o uso de combustible. Reduce emisiones y optimiza los tiempos de entrega.

En 2021, 29 sucursales utilizaron la plataforma, 300/día hojas de ruta optimizadas. Se trabajará en su implementación para el resto del país para 2022.



Delivery Management Solution (DMS)

Dimos inicio al proyecto DMS con el objetivo de contar con un sistema de gestión de transporte seguro, robusto y flexible para que tanto negocios actuales como futuros puedan hacer realidad sus estrategias de crecimiento. Se trata de un proyecto a tres años donde invertiremos en tecnología, innovación y capital humano, generando relaciones estratégicas sostenibles con clientes, partners y proveedores, con un equipo de 37 personas organizadas en células ágiles de trabajo.

Delivery Management Solution (DMS)

Dimos inicio al proyecto DMS con el objetivo de contar con un sistema de gestión de transporte seguro, robusto y flexible para que tanto negocios actuales como futuros puedan hacer realidad sus estrategias de crecimiento. Se trata de un proyecto a tres años donde invertiremos en tecnología, innovación y capital humano, generando relaciones estratégicas sostenibles con clientes, partners y proveedores, con un equipo de 37 personas organizadas en células ágiles de trabajo.

En esta primera etapa realizamos un Mínimo Producto Viable (MVP) para el módulo de Retiros fijos, unificando plataformas B2B o B2C y aportando eficiencia en la gestión del retiro, la comunicación con los clientes y la seguridad de datos.

Sorter vertical

Permite avanzar en el objetivo de llegar a todas las ciudades del país en menos 24 horas, procesando más del 92% en forma automática de los 90 mil paquetes que pasan diariamente por la CIT. Esta tecnología de automatización tiene la capacidad de clasificar 8111 paquetes por hora, multiplicando por ocho la capacidad de procesamiento. El software del nuevo sorter fue diseñado por nuestro equipo de TI.

Sorter vertical

Permite avanzar en el objetivo de llegar a todas las ciudades del país en menos 24 horas, procesando más del 92% en forma automática de los 90 mil paquetes que pasan diariamente por la CIT. Esta tecnología de automatización tiene la capacidad de clasificar 8111 paquetes por hora, multiplicando por ocho la capacidad de procesamiento. El software del nuevo sorter fue diseñado por nuestro equipo de TI.

Su instalación representó un verdadero desafío. Debido al contexto de pandemia y las restricciones para realizar viajes, el equipo de instaladores de Holanda no pudo estar presente y se completó la instalación con el equipo local con supervisión remota, logrando en tiempo y forma la puesta en marcha.



Sorter última milla

Procesa 1800 bultos por hora.
Instalados en cuatro sucursales:
Mar del Plata, Mendoza, Tucumán
y Córdoba y dos en la CIT. Fueron
desarrollados por un equipo propio.

Contamos con 3 tipos de sorter:

- 1 Dinámico (procesan 2500
paquetes por hora), 7 Estáticos
(1200 paquetes por hora) y 4 para
mercadería irregular. 12 en total**

Se encuentran instalados en
Córdoba, Tucumán, Salta,
Mendoza, Mar del Plata y en
Plantas CIT y CTC

Sorter última milla

Procesa 1800 bultos por hora.
Instalados en cuatro sucursales:
Mar del Plata, Mendoza, Tucumán
y Córdoba y dos en la CIT. Fueron
desarrollados por un equipo propio.

Contamos con 3 tipos de sorter:

- 1 Dinámico (procesan 2500
paquetes por hora), 7 Estáticos
(1200 paquetes por hora) y 4 para
mercadería irregular. 12 en total**

Se encuentran instalados en
Córdoba, Tucumán, Salta,
Mendoza, Mar del Plata y en
Plantas CIT y CTC

3 tipos de sorter

3 tipos de sorter

1 dinámico

7 estáticos

4 mercadería irregular

Normalización y Geoposicionamiento

Alimenta el proceso de routing ya que minimiza la falla de entregas al determinar la unívoca y correcta ubicación de los domicilios en nuestras bases para asegurar su localización. Posee la inteligencia suficiente como para “aprender” de los domicilios que efectivamente se visitan.



Normalización y Geoposicionamiento

Alimenta el proceso de routing ya que minimiza la falla de entregas al determinar la unívoca y correcta ubicación de los domicilios en nuestras bases para asegurar su localización. Posee la inteligencia suficiente como para “aprender” de los domicilios que efectivamente se visitan.



Vigente en

29 sucursales



Vigente en

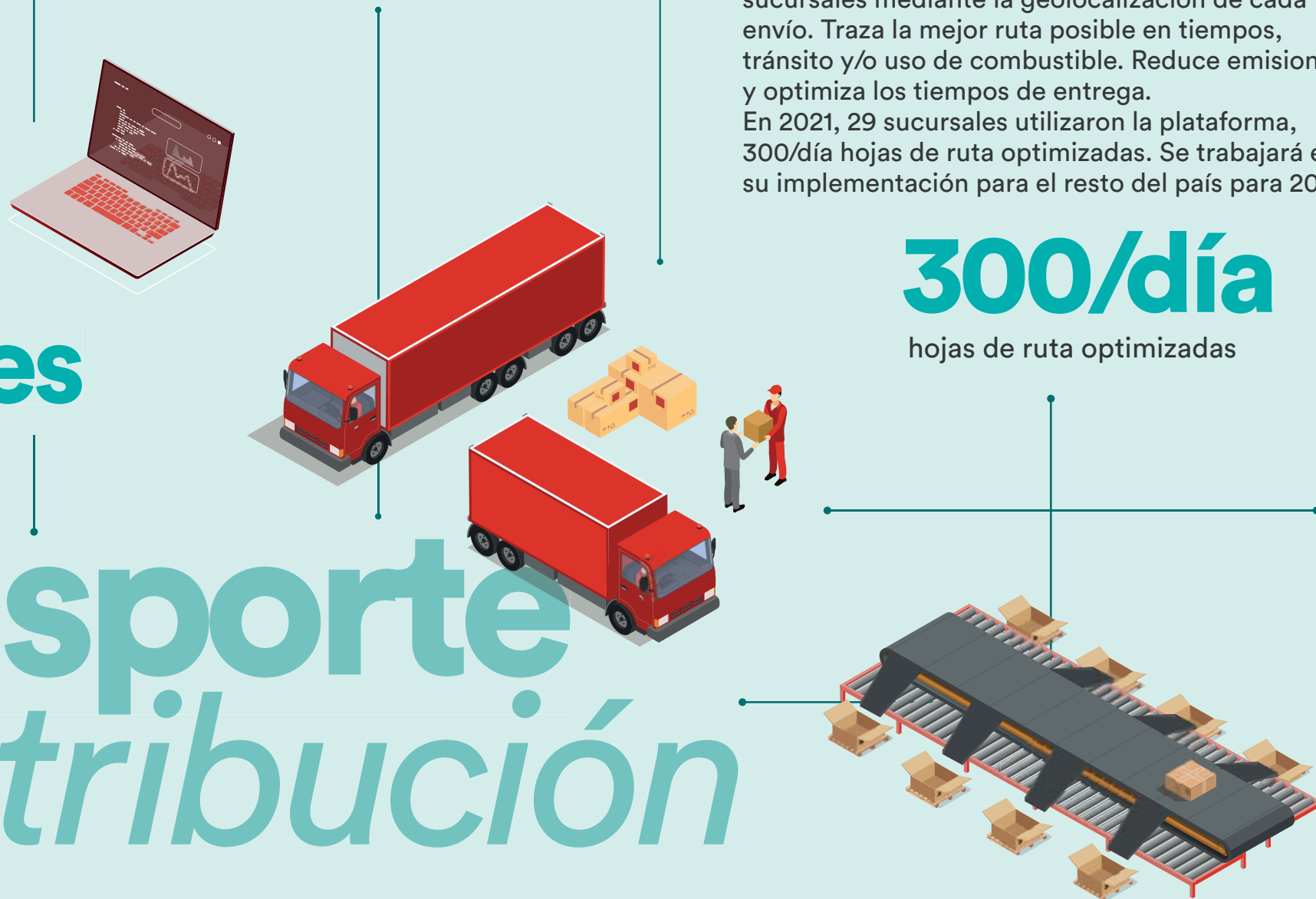
29 sucursales



Transporte *y distribución*

300/día

hojas de ruta optimizadas



Sucursales

Nuevas demandas de consumo y respuesta a los clientes

Los nuevos hábitos de compra y consumo requieren cada vez compromisos en tiempos de entrega más cortos.

Trabajamos en la mejora constante de los procesos operativos, logrado reducir significativamente los tiempos que median entre la admisión de un envío y el evento que permite probar que el servicio fue efectuado (visita domiciliaria o arribo a custodia).

Así, redefinimos nuestros servicios tradicionales que ofrecían urgencia o compromisos de 24 horas por circuitos de ida y de retorno (logística inversa o devoluciones), acercándonos a las demandas de los clientes y destinatarios de hoy.

Lanzamos en 2021 la propuesta de valor ¡Llega hoy! para los clientes que requieren que sus envíos se distribuyan el mismo día de la venta.

Consolidando la experiencia digital y el rol de las comunicaciones

La situación generada por la pandemia en 2020 implicó un salto en la digitalización de la vida cotidiana y en el uso de los servicios de logística. El e-commerce tuvo un crecimiento exponencial que provocó que un clic se convirtiera en un producto llegando a casa.

A partir de nuestro nuevo protagonismo, diseñamos un plan estratégico para reconvertir nuestra comunicación digital.

En 2021 la modalidad de consumo online se volvió corriente, con un público demandante y cada vez más educado digitalmente. Reforzamos nuestro equipo de atención al cliente, frente a usuarios cada vez más empoderados y continuamos evolucionando nuestra presencia digital, fortaleciendo la relación con nuestros seguidores y consumidores. La gestión integral de las redes sociales, con contenidos planificados y adaptados al lenguaje y cultura de cada red social, sumado a campañas específicas,

nos permitieron aumentar los niveles de todos los KPI en todas las redes sociales en las que tenemos presencia. La nueva interacción digital nos permitió interactuar con los seguidores y escuchar sus necesidades para activar cambios en la gestión y el servicio.

Logramos una evolución favorable en todas nuestras redes sociales, tanto a nivel cualitativo como a nivel cuantitativo, reflejado en las métricas de performance que se superan mes a mes.

En Brasil continuamos persiguiendo nuestro propósito de mantener nuestras redes sociales activas y con más seguidores comprometidos. Prevemos terminar 2021 con 15 mil seguidores en LinkedIn y con un objetivo fijado para 2022 de 25 mil seguidores.



En pos de la experiencia del cliente y la eficiencia de los procesos, en 2021 avanzamos en la construcción de datos, indicadores, planificación de pruebas y en analizar información para determinar el comportamiento de las entregas según las zonas geográficas y así poder predecir con la mayor exactitud posible el día y rango horario para entregar un envío. La asertividad fue del 75%.



Principales canales de comunicación



Estrategia de relacionamiento omnicanal para destinatarios y clientes

Nos proponemos conocer, entender y gestionar sus experiencias cuando se relacionan con nuestra empresa.

En esa línea, identificamos los perfiles con los que interactuamos, integramos todos los canales en una red, estandarizamos la experiencia con la marca, rediseñamos procesos para promover la autogestión y generamos reportes periódicos para obtener información, comprender y predecir comportamientos, y tomar decisiones centrada en datos.

Es clave la medición del NPS, porque nos brinda información objetiva y sensible sobre la calidad percibida por nuestros destinatarios y clientes en relación a nuestro servicios, trabajamos en la gestión activa de este indicador para que nos permita seguir mejorando la calidad de servicio, aumentando la satisfacción y confianza de nuestros clientes.



Gestión de reclamos

Durante 2021 recibimos en promedio 1100 reclamos diarios, los cuales tuvieron un tiempo de resolución de 10 días promedio.

Para poder monitorear de forma eficiente los reclamos de los clientes corporativos, comenzamos a implementar el Sistema CASOS que incluye 20 iniciativas con un horizonte temporal de tres etapas que comenzaron en diciembre de 2021 y finalizarán en junio de 2022. Entre ellas, una plataforma digital para seguir los reclamos, la medición de sus resoluciones bajo la metodología NPS, el rediseño de procesos para la automatización de reclamos y creación de nuevas áreas de gestión, entre otros.

1474

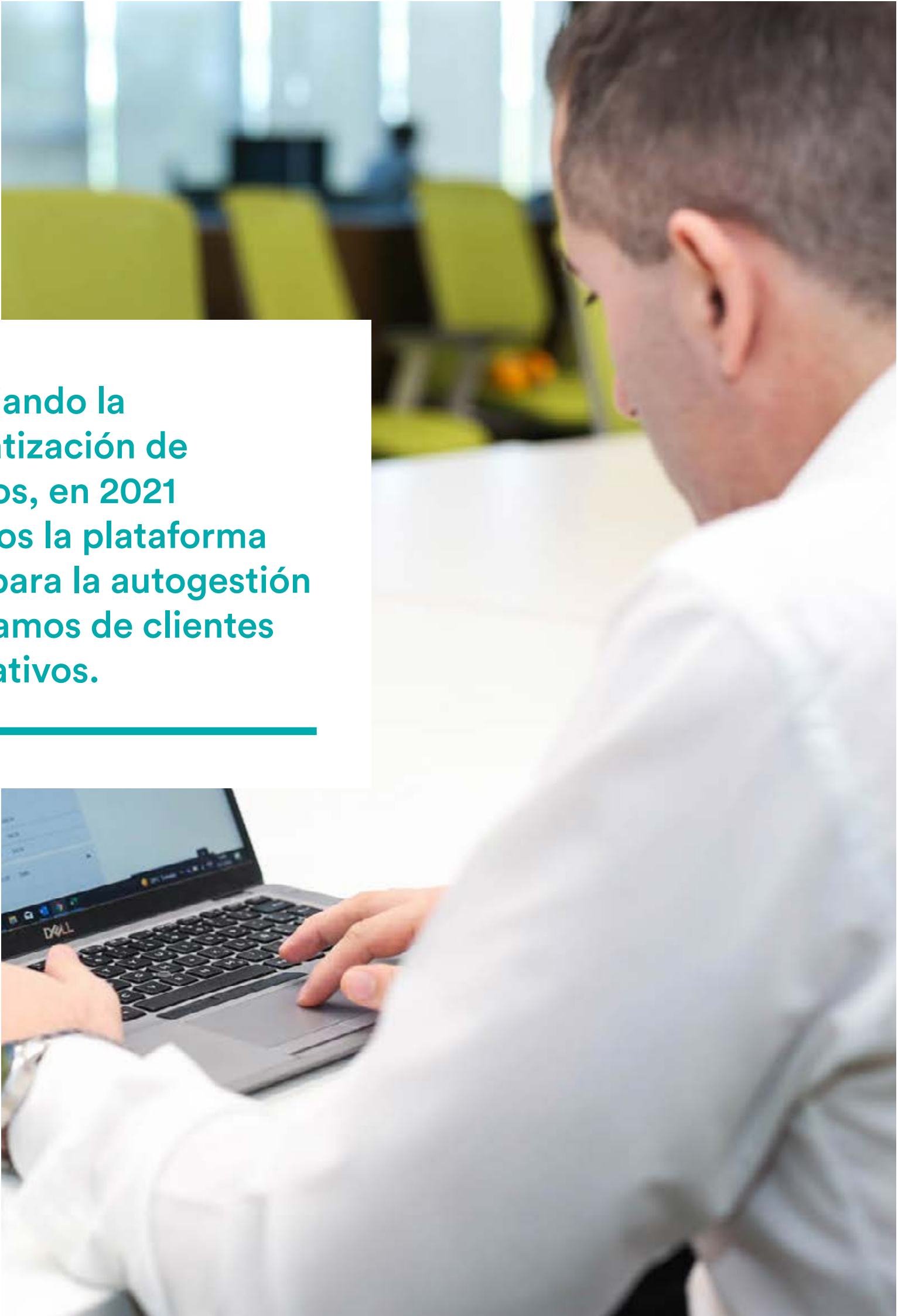
cantidad promedio diario de reclamos recibidos por la plataforma Casos.

3,1

días promedio de tiempo de resolución.

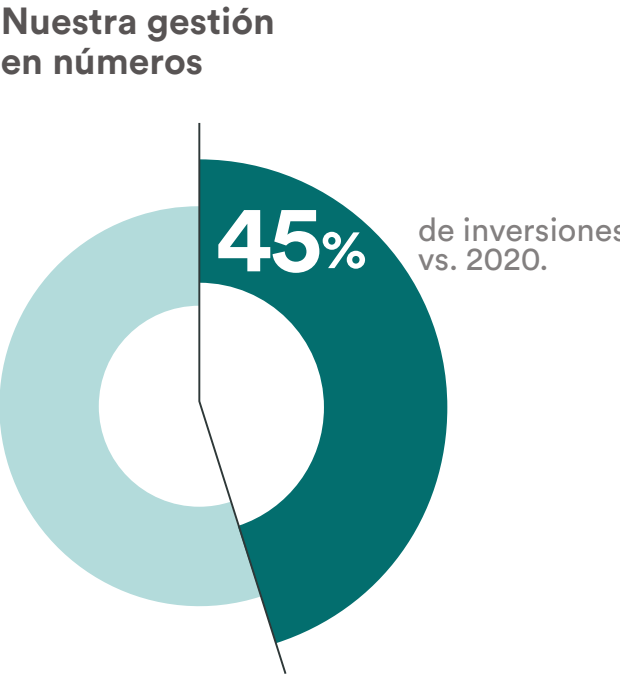
En Brasil capacitamos al equipo comercial en 12 reuniones, con la participación de los gerentes del área para conocer el impacto de la actividad comercial. Durante 2021 recibimos 1626 reclamos en el sistema Se Suite. Del total, 905 fueron infundados y 196 están siendo investigados.

Potenciando la automatización de procesos, en 2021 lanzamos la plataforma Casos para la autogestión de reclamos de clientes corporativos.



Productos y servicios

Desarrollo de nuestra red e infraestructura de servicios



663 898 m²

de superficie operativa en Argentina.

Ampliación de la Central Inteligente de Transferencia

Para atender de manera eficiente el crecimiento en la cantidad de envíos y abastecer a las sucursales que hacen la distribución dentro de las 24 horas, sumamos 6600 m² y 49 nuevas bocas de recepción y expedición, alcanzando una capacidad de procesamiento diaria en la CIT de 202 700 bultos, para recibir y expedir más de 1000 camiones diarios.

Este es un nuevo paso para la automatización total de la planta. Además del clasificador automático de paquetería que procesa más de 8100 bultos por hora, prevemos incorporar en 2022 un nuevo sorter que duplicará la velocidad de procesamiento actual y triplicará la cantidad de salidas.



Proyecto Expandir

Implementamos este proyecto desde 2015 para estructurar nuestro crecimiento, que consiste en la ampliación y acondicionamiento de nuestras unidades ya existentes y/o apertura de nuevos locales, buscando ofrecer a nuestros clientes mayor comodidad, mejores ubicaciones y más espacio.

En 2021 llevamos a cabo la expansión de 27 sucursales en todo el país: generamos 15 aperturas, 8 mudanzas y 4 ampliaciones, lo que representó una inversión 45% mayor a la de 2020.

También creamos nuevas conexiones en el interior del país para optimizar tiempos de entrega de paquetería, lo que significa que más de 200 pallets diarios (con proyección a 300 en 2022) tienen un menor recorrido hasta su destino final (no viajan a Buenos Aires para luego hacer transferencia a destino).



Cuidando la experiencia del cliente ante mudanzas de sucursales

Informamos a nuestros clientes y a la comunidad en cada mudanza a través de diferentes canales de comunicación –mail, encuentros, capacitaciones y cartelera–, para prevenir y eficientizar los procesos de transición a las nuevas locaciones. Además, de brindar información, mapeamos los destinatarios de códigos postales de la zona; incentivamos a los clientes corporativos para que incluyan la sucursal en sus sistemas y en sus plataformas e-commerce y además, ofrecemos un nuevo punto de despacho a las pymes de la región.

Destacados
Warehouse

Con el objetivo de buscar la constante mejora de nuestras plantas logísticas en cuanto a eficiencia y tecnología. En 2021:



Inauguramos el Almacén Automático Vertical (o VLM, por sus siglas en inglés: Vertical Lift Module) en nuestra planta en Malvinas Argentinas.



15000 nuevas posiciones sumadas.



Incorporamos robots foliadores de pallets.



Automatizamos el proceso de Control a expedición.



Migramos el sistema de gestión de almacenes (MWS desde el BOSS Argentina al WMS SCE de Infor).



Implementamos la conservadora retornable en el 100% de los envíos a destinos del AMBA.

Servicio de pymes
y emprendedores

Ofrecemos la posibilidad a los clientes medianos y pequeños de tercerizar su almacén e-commerce y la logística de distribución, para que puedan focalizarse en su negocio, y así poder crecer en escala ahorrando en estructura y costos fijos. En esta línea, brindamos un servicio full, con gran flexibilidad, principalmente en la posibilidad de la venta omnicanal y la centralización del stock y su gestión.

Desarrollo del negocio
inmobiliario

A través de Andreani Desarrollos Inmobiliarios continuamos evolucionando para ofrecer soluciones integrales a medida al sector logístico industrial. En 2021 se incorporó el Parque Industrial Norlog al RENPI, permitiendo a nuestros clientes radicados en el parque acceder a los beneficios del programa. Y nuestro principal objetivo del parque, de ofrecer a las empresas construcciones ecológicas que les permitan

operar de manera responsable con el ambiente y brindar a sus colaboradores un espacio más saludable y cómodo para trabajar, fue reconocido con la certificación LEED® PLATINUM.

Además, continuamos ampliando nuestras plantas: comenzamos con las obras de movimiento de suelo del Parque pyme Arbox con el objetivo de finalizar la construcción el último trimestre del 2022. Y terminamos la ampliación de la Central Inteligente de Transferencia -(CIT en Tigre en 6500m2, logrando aumentar en un 50% la superficie de la planta.

A estos puntos relevantes de la construcción se le suman características como el desarrollo de espacios exteriores para uso común, que el edificio es 100% libre de humo y, como complemento, la adquisición de vehículos híbridos para el transporte de los productos.



Obtuvimos la certificación
LEED® PLATINUM en Argentina

Fuimos reconocidos con la certificación por el centro de distribución de L’Oréal Argentina en el Parque Industrial Norlog, que impulsamos desde Andreani Desarrollos Inmobiliarios junto al Grupo Bautech y con la consultoría de SUMAC. Es la primera nave logística del país en recibir esta distinción por lograr en su construcción los más altos estándares en el uso eficiente de energía, agua, materiales y la ubicación estratégica que permite hacer más eficiente el uso del transporte. El programa LEED es el sistema de clasificación de edificios ecológicos más utilizado en el mundo y un símbolo internacional de excelencia.

Los puntos destacados del centro para obtener su certificación fueron:

Agua

- ▲ Instalación de artefactos inteligentes que redujeron un 64,37% el consumo de agua potable y un 91,34% su utilización en inodoros.
- ▲ Colocación de mingitorios secos y recupero de agua de lluvia para abastecimiento de inodoros.
- ▲ Ahorro del 100% del consumo de agua de riego gracias a la instalación de plantas nativas y autóctonas.

Energía

- ▲ Ahorro general de un 50% del consumo energético.
- ▲ Compra de energía renovable para todo el consumo de la nave.

- ▲ Terminaciones en los techos que ayudan a evitar islas de calor.
- ▲ El edificio incrementa la ventilación inyectando aire exterior por encima del 30%

Reciclaje de materiales y residuos

- ▲ Durante la construcción se recicló el 77,78% de los residuos generados.
- ▲ El 10,38% de los materiales instalados tienen contenido reciclado y el 25,81% proviene de un radio menor a los 800 km.
- ▲ Todas las pinturas, selladores y adhesivos son de bajo contenido de VOC (compuestos orgánicos volátiles; nocivos para la salud y para el medioambiente).
- ▲ No se utilizaron refrigerantes con contaminantes.



Norlog se incorporó al Registro Nacional de Parques Industriales (RENPI).

Este reconocimiento le permite a nuestros clientes radicados en el parque acceder a los beneficios que ofrece el Programa Nacional para el Desarrollo de Parques Industriales, que incluyen líneas de créditos y otros beneficios que aportan a la competitividad de las empresas.



Nuestra flota

Crecimiento



2954

vehículos en Argentina.



60

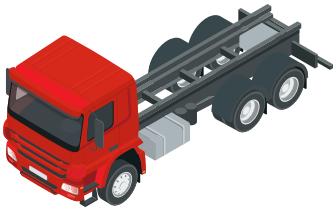
nuevos semirremolques full.



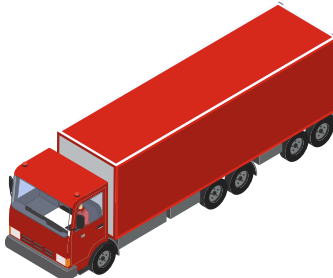
Argentina



2562
utilitarios



165
chasis



227
equipos completos*



81
bicicletas



268
motos

* Además de los equipos completos compuestos por unidades motrices y semirremolques, Andreani cuenta con 104 semirremolques adicionales.

Tránsito seguro

Continuamos sumando a nuestra flota unidades con más y mejores sistemas de seguridad, además de perfeccionar las existentes con diferentes tecnologías para hacerlas más seguras. Adicionalmente las nuevas innovaciones incorporadas nos permiten reducir nuestra huella de carbono, obteniendo así equipos más amigables con el ambiente.

Incorporamos también 60 semis full, equipados con tecnología de punta como ABS (control de frenado antibloqueo), EBS (control de estabilidad mediante el frenado) y suspensión neumática, que propician viajes más seguros. En relación a los equipos motrices de larga distancia equipados con pack de seguridad (ABS - EBS – frenado de emergencia – sensores de punto ciego – control de alerta de carril) ascendieron a 48 (vs. 30 en 2020), superando ampliamente las proyecciones del año pasado: tener una cobertura de pack con seguridad del 35% del total de nuestra flota.

En términos de aerodinamia, instalamos un set de deflectores laterales para prevenir la

entrada de aire y ruido en el habitáculo, y tres sets de AirTabs, que estabilizan los vehículos además de reducir el costo de combustible y mantenimiento.

Sumamos dos nuevos bitrenes a nuestra flota, que permiten un aumento en la capacidad de carga del 52% en comparación a un semirremolque tradicional y que permitirán una reducción del 27% de emisiones de dióxido de carbono (kg. CO₂ x tn transportada x km).

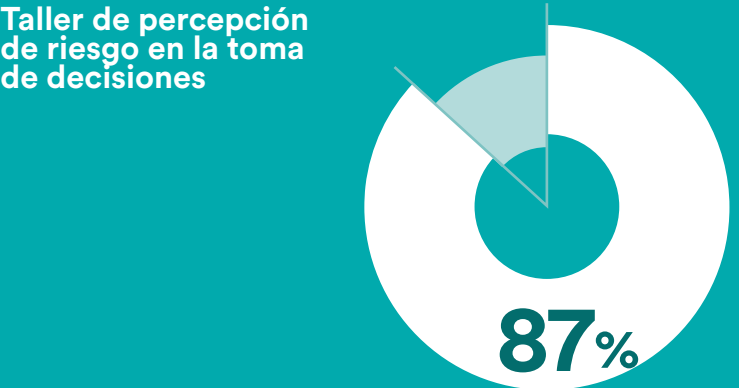
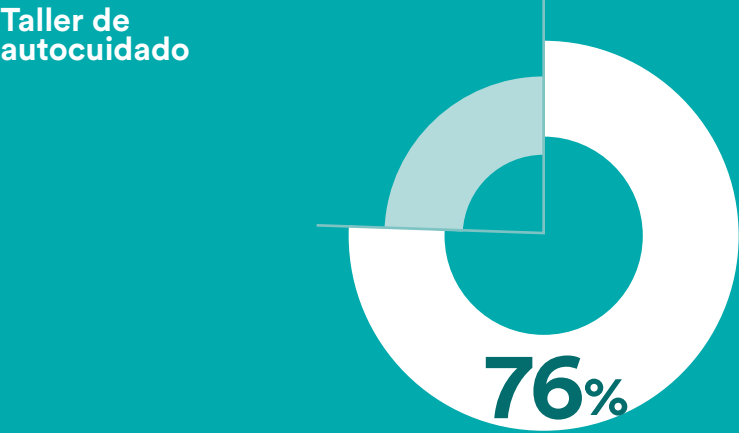
Continuamos sin realizar controles de alcoholemia a partir de las recomendaciones del equipo de salud ocupacional por COVID-19. Para continuar nuestra concientización acerca de la prohibición de consumo de alcohol, emitimos un mensaje y video en las aplicaciones mobile y Mi Andreani a modo de declaración jurada.

Brindamos 20 talleres presenciales a más de 160 transportistas de larga distancia basados en seguridad vial (medidas de seguridad en transporte de mercadería, paradas seguras y funcionamiento/utilización del sistema satelital, entre otros), sumando un total de 40 horas de capacitación.



Incorporamos dos nuevos vehículos utilitarios Kangoo ZE 100% eléctricos, totalizando 7 utilitarios 100% eléctricos

Participación de transportistas en los talleres del Programa tránsito seguro:



Nuestra meta continúa siendo llegar a cero lesionados. Por ello renovamos permanentemente nuestra flota con estándares de seguridad y tecnología cada vez más elevados.

47 114 679 km recorridos
+41% vs. 2020 *

53 siniestros | 26 925 viajes larga distancia
+41% vs. 2020 *

888 956 km/sinies-tros
(km hasta que se produ-ce un siniestro).

La cantidad de siniestros de 2020 fue actualizada a 34, ya que en el último reporte solo figuraban los graves (17).



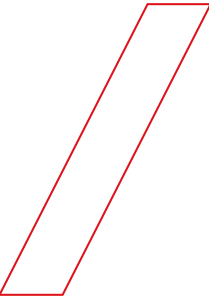
Seguridad de la flota

Unidades motrices de larga distancia con pack de seguridad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proyectado 2022
Con pack de seguridad	1 (1%)	16 (19%)	20 (24%)	30 (30%)	25 (25%)	48 (36%)	60 (35%)
Flota total	74	86	85	100	99	133	170

Semirremolques	2020		2021	
Común	157	77%	187	64%
Full (ABS-EBS)	47	23%	107	36%
Total semis activos	204	100%	294	100%
Unidades motrices				
Con pack de seguridad	31	15%	31	20%
Con dos choferes	35	17%	35	26%
Flota total active	209		209	

Siniestros por KM recorridos larga distancia	Siniestros	Km Recorridos	Kms/Siniestro KPI estratégico identi- ficado para Andreani
2013	27	14 993 176	555 303
2014	21	14 849 142	707 102
2015	21	15 797 711	752 272
2016	14	15 285 449	1 091 818
2017	17	17 906 094	1 053 300
2018	29	17 759 236	612 387
2019	22	20 012 815	909 673
2020 *	34	33 444 242	983 654
2021	53	47 114 679	888 956

* Se modificó la cantidad de siniestros 2020 (17 eran solo los graves), ahora figura el total.

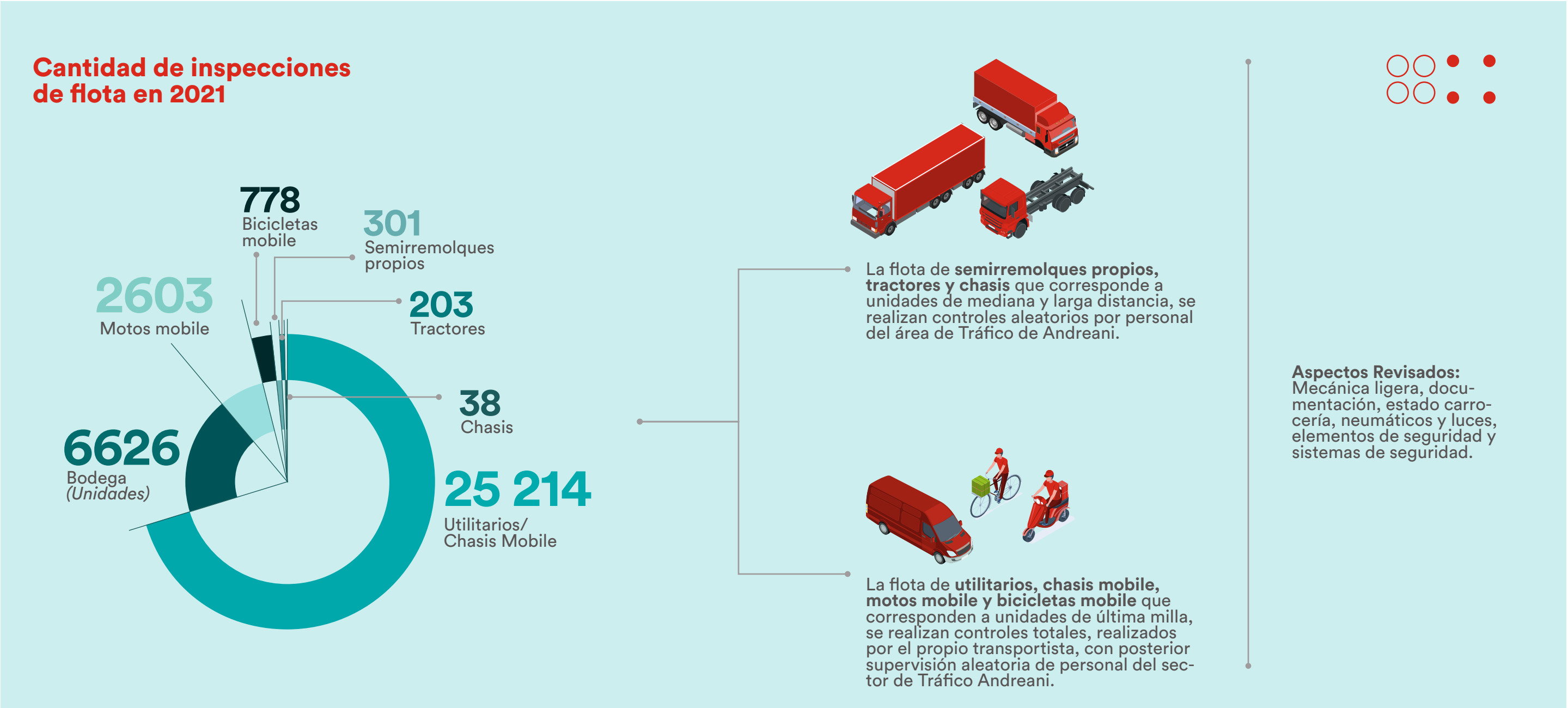


Continuamos realizando pruebas con neumáticos para seleccionar las marcas que ofrezcan las mejores prestaciones, incorporando cuatro nuevos juegos a las pruebas de durabilidad (ascendiendo a un total de nueve marcas analizadas). Realizamos controles aleatorios a los semirremolques, unidades motrices y chasis de mediana y larga distancia. Para ello desarrollamos una aplicación para almacenar y analizar los resultados de los controles CEFA (Control Estado de Flota Andreani) realizados a la flota.

Las unidades de última milla (utilitarios/chasis mobile, motos y bicicletas) son controladas totalmente por los propios transportistas a través de una aplicación online, con una posterior supervisión aleatoria. La encuesta tiene periodicidad mensual y es obligatoria para Distribuidores domiciliarios con movilidad en bicicletas, motos y utilitarios. A diciembre de 2021 abarcó un universo de 3595 usuarios. Además, agregamos un nuevo checklist vinculado a ítems de seguridad a través de nuestra app mobile, que

alcanza a más de 2500 transportistas (tanto utilitarios como motos y bicicletas).

En todos los casos se revisa la mecánica ligera, la documentación, el estado de la carrocería, los neumáticos y las luces, los elementos y sistemas de seguridad.



Seguridad de la información y de activos físicos

El cuidado de los datos y los activos físicos en nuestro poder es nuestra prioridad.

Protección de datos

Utilizamos un indicador de cumplimiento de seguridad de Microsoft, que nos ayuda a conocer el estado de situación del despliegue de Seguridad en nuestra organización, respecto a riesgos relacionados con la protección de datos y los estándares normativos de Seguridad de la Información para las plataformas Cloud Microsoft 365.

En cuanto a incidentes de seguridad desactivados a lo largo del 2021, por nuestras medidas de seguridad gestionadas y el despliegue de protecciones automáticas sobre las distintas tecnologías, podemos destacar 305 000 eventos entre dispositivos y perímetro, de los cuales se caracterizaron gestiones de 15 200 incidencias, entre los que ponderan 3600 contenciones de ataques de fuerza bruta, 1200 bloqueo de malware, 3000 contenciones por aislamien-

to de propagación lateral puestos en cuarentena, 1600 contenciones por comportamiento de tráfico inapropiado, y más de 1M de bloqueos de contenido y contención de brecha de seguridad en controles de navegación.

Actualmente contamos con un procedimiento de aplicación de actualizaciones de seguridad en desktops y sistemas productivos que ejecutan y controlan en conjunto los equipos de Ciberseguridad, Soporte e Infraestructura (según corresponda).

En Brasil desarrollamos procedimientos para la clasificación de datos, al analizarlos y organizarlos en categorías según el tipo de archivo, el contenido y otros metadatos. Los dividimos en personales, sensibles, públicos y anonimizados. En caso de pérdida y robo de equipos como computadoras portátiles y teléfonos celulares, diseñamos flujos específicos para actuar directamente en el bloqueo del acceso a los dispositivos, asegurando la integridad de los datos allí contenidos.

Nuestra medición del puntaje de seguridad es del 88,21% sobre una media de organizaciones con el mismo volumen de licenciamiento y infraestructura puntuada en 47,1%.

Además, en noviembre finalizamos el proyecto global de Ley General de Protección de Datos (LGPD), para adecuar nuestro escenario interno y externo a los requerimientos de la Ley que entró en vigencia en el país en agosto de 2020. Nos adaptamos de esta manera a los estándares de protección de datos de personas y de clientes, lo que requirió cambios importantes en nuestra estructura, económicos y desarrollo tecnológico e innovación, entre otros. La LGPD requiere de un enfoque multidisciplinario que involucra a TI, el sector legal, la gestión y el cumplimiento. En caso de fuga o robo de datos se debe notificar a las personas involucradas y al organismo supervisor (en este caso, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales -ANPD).

Mejora de procesos

Las validaciones de los sistemas informáticos con impacto en la calidad de medicamentos siguen su desarrollo en base la planificación del Plan maestro de validación, que estipula revisiones periódicas, validaciones y revalidaciones según su impacto GxP y/o las modificaciones que estos hayan tenido. En 2021 validamos los sistemas: Calidad Certificada, Visma Talento correspondiente al proceso de capacitación; ISOTools módulo de control de cambios; Andreani.com, Gesdoc, Eam Infor, Sistema Modula del VLM y las interfases de los clientes St.Jude, Abbvie, Shire Takeda, AstraZeneca, Bernabó y Sanofi.

Desarrollamos ocho autoinspecciones en las plantas para detectar conformidades, oportunidades de mejora y desvíos para resolver. También recibimos 17 auditorías externas (auditorías de clientes), 10 inspecciones del Ministerio de Salud y ANMAT (habilitaciones de nuevas estructuras ANMAT, renovación de buenas prácticas, ampliación de rubros, habilitación de Senasa para almacenamiento de productos para animales), y

16 auditorías internas a sucursales sobre el cumplimiento de las buenas prácticas, requerimientos regulatorios y de clientes, requerimientos del Sistema de gestión de calidad Andreani.

Durante 2021 homogeneizamos todos los indicadores de nuestra organización y se encuentran disponibles para todo el personal relevante, desarrollamos con nuestro proveedor del sistema informático el módulo de Gestión de riesgos para replicar la funcionalidad de la matriz actual y un módulo específico para el seguimiento de acciones definidas en la matriz de riesgo.

Control de fraudes

Continuamos con nuestro sistema de prevención y detección temprana de casos de fraude, mediante Data Analysis para los segmentos Financiero, Retail y Telcos. Evitamos la concreción de estafas al generar una blacklist luego de identificar 436 registros de detección de domicilios fraudulentos y usurpación de identidad, principalmente en los segmentos Telcos



y Financiero. Trabajamos también sobre medidas de prevención específicas para clientes y sucursales de mayor riesgo a partir de la detección de debilidades según los clusters.

Por otra parte, en Argentina no registramos eventos de fuga de datos de clientes, a pesar de que las capacitaciones a nuestros colaboradores en materia de seguridad de la información y activos de clientes hayan quedado pendientes para 2022. En Brasil las capacitaciones fueron sobre Control de acceso al sistema PO GLO TI – 03 (143 participantes y 143 h), y PO EMB SP - 04 Seguridad de Activos Generales (23 participantes y 23 h de formación).

- Novedades y mejoras en la infraestructura tecnológica durante 2021.
- ▲ Ampliamos todos los vínculos tanto de internet como MPLS, en algunos casos hasta un 100%.
 - ▲ Invertimos en la compra de equipamiento de microinformática (+400 notebooks, +300 pc, + 300 scanners, + 300 monitores, +150 hand-held).
 - ▲ Llevamos a cabo la renovación del equipamiento del datacenter por un costo total de + USD 500 000.
 - ▲ Incorporamos IPS/IDS como herramientas de seguridad en nuestros firewalls de borde y datacenter.



- Sistemas de seguridad, seguimiento y monitoreo**
- Entre los principales proyectos llevados a cabo en relación a los sistemas de seguimiento y monitoreo en temas de seguridad patrimonial y vial destacamos:
- ▲ La instalación de 390 unidades con seguridad electrónica.
 - ▲ Operaciones y sucursales con CCTV IP Full HD, sistema de alarma y cámaras. Detalle en el punto final.
 - ▲ Programa MESI*.
 - ▲ Módulo de siniestros en el Tablero PBI de TyD.
 - ▲ Tablero de siniestros warehouse.
 - ▲ Testeo del tablero en PBI del Control de Inventario en BTC y BTB.
 - ▲ Tablero Control de Balance Operativo.
 - ▲ Tablero scoring de transportistas.

Y las principales medidas y sistemas para garantizar la seguridad de los productos fueron:

- ▲ Vigilancia: sistema de control de ingreso y egreso.

* Para más información ver sección de “Prevención de siniestros y fraudes” en este Reporte.

- ▲ Sistema de alarma y puestos blindados con monitoreo desde nuestro propio centro de control.
- ▲ Sistema CCTV digital.
- ▲ Seguridad perimetral.
- ▲ Sistema de rastreo satelital de flota monitoreado desde nuestro centro de control.
- ▲ Equipamiento de seguridad en las unidades de transporte (tractores y semirremolques).
- ▲ Acceso electrónico para colaboradores en plantas principales.
- ▲ Jaula de custodia bajo techo, cámaras de seguridad y control de acceso para mercaderías de alto valor.
- ▲ Monitoreo con cámaras de seguridad en los depósitos en donde se concentra el mayor movimiento de mercadería.
- ▲ Nuevos sistemas de alarmas y control de acceso en plantas.
- ▲ Apertura de un nuevo centro de monitoreo 24 horas de unidades de transporte LD en nuestra Planta Norlog.
- ▲ Implementación de traba barrales mecánicos para evitar siniestros en paradas de semis LD.

En Brasil implementamos una nueva tecnología de rastreo de vehículos, que genera un bloqueo en casos de desviación de la ruta pautada, luego de 150 metros de que el vehículo sale de la vía establecida. Con esta implementación tuvimos flexibilidad con el PGR y su límite de envío debido al nuevo recurso adquirido.

Calidad de productos y servicios

Realizamos la auditoría de mantenimiento de la Norma ISO 9001:2015 para los servicios de Retiro, Almacenamiento, Preparación, Despacho, Transporte y Distribución de productos farmacéuticos en general y aquellos que requieren cadena de frío entre 2-8 °C en particular. Nuevamente la llevamos a cabo en formato 100% a distancia debido a las restricciones de desplazamiento. El Laboratorio de Metrología logró la acreditación de la norma ISO 17025:2017, garantizando la competencia técnica y la fiabilidad de los resultados analíticos.

También mantuvimos la certificación de buenas prácticas de Almacenamiento, Distribución y Transporte para las plantas habilitadas por ANMAT.



Nuestro laboratorio de Metrología fue reconocido por el INTI como laboratorio INTI-SAC N° 77

Alcanzamos la acreditación ante el INTI como laboratorio de la Red del servicio argentino de calibración y medición para las áreas de temperatura y humedad y mapeos térmicos. Continuamos además con la adquisición de equipamiento para las tareas de metrología en temperaturas criogénicas, para abastecer la demanda de calibración y mapeos térmicos de nuestras áreas internas y nuestras unidades de transporte.

Para la distribución y almacenamiento de vacunas en el contexto de la pandemia, realizamos 14 nuevos mapeos térmicos de todas nuestras unidades de transporte refrigerado, para adecuarlos al nuevo requerimiento térmico de -20° C para el traslado de dosis. Incrementamos además nuestra flota al adquirir nuevos semirremolques equipados con sistema de refrigeración y gestionamos nuevas calificaciones de unidades de transporte refrigerado de 2 a 8°C para agregar a las ya existentes. Y, a partir de la necesidad de exportar vacunas por requerimiento de la Autoridad Sanitaria, incorporamos embalajes calificados de diferentes proveedores para su transporte: utilizamos termopallet Z-1900 para el tamaño pallet y TS-85 termopallet para menores dimensiones.

También desarrollamos el nuevo embalaje “configuración híbrida TS-21-C” para garantizar la distribución de vacunas durante todo el año (tanto invierno como verano). Se trata de un embalaje que combina dos tipos de refrigerantes (geles refrigerantes + hielo seco), el cual permite poder transportar productos congelados y ultracongelados.

A partir de noviembre de 2021 comenzamos a evaluar a los proveedores críticos por medio de la plataforma. Aseguramiento de la calidad acompañó al área de Compras en el proceso, y evaluaron en forma conjunta los impactos del cambio, el plan de acción y las áreas a considerar para la nueva implementación. Este proyecto nos permite contar con todas las evaluaciones sobre las entregas de productos o servicios realizados ya que, para poder validar el remito, el usuario debe realizar la encuesta.

A través de nuestra plataforma de e-learning Plataforma de Talento, abordamos de manera rápida y efectiva las capacitaciones del personal sobre buenas prácticas de distribución, manipulación de carga y procesos de contingencias, entre otros. También desarrollamos el curso asincrónico “Conocé las mejores prácticas en logística para la industria farmacéutica” sobre las buenas prácticas en industrias complejas, disponible en nuestra plataforma educativa Academia Fundación Umberto Andreani, segmentado en seis módulos temáticos de dos horas cada uno.

Campaña de vacunación COVID-19

A medida que la industria farmacéutica fue avanzando en el desarrollo de vacunas para el virus del COVID-19, trabajamos internamente y en alianza con diferentes proveedores locales para prepararnos para su almacenamiento y distribución:

- ▲ Perfeccionamos los embalajes para su transporte. Desarrollamos nueve tipos de embalajes térmicos para que garanticen y mantengan las temperaturas necesarias por 60 h.
- ▲ Adecuamos las cámaras para el almacenamiento a diferentes temperaturas, desde ultra frío (inferior a 18°C) hasta cadena de frío (entre 2 y 8°C).
- ▲ Gestionamos la calificación de unidades de transporte.
- ▲ Respal damos mediante evidencia documentada todas las condiciones de almacenamiento, transporte y distribución de las distintas vacunas, a partir de ensayos técnicos diagramados. Además participamos activamente en la verificación, elaboración y firma de actas, registros de temperatura y la documentación necesaria para la recepción de más de 89 millones de dosis para una campaña de vacunación sin precedentes en nuestro país, como así también para las diferentes exportaciones que se realizaron.

Comité de Calidad de Servicio – orientado a los indicadores de no calidad

Creamos un Comité de Calidad de Servicio orientado a los clientes del segmento Salud. Diferentes áreas internas evalúan acciones para mejorar la percepción de calidad del cliente, promoviendo la socialización interna de la información y la implementación de acciones concretas.

Sistema de Gestión Integrado en Plantas y Sucursales

En 2021 avanzamos en la implementación del Sistema de Gestión Integrado en Plantas y Sucursales, incorporando nuevas locaciones.

Las sucursales de El Bolsón, Venado Tuerto, Goya, Olavarría, Trelew, Mar del Plata, Cipolletti, Godoy Cruz, San Antonio Oeste, Tucumán (CD), Villa Allende, Trenque Lauquen (sucursal móvil), Oberá, Cañada de Gómez, El Calafate, Metán, Azul, Villa María (CD), Paraná (CD) y Caleta Olivia), se sumaron incorporando los requisitos necesarios para el cumplimiento de Buenas Prácticas de Almacenamiento y Distribución. Estas 20 sucursales recibieron asesoramiento en las capacitaciones correspondientes al Sistema de Gestión de Calidad y los requerimientos de infraestructura e insumos necesarios para posibles contingencias de cadena de frío.



Desempeño ambiental

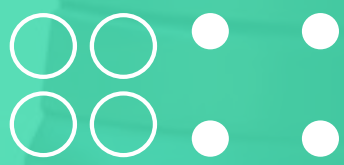
Comprometidos con la lucha por el cambio climático, avanzamos con inversión e implementación de nuevas tecnologías para reducir nuestro impacto, principalmente en la huella de carbono.

Sumamos los primeros bitrenes

27%
menos emisiones por Tonelada transportada

43%
de nuestra flota con combustibles alternativos

Alianza junto al Conicet para realizar el primer estudio de Ciclo de vida de plásticos





Verónica Zampa
Gerenta de
Sustentabilidad
y Comunicaciones

“Como líderes del sector logístico en Argentina, asumimos un fuerte compromiso con la gestión que agrega valor económico, social, ambiental y ético cultural. Potenciamos nuestra estrategia de sustentabilidad y buscamos acompañar la de nuestros clientes, haciendo foco en el cuidado del ambiente y las personas”

Consideramos fundamental la gestión del impacto ambiental para el diseño de nuestras soluciones logísticas. **Nuestro compromiso es el de evolucionar hacia una economía circular**, profundizando nuestras prácticas de eficiencia energética, gestionando la reducción de nuestros residuos y midiendo y gestionando nuestra huella de carbono para reducir nuestro impacto. Creemos además en la capacitación en sustentabilidad de todos nuestros colaboradores como medida clave para garantizar el cuidado del ambiente en nuestras operaciones.



Sistema de gestión ambiental

Nuestra gestión se basa en la política integrada de Calidad, Seguridad e Higiene y Ambiente, y continuamos administrando un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado bajo los estándares de la norma ISO 1001. En agosto de 2021 logramos su rectificación en una auditoría a distancia a cargo de Bureau Veritas, en la que no se hallaron desvíos o no conformidades. Nuestro SGA sigue con alcance en las plantas de Florida, Avellaneda, Malvinas Argentinas y Benavidez (Nave 1 y Nave CyPE). Adicionalmente a estas cuatro plantas certificadas contamos con un sistema de gestión interno para nuestra Planta Norlog como principal centro operativo.

Cumplimos además con las auditorías internas a la Gestión de Compras, al proceso de Gestión de Documentos Normativos y al proceso de Auditoría Interna, realizada al propio sector de Auditoría y llevada a cabo por integrantes de los equipos de Calidad y Desempeño Ambiental.

- Durante 2021 también:
- ▲ Finalizamos las inscripciones de todos los consultorios médicos como generadores de residuos patogénicos.
 - ▲ Obtuvimos los permisos de explotación del recurso hídrico y vuelco para la Planta Malvinas Argentinas.
 - ▲ Renovamos la auditoría técnica del tanque de combustible del grupo electrógeno de Benavidez y las auditorías de la estación de servicio de Planta Avellaneda y Estación Benavidez.

Continuamos con los monitoreos a la calidad de aire, ruidos molestos al vecindario, estudio de suelos, vuelcos de efluentes a plantas de tratamiento, análisis químicos y bacteriológicos de calidad de agua subterránea, efluentes de estaciones de servicio y lavado de semirremolques, iluminación y aguas freáticas en nuestra Planta de CIT (Tigre).

En Brasil fuimos reconocidos por el Sello Verde – Jornal do Medio Ambiente.

Fuimos reconocidos por nuestra gestión ambiental por organismos ambientales –Secretarías de Estado de Medio Ambiente en el ámbito nacional, Ministerio de Medio Ambiente, IBAMA, CONAMA, Prefecturas y otras instituciones relacionadas con el medio ambiente. Los criterios de evaluación alcanzaron agua y efluentes, energía, materias primas y residuos, emisiones atmosféricas, y educación ambiental.

Este reconocimiento se materializa con un “Sello Verde” que da fe de la calidad ecológica; y, socioambiental, que el servicio que cuenta con el apoyo de la sociedad civil.



Definición de indicadores y metas

Para una gestión más eficiente y basada en resultados para el logro de objetivos de impacto, definimos tres indicadores clave:

1. **Perfil de nuestra flota por tipo de combustible:** en 2021 logramos que el 43% de nuestra flota tenga algún tipo de combustible alternativo (gas natural, eléctricos o híbridos) en comparación al 38% del año pasado. Las inversiones en materia ambiental estuvieron enfocadas en el desarrollo de vehículos alternativos, con foco en la última milla: incorporamos 25 bicicletas eléctricas a pedaleo asistido, dos nuevos utilitarios Kangoo 100% eléctricos (sumando seis unidades en total) y una estación de carga para vehículos eléctricos. Respecto al transporte de larga distancia, adquirimos 60 semirremolques full nuevos (con mayor tecnología y capacidad de carga), y continuamos realizando pruebas de aerodinamia en tres de ellos con un nuevo proveedor.

2. **Eficiencia energética en almacenes (ratios de consumo energético por metro cuadrado):** durante 2020 y 2021 instalamos nuevos equipos de frío para dar soporte al negocio en la climatización requerida para el almacenamiento de las vacunas de la campaña COVID-19. A pesar de que gestionamos la energía para optimizar el consumo (regulamos la temperatura cuando no hay nuevos embarques de vacunas), el consumo aumentó, pasando la intensidad energética de 70 kWh/m² a 77 kWh/m².

3. **Tasas de segregación de residuos (residuos reciclados/ residuos totales):** se mantuvieron estables durante 2021 en comparación con 2020. Pero durante noviembre iniciamos el proceso de compostaje de residuos del comedor de Planta Avellaneda como parte de un proyecto piloto que extenderemos al resto de las plantas. En 2021 logramos reciclar un promedio de 55% de residuos en todas las plantas del AMBA (las que mayor residuos generan del país), cumpliendo con nuestro objetivo del año de reciclar más volumen del que se envía a

los rellenos sanitarios. El volumen de residuos fluctúa año a año, con mayor presencia de personal en 2021 respecto a 2020 se incrementó el nivel de residuos asimilables a domiciliarios y por ende bajó nuestra tasa de reciclado. El desafío principal está orientado en 2022 a incrementar las plantas de compostado que se iniciaron durante este año y continuar incrementando el volumen de material reciclado.

A partir de 2021 todas las descripciones de puesto de los cargos con supervisión (desde Supervisores hasta Directores) tienen responsabilidades relacionadas con el cuidado del ambiente, como un primer paso para futuras definiciones de metas por responsabilidad.





Eficiencia energética

Durante 2021 realizamos un estudio de eficiencia energética en las plantas dell AMBA a cargo de la consultora Intermepro (partner de la empresa Schneider Electric), lo que permitió definir los indicadores de consumo como línea de base. Las plantas estudiadas fueron las de mayor consumo de energía: Florida, Malvinas Argentinas, Benavidez, Avellaneda y CIT.

A partir de estos resultados implementamos algunas acciones como la reprogramación de la iluminación en depósitos en horarios nocturnos y la reducción de las temperaturas internas de los depósitos de 1º a 2º al pintarlos con pintura reflectiva para disminuir la incidencia de la radiación solar en distintas plantas del AMBA. También, a partir del recambio de luminarias y revisión de procesos internos disminuimos el consumo de la Nave

5 de Planta Avellaneda, logrando una reducción de 10% del consumo (noviembre 2021 vs. noviembre 2020).

Adicionalmente identificamos mejoras relacionadas con los esquemas de contratación de energía en las plantas Córdoba y Florida, que nos permiten generar ahorros como parte del gerenciamiento de la energía.

con R22; tenemos previsto para 2022 finalizar su relevamiento y realizar un plan de recambio.

Uso de materiales

Para mejorar nuestra gestión y valorizar los recursos que usamos en los procesos, en 2021 comenzamos a llevar un registro de todos los insumos adquiridos. Los principales insumos que usamos son: cartón, papel blanco, film stretch, conservadoras de telgopor (poliestireno expandido), geles refrigerantes para conservación de productos que requieren cadena de frío, pallets de madera, combustible, urea (aditivo), cubiertas para semirremolques, insumos de tecnología informática (como tóner para impresoras), cintas para embalaje de productos, bolsas plásticas para el e-commerce y letterpacks (sobres plásticos para el ensobrado de tarjetas de crédito).

Con el fin de lograr un consumo eficiente de materiales y optimizar la ocupación de nuestra bodega, empezamos a reemplazar los pallets planos (cajas de cartón) y las jaulas por pallets collar

(serie de aros de madera que se encastran y logran dar altura y contener mercadería). Ellos contribuyen a una mejor ocupación de bodega y tienen mayor vida útil, además de reemplazar y reducir al pallet plano de cartón. Asimismo, contribuyen a reducir el uso del film stretch. Este año adquirimos 2916 pallets collar.

Otras de las iniciativas de mayor impacto en la eficiencia del consumo de materiales son:

- ▲ Aumento del uso de la conservadora retornable en los envíos, en reemplazo del telgopor y los geles descartables.
- ▲ En el marco del estudio de ciclo de vida de plásticos de un solo uso junto a CONICET, avanzamos en el reemplazo de bolsas de polipropileno por bolsas de plástico compostable. A la fecha este proyecto se encuentra en evaluación de los diferentes sectores involucrados.
- ▲ Utilización de material biodegradable para los diferentes regalos que otorga la compañía: Día de las Infancias(bolsas sustentables / papel plantable), cajas navideñas (caja de cartón con tratamiento FSC certificado).
- ▲ Compra mensual de film stretch sin el tubo de cartón.

El estudio consistió en tres etapas bien definidas:

1

Análisis de las facturas del servicio eléctrico, para revisar modalidades de contratación y detectar potenciales mejoras.

2

Visita y recorrida de las instalaciones para detectar oportunidades de eficiencia energética.

3

Análisis de escenarios para la compra de energía renovable y/o autogeneración por cada planta y en forma corporativa.

Gases refrigerantes

El foco de la gestión del Departamento de Refrigeración estuvo centrado en las cámaras de refrigeración para las vacunas COVID-19. A la cámara de -20º construida en 2020 sumamos una nueva en 2021, instalamos además una nueva cámara para productos regulados por SENASA en Nave 3 de Planta Benavídez y dotamos de mayor redundancia a la cámara para las vacunas del plan de vacunación.

Por otro lado, todos los equipos nuevos de climatización que instalamos son de gas ecológico. En las cámaras quedan muy pocos equipos

- ▲ Reducción del 100% del uso de papel en los procesos de pago de liquidación de sueldos (controles internos del proceso, generación de boletas de pago de sindicatos y mutuales, órdenes de pago, etc.).
- ▲ Implementación del remito digital para clientes que permitió reducir la cantidad de papel además de mejorar la calidad del servicio.

Primer estudio sobre el ciclo de vida de los plásticos de un solo uso

A partir del incremento del uso de materiales descartables a raíz del contexto COVID-19, en alianza con el CONICET realizamos un estudio del ciclo de vida de los plásticos de un solo uso en packaging y productos. El objetivo fue dimensionar el impacto de nuestros consumos y diseñar estrategias para su sustitución o eliminación, analizando alternativas de economía circular. El estudio incluyó entrevistas, visitas a sucursales y plantas, análisis técnico y de toxicidad de los plásticos muestreados, inventario de materiales, etc. Al cierre del reporte estamos emitiendo el informe final, con recomendaciones de reemplazo de materiales.



Sabemos que los desechos de un proceso tienen el potencial de cobrar valor para otros. Por eso, estamos trabajando para generar valor en la reciclabilidad de los materiales.

Economía circular

Nuestros residuos de mayor impacto ambiental en relación a su degradación son los plásticos, principalmente aquellos que no pueden reciclarse porque finalizan en un cliente corporativo, en un destinatario final o en una de nuestras plantas que no cuenta con programa de reciclado. En segundo lugar se encuentran otros desechos reciclables, como maderas y cartón, que también gestionamos y enviamos a reciclado. Adicionalmente generamos residuos asimilables a domiciliarios, originados principalmente en actividades de comedor y limpieza.

Finalmente, aunque con mayor impacto potencial pero más controlado, se encuentran los residuos especiales y peligrosos, focalizados en las plantas del AMBA, con alta dedicación en cuanto al control y la gestión.

Todos los residuos que generamos y son gestionados por un tercero cuentan con un proceso documentado que incluye la redacción de un pliego y una licitación con alta participación del equipo de Compras. Asimismo, una vez seleccionado el proveedor, lo sometemos a un proceso de evaluación, tanto de su performance operativa como del cumplimiento de sus requisitos legales.



Reciclan sus residuos:



de las plantas del AMBA.



de las sucursales
(100% de las plantas B2B)



Este año implementamos composteras en el comedor de la Planta Avellaneda para reducir el volumen de los residuos orgánicos. Se trata de un proyecto piloto que nos permite reducir hasta 40 kilos mensuales por planta en una primera etapa, que crecerá a medida que se incorporen más contenedores.

También en la Planta de Avellaneda, instalamos una compactadora de residuos para mejorar el volumen de acopio de residuos del sector rezagos, contar con mayor capacidad de procesamiento y reducir la cantidad de viajes a CEAMSE por parte del proveedor.



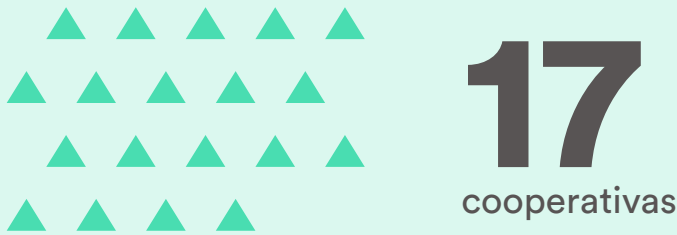
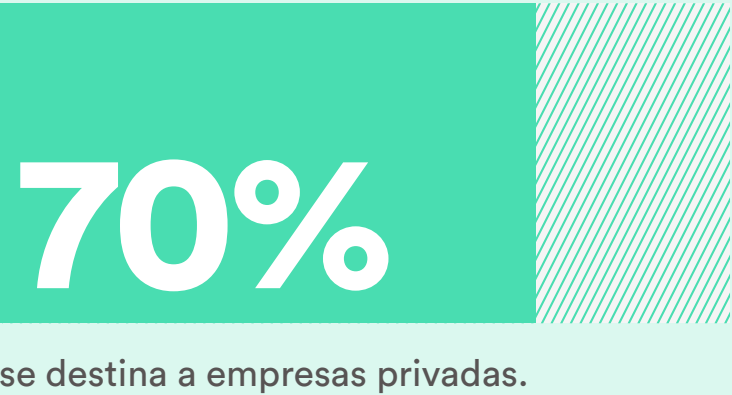
Programa Re-Circular de revalorización del scrap

En 2021 sumamos 14 nuevas sucursales que separan y reciclan sus residuos, logrando de esta manera que, para fines de este año, el 46% de todas nuestras sucursales reciclen sus desechos. El objetivo de la iniciativa es generar inclusión y trabajo a partir de la valorización de residuos de nuestras plantas, cuyo destino principal son las cooperativas de recuperadores urbanos. Esta campaña fue ideada en el marco del proyecto de investigación sobre plásticos de un solo uso junto al CONICET, para potenciar el reciclado y reducción de plásticos de insumos y embalajes de Andreani.

Este programa nos permitirá conocer otros volúmenes de desechos fuera de las plantas del AMBA que son significativos y no estamos midiendo actualmente.

Resultados 2021

Primera etapa del plan de revalorización de scrap con destino social y ambiental responsable, con foco en la economía popular.



Tablero con monitoreo de nuevas implementaciones.



Acompañamos a nuestros clientes en su compromiso social

Continuamos con el servicio de destrucción sustentable de plásticos para el segmento financiero en alianza con nuestros clientes, para reciclar y reutilizar el material usado principalmente en las tarjetas de crédito y débito. Todos los envíos de plásticos financieros que no fueron entregados y tienen que pasar a destrucción, son enviados a la cooperativa de gestión El Álamo que clasifica el material (plásticos, metal y papel) y los recicla, generando así una economía circular.

Sumamos 11 946 kilos reciclados incluyendo plástico y papel de tarjetas del sector financiero.

Donaciones de materiales reciclables

Continuamos trabajando con distintas cooperativas a nivel nacional; destacamos la Fundación Garrahan y El Álamo en la Provincia de Buenos Aires.

- Alianzas con Cooperativas y Fundaciones con las que trabajamos.
- ▲ Cooperativa El Álamo
 - ▲ Red Reciclar
 - ▲ Recuperadora Don Mariano
 - ▲ Reciclador Favorable
 - ▲ Fundación Garrahan
 - ▲ Inplástico
 - ▲ Cooperativa de Trabajo Cartoneros Unidos de Brown Ltda
 - ▲ Unión de Cooperativas Bloque Sur
 - ▲ La Luciérnaga
 - ▲ Conin
 - ▲ ARB
 - ▲ Manos Argentinas
 - ▲ Alelí
 - ▲ 18 de Abril
 - ▲ RUO

- ▲ USINA
- ▲ MTE
- ▲ El Álamo
- ▲ Primavera
- ▲ Los Caminantes

Compra de botellas y vasos reutilizables

En Brasil compramos 300 botellas y 200 vasos reutilizables para evitar el descarte de 42 mil vasos desechables mensuales, equivalentes a 504 000 vasos al año. Así, incrementamos la cantidad de materiales reciclables en un 32% (plástico, cartón). Acompañamos esta compra con campañas de concientización en el lugar de trabajo para empleados y terceros.

Calidad del aire y ruido

Durante 2021 realizamos inversiones para disminuir el impacto ambiental en emisiones y en calidad de aire, sobre todo en la distribución de última milla, al incorporar 25 bicicletas eléctricas a pedaleo asistido (repartidas en diferentes puntos del AMBA, Santa Fe, Mendoza, Córdoba y el interior de la Provincia de Buenos Aires), en la adquisición de dos nuevos utilitarios eléctricos (Kangoo ZE) y la reconversión de un tercero, y al privilegiar la contratación de utilitarios chicos con motores a GNC.

Continuamos con las mediciones de calidad de aire en plantas. Y además de controlar la verificación técnica de todos los vehículos, incorporamos un checklist en determinadas plantas para detectar fallas en las unidades y monitorear distintas variables con impacto en la calidad de aire y ruido. Durante 2021 realizamos 35 763 inspecciones de flota incluyendo semirremolques y unidades tractoras (larga distancia), utilitarios, chasis y motos y bicicletas eléctricas.



Con respecto a la contaminación sonora, realizamos mediciones de ruidos molestos al vecindario en las plantas del AMBA con mayor nivel de operaciones y de flota de vehículos, que no arrojaron desvíos durante 2021. Además trabajamos en alianza con nuestros proveedores de transporte para que apaguen los motores mientras esperan la carga para disminuir el ruido del transporte.





Trabajamos estratégicamente junto a nuestros clientes y proveedores en identificar y gestionar los riesgos y oportunidades en materia ambiental, evolucionando en la medición de nuestra huella de carbono e implementando acciones para reducirla e incluso neutralizarla.

Medición de huella de carbono

Nuestro consumo directo de energía está centrado exclusivamente en el combustible líquido (nafta, diésel) y gas natural comprimido para nuestra flota de transporte, y en una menor medida (menos del 0,2% del total) para abastecer grupos electrógenos y autoelevadores a combustión. No hay ningún otro tipo de generación de energía directa en nuestras plantas.

Para establecer el inventario corporativo de emisiones utilizamos la metodología del GHG Protocol, con la información suministrada en las facturas de cada prestadora del servicio de distribución de energía. En algunas plantas realizamos mediciones en los tableros para corroborar dichos consumos, y la energía informada en cada factura (kWh) de nuestras plantas es registrada en el Sistema SAP por el área de Cuentas por Pagar. Continúa muy concentrado el consumo en plantas del AMBA, con Córdoba y Mendoza como las plantas de mayor consumo en sitios de interior.

En febrero 2021 pusimos formalmente en práctica el modelo de Gestión de emisiones y huella de carbono diseñado en 2020. Este modelo de datos

nos permite contar con un inventario de emisiones y tener un diagnóstico diario sobre nuestra huella de carbono, lo que nos posibilita mejorar nuestras operaciones y tomar decisiones informadas sobre recambio de tecnología, considerando variables de eficiencia energética e impacto ambiental.

Esta herramienta brinda a nuestros clientes (tanto B2B como B2C y particulares), información sobre el impacto de emisiones 1 y 2 que se genera en cada una de nuestras entregas y la gestión de almacenes.

Realizamos aproximadamente 15 presentaciones del modelo a diferentes clientes, así como en ámbitos públicos: ante autoridades de los gobiernos municipales de Godoy Cruz en Men-

doza, ante los gobiernos provinciales de Misiones y San Juan y en el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).

En 2021 las emisiones GEI aumentaron un 27 % en relación al 2020 debido al crecimiento de la actividad, que se tradujo en una mayor cantidad de viajes de transporte y en el consumo de energía de nuevas cámaras de frío para la gestión de la campaña de vacunas COVID-19.

El estudio de eficiencia energética que realizamos y la compra de infraestructura sostenible (semis, camionetas y bicicletas eléctricas y nuestra preferencia en la contratación de unidades con GNC para la última milla) colabora y continuará colaborando a atenuar el crecimiento de dichas emisiones hacia 2022. Hacia finales de 2021 también implementamos distintas optimizaciones en los viajes entre sucursales de interior, evitando su escala en CIT (Buenos Aires), esto se traduce en que 300 pallets menos de mercadería se canalicen hacia Buenos Aires en forma mensual.

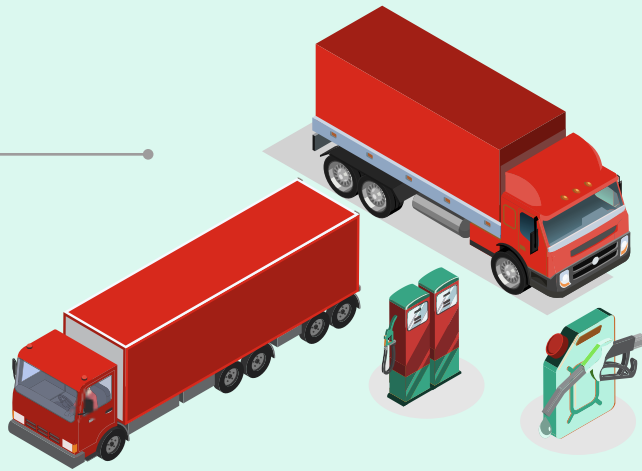
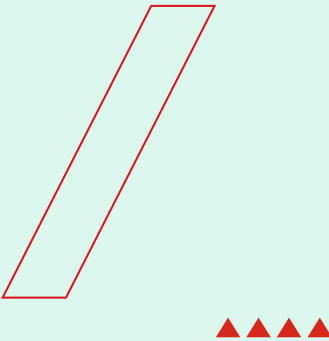


El Modelo de Huella de Carbono y su divulgación a clientes y otros públicos generó diversos reconocimientos, dentro de los que se destacan dos Premios Amcham en el eje ambiente, categoría Huella de Carbono, y un premio al liderazgo sostenible de la Cámara de Comercio Argentino-Británica.

Fuimos convocados a participar de la Alianza para la transición energética -programa de asesoría creado por el CDP y la Agencia de Energía y Ambiente de Francia -ADEME- como única empresa latinoamericana, recibiendo asesoramiento para desarrollar una estrategia de descarbonización de nuestras operaciones.

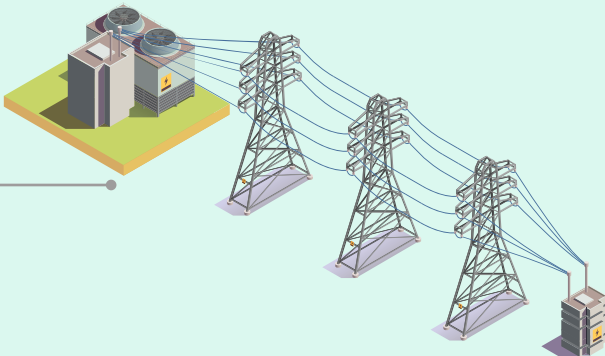
Emisiones de GEI 2021

97 081
Total de t de CO2 eq



Alcance 1
Emisiones asociadas al proceso principal, siendo el consumo de combustible el principal generador. Se incluye en 2021 además del combustible de transporte, el combustible despachado para uso de grupos electrógenos (combustión estacionaria).

93%



Alcance 2
Emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida para Almacenes y Sucursales.

6%



Alcance 3
Emisiones asociadas a viajes de colaboradores y gestión de los residuos.

1%

Carbon Disclosure Project (CDP)

Desde 2018 reportamos ininterrumpidamente nuestro inventario de emisiones en la plataforma del CDP. En el último reporte nuestra clasificación pasó de “D” a C (-), Awareness (conciencia).

C(-)
Awareness

Movilidad sustentable: gestión eficiente de emisiones de vehículos de la flota

Continuamos relevando nuestra flota para implementar medidas de consumo eficiente y reducir su impacto ambiental. Invertimos además en vehículos con combustibles alternativos e incorporamos tecnologías que permiten reducir el uso de combustible.

Durante julio de 2021 realizamos una encuesta con alcance nacional para conocer el perfil de combustible y tecnología de motor de la flota, relevando datos de 2500 transportistas. Dicha información comenzará a ser sistematizada a partir del proyecto de digitalización de legajos de transportistas, que nos permitirá contar con información en línea.

43%

de flota con combustibles alternativos (GNC + Híbridos (diésel/GNC) + Eléctricos) (vs. 38% en 2020)

31%

diésel (vs. 27% de 2020)

26%

nafta (vs. 35% de 2020).

En materia de eficiencia energética en larga distancia sumamos los primeros dos bitrenes a nuestra flota. Se trata de un vehículo con capacidad de 75 toneladas de carga, que por su mayor eficiencia logra reducir en un 27% las emisiones por kilo de mercadería transportada y aporta tecnología que contribuye a la seguridad vial.

Sumamos también 60 nuevos semirremolques full, que por su mayor capacidad de carga contribuyen a reducir la cantidad de viajes y las emisiones por kilo de mercadería transportada. Además, agregamos cuatro nuevas marcas de neumáticos a nuestras pruebas de durabilidad, analizando un total de nueve diferentes. Llevamos a cabo más de 100 mediciones, cuyos resultados son considerados al momento de adquirir cubiertas, para seleccionar las de mejor resultado según su vida útil y calidad, y el menor desperdicio por kilómetro recorrido.

La adquisición de las 25 bicicletas a pedaleo asistido, la incorporación de dos nuevos utilitarios Kangoo ZE eléctricos y la realización del primer retrofit (conversión de motor diésel a eléctrico) fueron iniciativas para reducir el consumo directo de energía y las emisiones de GEI.

Convertimos un utilitario chico con motor a combustión diésel en un vehículo 100% eléctrico a partir de la instalación de un kit realizado en un taller especializado en la provincia de Misiones. Este tipo de reconversiones en Argentina aún no son una práctica masiva.

Evolución de la flota de semirremolques full	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proyectado 2022
Flota total	174	182	196	213	223	228	294	294
Flota full	0	2	22	32	42	47	107	107
% flota full	0%	1%	11%	15 %	19 %	20%	37%	37%

Aumento de bodega promedio debido a la incorporación de semirremolques de mayor Capacidad	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proyectado 2022
Promedio bodega por unidad (m³)	9797	98,1	99,1	100,4	100,4	101	102	102
Incremento anual	-	1,10%	1,00%	0,8%	0 %	1%	0,8%	0%

Unidades motrices larga distancia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proyectado 2022
Con Euro V	1	23	43	47	45	93	199
	1%	27%	50%	47 %	31%	49%	66%
Flota total	74	86	85	99	144	190	300





Capacitación y concientización ambiental*

En materia de formación, trasladamos el e-learning “Ambiente y Sustentabilidad” a nuestra nueva Plataforma de Talento permitiendo el acceso a todos los colaboradores y transportistas, alcanzando así 75 visualizaciones. Además, lanzamos el curso “Seguridad, Higiene y Ambiente en planta” pensado especialmente para los sectores operativos, con temas como segregación de residuos, respuesta ante incidentes ambientales y buenos hábitos. Obtuvimos 335 visualizaciones.

Para la concientización ambiental de los sectores operativos desarrollamos cartelería específica con información ambiental de cada planta, favoreciendo su acceso mediante códigos QR, Mi Andreani y la intranet. Cada sitio cuenta con información sobre contención de derrames, contacto en situaciones de emergencia y planes de evacuación, entre otros. Finalmente, brindamos una capacitación a 120 referentes comerciales sobre el modelo de Gestión de Emisiones y Huella de Carbono.

* Para más información sobre las acciones de capacitación y desarrollo internas ver sección de “Gestión del talento” en este Reporte.

Además, acompañamos al Patagonia Eco Film Fest en su 6ta edición, que contó con modalidad virtual y presencial en la ciudad de Puerto Madryn. Además en el marco de las conferencias ofrecidas durante el festival dimos una charla sobre la huella de carbono.

En el Día Mundial del Ambiente lanzamos una trivia que consistió en tres preguntas durante tres días y el sorteo de premios entre quienes respondían correctamente. El cuestionario incluyó preguntas sobre economía circular, huella de carbono y emisiones de CO2, y obtuvimos la participación de 395 colaboradores.

Volvimos a promover el uso de vajilla reutilizable en los comedores y reducir el consumo de plásticos descartables, lo que logró una importante reducción de plásticos de un solo uso.

En Brasil realizamos capacitaciones para 25 personas sobre los procedimientos y la correcta disposición de residuos, con una carga de trabajo de cuatro horas.

Desde la inversión social privada contribuimos a generar impacto social positivo desde el sector logístico, articulando en red emprendimientos, organizaciones, personas y sector público.

\$ 132M

de Inversión social incluyendo la donación de la logística
16,5 millones de vacunas contra el Covid-19

Formación para el primer empleo:
Continuamos acompañando a las generaciones futuras con distintos programas: Cimientos, Acompañamos futuros, Panal y Potrero Digital.

444 033

de kilos de
envíos solidarios

**Comprometidos
con la Sociedad**



Karina
Castiglioni
Gerenta
de Fundación
Umberto Andreani

“En un contexto de expansión y desarrollo de la actividad logística, buscamos que esa evolución se vea reflejada en la logística con impacto social. Continuamos comprometidos con las comunidades más vulnerables y potenciamos la ayuda humanitaria para mejorar las condiciones de vida y el cuidado de la salud”.



Buscamos dejar una huella en las comunidades que conectamos. Invertimos en la educación y en el desarrollo de habilidades, con foco en los jóvenes con menos oportunidades, para posibilitar su inserción en el mercado laboral. Generamos alianzas y redes con otros actores relevantes para compartir nuestros conocimientos y así potenciar e incentivar prácticas viales sustentables y seguras.

Logística con *impacto social*

\$ 132 069 842

de inversión en impacto social.

Trabajamos en acciones solidarias concretas con alto impacto positivo en las comunidades para dar respuestas desde nuestra experiencia en la logística. Con foco en la salud y los grupos vulnerables, generamos alianzas y articulamos con programas sociales para acompañarlos en la distribución de productos y, especialmente desde diciembre de 2020, en la gestión de las vacunas contra el COVID-19 en nuestro país.

Asistimos a instituciones en todo el país en salud, hospitales públicos, comedores, bancos de alimentos, centros comunitarios, escuelas rurales, entre otros. Para los sectores más vulnerables trabajamos en diferentes acciones solidarias, tanto propias como en alianzas con diferentes organizaciones.



Red Logística Social

Participamos activamente en la Red Logística Social la cual amplió su alcance más allá del acompañamiento en la educación para dar respuesta a las nuevas urgencias que surgieron a partir de la pandemia en el sector rural, principalmente vinculados a la salud y el cuidado de las personas. En 2021 trasladamos 63 922,61 de kilos de productos para beneficios sociales en el marco de la Red.

Participantes de la Red:

- ▲ ADRA
- ▲ Bibliotecas Rurales
- ▲ APAER
- ▲ Fundación Casa Grande
- ▲ Fundación Leer
- ▲ Fundación Ruta 40
- ▲ San Genaro
- ▲ Cimientosción

- ▲ Misiones Rurales Argentinas
- ▲ Caritas
- ▲ Dale tu Mano
- ▲ Banco de Alimentos
- ▲ Fundación Emprendedores Rurales
- ▲ Cruz Roja Argentina (articulaciones realizadas por fuera de las acciones planteadas debajo)

Salud

Nuestra experiencia de 40 años en logística en salud, siendo líderes del segmento de logística farmacéutica, el profesionalismo de nuestros equipos y nuestra infraestructura nos permitió ser un actor protagónico en los operativos logísticos de vacunas COVID-19 en Argentina. Pusimos a disposición nuestro conocimiento técnico ofreciendo nuestros servicios para la logística del operativo inaugural de vacunación, donando el costo de la logística de las primeras 300 mil dosis de la vacuna Sputnik V que ingresaron al país en diciembre de 2020 y de decenas de millones de dosis de vacunas que ingresaron en lo sucesivo, en el rango de

temperatura de 2 a 8 grados (AstraZeneca, Sinopharm y CanSino).

Desde la primera operación logística de diciembre de 2020 y hasta el cierre del presente Reporte, hemos liderado los operativos de las vacunas Sputnik V, AstraZeneca, Sinopharm, Moderna, CanSino y Pfizer, adaptando en cada caso las distintas etapas del proceso logístico al rango térmico requerido por cada una.

Este hito para el país y para la compañía nos permitió, además, fortalecer nuestra estrategia de sustentabilidad, la cual tiene como objetivo principal consolidarnos como una empresa de logística sustentable que aporta soluciones innovadoras y eficientes a sus clientes, gestionando los aspectos del negocio y las relaciones humanas responsablemente, y cuidando nuestro entorno.*

* Para más información sobre la campaña y las operaciones en relación a la distribución de las vacunas COVID-19 ver capítulo de “Productos y servicios” de este Reporte.



Asumimos la responsabilidad para con la sociedad argentina con orgullo y compromiso, conscientes de nuestro rol y poniendo a disposición nuestro liderazgo para garantizar el cumplimiento del Operativo Vacunas COVID-19 de manera exitosa.

Género

En alianza con P&G participamos un año más de la campaña de Always “más toallitas menos faltas” junto a Ruta 40 en las cuales donamos la logística para la distribución de más de 1 millón de toallitas. Trasladamos desde Fundación Umberto Andreani 49 pallets a distintas organizaciones sociales, supervisiones escolares y escuelas del país. Con la campaña se alcanzaron a 7884 alumnas de 364 escuelas a lo largo de 17 provincias de nuestro país. Esta ayuda permitió que, a la suma de días no concurridos a la escuela por la pandemia, no se le adicionaran otros a las alumnas por no contar los elementos de higiene femenina necesarios.

Nutrición

Junto a Fundación Mapfre y Fundación CONIN participamos en la logística de una donación de fórmulas infantiles y módulos nutricionales para el tratamiento de los niños menores de cinco años que asistían a los Centros CONIN de Argentina.



La acción permitió:

77 centros CONIN alcanzados, pertenecientes a 68 localidades de Argentina.

50 envíos realizados, a localidades de Argentina.

1274 niños menores de 5 años alcanzados.

21 120 de latas de fórmulas infantiles y módulos nutricionales donadas.

1274 juguetes entregados para los niños beneficiarios de la donación

Brecha digital

Acompañamos a Potenciar Solidario, Cimientos y Chicos.Net a distribuir computadoras en el marco de la implementación de sus respectivas iniciativas. En 2021 repartimos 61 computadoras a distintas escuelas y organizaciones a lo largo de todo el país.

Envíos solidarios

Colaboramos articuladamente con servicios de logística con las siguientes organizaciones e instituciones: La Alborada, Cáritas, Por Amor al Aborigen, Organización social Tatetí, Noche Buena para Todos, Cinco Panes y Dos Pescados, Mirando al otro, Iglesia Nuestra Señora del Rosario, Institución Salesiana Nuestra Señora de Luján, Casa Salesiana Pio IX, Don Bosco, escuelas públicas, comedores y otras parroquias a lo largo del país.

444 033

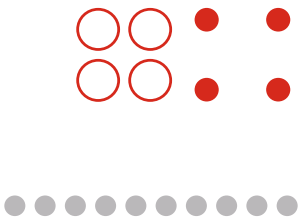
de kilos movidos de envíos solidarios.

Nuestro volumen asociado a logística con impacto social, incluyendo envíos solidarios y otros totalizó 541 355 kilos trasladados en el año.



Inversión social para la inserción laboral y el desarrollo de habilidades

Seguimos promoviendo el empleo joven a través de diferentes programas propios y en alianza con otras entidades.



Lanzamiento de la Academia Fundación Umberto Andreani

Este año inauguramos la primera plataforma educativa de la Fundación Umberto Andreani, concebida bajo la modalidad e-learning incluso previo al contexto de pandemia, y diseñada para todo aquel que necesite incorporar conocimientos logísticos para gestionar. La Academia busca ser, además, un espacio de intercambio

de experiencias para toda la región, resaltando la calidad, el profesionalismo y la colaboración permanentes de quienes forman parte.

Con una mirada integral, la plataforma abarca temas de tecnología, sustentabilidad y logística, y busca capacitar tanto a profesionales que necesiten actualizarse y gestores de pymes, como a jóvenes con menos experiencia y emprendedores.

Asimismo, desarrollamos contenidos para compartir de manera gratuita con comunidades con menos acceso a oportunidades. En alianza con las organizaciones sociales con las que trabajamos y que capacitan jóvenes en otras habilidades, desde la Academia elaboramos contenidos que les permitirán complementar su formación técnica aumentando así sus posibilidades de inserción laboral.

Programa Acompañamos Futuros

Continuamos participando de esta iniciativa para mejorar las competencias laborales y las condiciones de empleabilidad de jóvenes de contextos socioeconómicos complejos, y al mismo tiempo, profesionalizando el sector logístico.

Programa de Articulación de Nuevos Alcances Laborales

En 2021 acompañamos la tercera edición de PANAL (Programa de Articulación de Nuevos Alcances Laborales), en el que colabora el sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de integrar y capacitar a jóvenes entre 18 y 24 años del municipio de Vicente López para que puedan ampliar sus oportunidades de empleo; a través de una formación combinada de habilidades blandas y técnicas, complementadas con la nueva etapa de mentoring a cargo de voluntarios.

En 2021 implementamos los siguientes cursos:

“Conocé las mejores prácticas en Logística para la industria farmacéutica”

31 profesionales reuindos que lograron profundizar sus conocimientos en una capacitación sincrónica de seis encuentros de dos horas cada uno.

“Sumá Logística a tu negocio digital”

20 emprendedores participaron, se implementó de manera asincrónica.

“El ABC de la Logística”

Se encuentra en desarrollo, y será en 2022 el primer curso de la Academia, no arancelado destinado, en el marco de Acompañamos Futuros, a jóvenes de contextos económicos vulnerables y convocados a través de organizaciones sociales aliadas. El objetivo es capacitar y acercar a los participantes, a los conocimientos básicos de la Logística para fomentar el interés en el estudio del sector y que cuenten con mayores herramientas a la hora de buscar su primer empleo.



Este año 17 participantes se formaron –durante 16 encuentros virtuales y presenciales– en competencias laborales, estrategias para la empleabilidad y aspectos técnicos según sus intereses. Entre ellos, siete chicas escogieron cursar nuestra capacitación en logística, convirtiéndola en la primera designada a un grupo 100% femenino.

- ▲ 4 voluntarios especialistas del Grupo.
- ▲ 8 horas de formación técnica en logística.

Junto a Cimientos

Durante el primer semestre del año, junto a Fundación Cimientos y JP Morgan, organizamos cursos virtuales sobre habilidades blandas y el sector logístico en siete encuentros para 18 jóvenes entre 17 y 23 años que no hayan terminado sus estudios secundarios o que, en caso de contar con un título secundario, encuentran compleja su inserción laboral.



Durante el segundo trimestre, cumpliendo con todos los cuidados y protocolos necesarios, retomamos la presencialidad. Junto a Cimientos y el GCBAformamos a 19 jóvenes del Barrio 31, compartiendo conocimientos con jóvenes entre 20 y 30 años que ya contaban con conocimientos técnicos en logística o que realizan tareas de esta índole en sus trabajos. Este intercambio permitió que fueran ellos los formadores de sus propios compañeros, brindando ejemplos y desafíos de sus tareas diarias a los encuentros.



Junto a Potrero Digital

Este año, con el propósito de seguir sumando nuestro aporte dentro de espacios que promuevan la empleabilidad de jóvenes con menos oportunidades, nos sumamos al proyecto Potrero Digital. Creada en 2018, esta red de centros de aprendizaje en oficios digitales brinda educación digital y las herramientas necesarias para que jóvenes en situación de vulnerabilidad puedan obtener empleo en sectores como la tecnología y las industrias del conocimiento.

De esta forma, junto al de otras empresas pusimos en marcha esta edición del proyecto en CasaSan en el barrio de La Boca. Complementamos una capacitación de Mercado Libre orientada a formar Asistentes de venta, brindando a los 30 alumnos participantes conocimientos sobre la importancia de la integración logística para una correcta venta y buena experiencia del cliente.

CASA SAN

Curso
ON LINE

POTRERO
DIGITAL

¿Querés aprender a vender y
enviar productos/servicios
vía mercado libre
para tu emprendimiento
u otras empresas?

mercado
libre

¡Este curso es para vos!

ASISTENTE DE VENTAS EN MERCADO LIBRE
Y OPERACIÓN LOGÍSTICA

Si no tenés conexión en tu casa, podés venir al Punto Digital de CasaSan.

✓

Fecha de inicio
Lunes 23 de Agosto

🕒

Lunes de 18 a 20 hs
42 horas total

📅

15 clases on line
a través de la Plataforma
de Potrero Digital

📝

Cupos limitados

Inscribite!

es totalmente GRATIS

Compromiso

MECENAZGO
CULTURAL

Allaria
Ledezma & Cia

Itaú

FUNDACIÓN
ANDREANI

mercado
libre

Articulación pública privada

Articulación público-privada para empleo joven

Continuamos siendo parte del Consejo para la Empleabilidad – Eje logística junto al Ministerio de Desarrollo Económico y Productivo de la Ciudad de Buenos Aires, que busca delinear programas en alianza con el sector privado para generar empleo para jóvenes de contextos vulnerables.

Además, seguimos formando parte de la Mesa técnico pedagógica, liderada por la Subsecretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de Buenos Aires, que busca cubrir de manera eficiente las necesidades de talento de los sectores productivos, con foco en logística y en los barrios vulnerables.

Profesionalización del sector logístico

Pusimos en marcha la primera capacitación de Fundación Umberto Andreani avalada por el Ministerio de Educación: la Tecnicatura en Logística, junto a UTN regional Buenos Aires de la que en 2021 se abrieron a dos comisiones (marzo: 42 inscriptos y agosto: 56 inscriptos) En alianza con Banco Galicia tuvimos la oportunidad de

becar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social para que tuvieran por primera vez una formación integral y formal en el marco de una universidad.

Las organizaciones aliadas Forge, Cimientos y Reciduca realizaron una identificación de sus mejores perfiles, y la selección fue realizada por Banco Galicia y nuestra Fu

98 alumnos inscriptos en 2021.

Curso Superior en Logística junto a la UTN

Con el objetivo de identificar los nuevos desafíos logísticos que se presentan en la gestión de la supply chain y detectar las soluciones más eficientes con una mirada integradora de la gestión del sector, implementamos el Curso Superior en Logística junto a la UTN. Este año

participaron 24 alumnos, de los cuales cuatro son colaboradores del Grupo que fueron acompañados por la empresa para continuar desarrollando a sus equipos.

Diplomatura en Logística en la UTN

Lanzamos una nueva edición de nuestra Diplomatura junto a la UTN para formar a profesionales en herramientas innovadoras que respondan a las necesidades del sector para gestionar de manera eficiente recursos humanos, físicos e informáticos en cualquier fase: abastecimiento, manufactura o distribución hasta el punto de disposición final. En 2021, asistieron 37 alumnos de los cuales seis fueron colaboradores de Andreani becados, para continuar acompañando el desarrollo profesional de sus equipos.

Este año se actualizaron los contenidos de la currícula en relación a las nuevas demandas de conocimientos y oportunidades de complementar miradas con especialistas de los temas.

Participamos de distintas iniciativas público-privadas orientadas a potenciar la movilidad segura y sustentable, fomentando nuevos hábitos culturales, sostenibles desde lo ambiental, social y económico. Atendiendo a las problemáticas locales de cada región geográfica y particularidades de cada ciudad, promovemos y generamos conversaciones que derivan en acciones concretas con distintos gobiernos: locales, provinciales y nacional.

- ▲ Gobierno de Rosario. Hemos puesto a disposición bicicletas eléctricas y de nuestro know how para pruebas de distribución urbana, involucrándonos en una problemática concreta de una ciudad con nuestra propia dinámica.
- ▲ Gobierno de Misiones. A partir de la firma un convenio, buscamos potenciar e intercambiar experiencias, capacidades, infraestructura y metodología para trabajar en pos de la seguridad vial, la eficiencia ambiental del transporte y realizar actividades concretas de compensación de huella.

- ▲ Gobierno de San Juan. Reunión con Secretaría de Ambiente para compartir nuestras prácticas en reducción de huella de carbono
- ▲ Reunión con Ministerio de Ambiente y Ministerio de Cambio Climático de Misiones. Participamos del 1º “Diálogo: “Sector Privado y Clima” convocado por el Ministerio de Cambio climático de Misiones
- ▲ Participamos de la Red de Movilidad Sustentable y Segura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, donde compartimos buenas prácticas.
- ▲ Participamos del lanzamiento de la COP Jujuy Verde 2021, encuentro público-privado en el que se presentó la visión 2050 para la provincia.





Nuestra sede en el
barrio de La Boca

Arte y cultura desde la Fundación Umberto Andreani

En 2021 abrimos las puertas de nuestra sede en el barrio de La Boca, dando comienzo al vínculo entre el público y los artistas con el nuevo edificio. Se cumplió entonces con el objetivo de que sea un espacio abierto a la comunidad, y significó la consolidación de la Fundación Umberto Andreani como un espacio renovador en el horizonte cultural de Buenos Aires y del país.

Continuamos invirtiendo en el área cultural, apoyándonos en nuestra sede para ser anfitriones de distintos encuentros, festivales y exhibiciones, generando alianzas estratégicas con otras instituciones. Participamos del ciclo de Performance El Asunto de Lo Remoto, de La Semana del Arte que organiza el Ministerio de Cultura de la Ciudad y de La Noche de los Museos. También realizamos diferentes actividades educativas para la inclusión del barrio de La Boca, para los colaboradores del GLA, sus familias y público en general.

Premio Fundación Umberto Andreani a las Artes Visuales

En 2021 se realizó la 7° edición con récord de participantes: se recibieron 1222 obras de artistas de todo el país, entre las que se seleccionaron 47. Además de potenciar la mirada federal convocando participantes a nivel nacional, este año se puso el foco en el cruce entre el arte y la ciencia, y se ponderaron positivamente proyectos que contemplaron el uso de la tecnología. De hecho la obra ganadora del primer premio fue la del artista Mariano Giraud “Individuos sustanciales” que hizo uso de la realidad virtual. El jurado estuvo integrado por Feda Baeza, Ana María Battistozzi, Laura Buccellato, Mariano Sardón y Javier Villa. También se adquirieron tres obras para la colección de nuestra Fundación Umberto Andreani.



La pieza ganadora “Individuos sustanciales” combinó impresión 3D con realidad virtual.

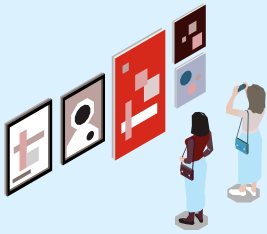


“Amazonas” de Florencia Rodríguez Giles.



“El Presente fue Perfecto” del grupo Cabezudos (Horacio Occhi, Paola Sferco y Mercedes Schamber).

Cultura y arte

 10
muestras realizadas.

143
artistas apoyados.



obras:
76 producidas.
123 exhibidas.



7
ciclos de música,
literatura y danza.



9992
visitantes al espacio entre
enero y diciembre.



2
intervenciones



Primera edición del
Festival Posthumania
con 12 docentes
invitados.

61 artistas
acompañados
en 2021

Posthumania

Organizado por el área de (no) Pensamiento de nuestra Fundación, se llevó a cabo la primera edición de este encuentro bajo la consigna “Devenir cyborgs”, en el que participaron distintos referentes del ámbito de la filosofía y la ciencia junto con artistas y personalidades de la cultura.

Durante dos jornadas los participantes dialogaron sobre la fusión entre humanos y máquinas, debatiendo sobre las transformaciones y desafíos que el desarrollo tecnológico nos propone como especie. Las actividades fueron gratuitas con inscripción previa

Artistas

acompañados
en 2021

Mariano Sardón,
Mariano Sigman,
Gian Paolo Minelli,
Antonella Agesta,
Andrés Aizicovich,
Diego Araoz,
Joaquín Aras,
Gabriel Baggio,
Jacques Bedel,
Facundo Belén,
Erica Bohm,
Julián Brangold,
Cabezudos
(Horacio Occhi,
Mercedes Schamber,
Paola Sferco),
Abril Carissimo,
Laura Códega,
Correspondencias

Transmodales
(Sebastian Tedesco,
Bruno Alejandro
Mesz),
Marina Daiez,
Alfio Demestre,
Marcolina Dipierro,
Gonzalo Egurza,
Julio Pereyra,
Cotelito,
Natalia Forcada,
Mariano Giraud,
Alberto Goldenstein,
Gabriela Golder,
Gabriel González
Carreño,
Lucia Harari,
Carlos Huffmann,
Irina Kirchuk,
Pablo La Padula,

Mariana López,
Matías Malizia,
Sandra Marinescu,
Ulises Mazzucca,
Sofía Medici,
Damián Miroli,
Gaspar Núñez,
Laura Ojeda Bär,
Julia Padilla,
Victoria Papagni,
Karina Peisajovich,
Cecilia Picca,
Florencia Rodríguez
Giles,
Belén Romero
Gunset,
Martín Sichetti,
Manuel Sigüenza,
María Candelaria
Traverso,

Mayra Vom Brocke,
Guido Yannitto,
Lux Lindner,
Agustín
Mendilaharzu,
Constanza Feldman,
Luz Algranti,
Liv Schulman,
Leo Ocello,
Gladys Nistor,
Julián Manzelli.



Los murales de las artistas ganadoras Irene Lasivita y Diana Alessi en Plaza Mujeres, Puerto Madero.

Formando parte
Con la intención de acercar nuestra institución a la comunidad, abrimos nuestras puertas a través de distintos recorridos guiados. Nos visitaron así 359 alumnos y alumnas de colegios de La Boca, San Telmo y Barracas (como la Escuela Técnica Número 31 “Maestro Quinquela”, la Escuela 9 del D.E. 4, el Instituto San Juan Evangelista, el Colegio Normal Superior N° 5, el Bachiller en Artes Visuales – Instituto Industrial Luis A. Huergo y el Colegio Nacional Buenos Aires). También hicimos visitas guiadas para estudiantes universitarios de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad del Museo Social Argentino. Y brindamos recorridos guiados junto a las autoridades del Distrito de las Artes, del Minis-

terio de Cultura, del Bafici y de asociaciones del barrio como las Promotoras de la Salud del Hospital Argerich. Por último, elaboramos actividades infantiles especiales por las Vacaciones de Invierno que pudieron disfrutar más de 100 personas (colaboradores de Andreani junto con sus familias).

Otras acciones con la comunidad relevantes en 2021 fueron:

- ▲ Diagnóstico del barrio de La Boca, con un mapeo de actores y análisis del impacto de nuestra organización para el posterior desarrollo de un proyecto de inversión social privada, que queda como desafío para el 2022.

- ▲ Concurso Muralistas Argentinas: Nuestra Fundación impulsó y desarrolló la primera edición de este concurso con perspectiva de género, en alianza con L’Oréal Argentina, la Embajada de Francia y el Instituto Francés de Argentina, con el apoyo de Plavicón y la Comuna 1 de BA. Las artistas de todo el país pudieron expresarse dentro del espacio público y destacar su rol de mujeres y de quienes se auto-perciben como mujeres. De las 200 participantes se premiaron 4, 2 de ellos quienes tuvieron la posibilidad de realizar sus murales en espacios públicos de la Ciudad de Buenos Aires y los dos restantes a realizar en 2022 en la Central de Distribución de L’Oréal Argentina en Tigre.

Fundación x La Boca
Somos miembros del Consejo Directivo de la Fundación x La Boca, una ONG creada en 2001 con la misión de “ser puente de integración y desarrollo del barrio de La Boca” que trabaja sobre cuatro ejes: Acción Social; Arquitectura, Urbanismo y Patrimonio; Cultura; Riachuelo y Ambiente y persigue, entre sus principales objetivos, el saneamiento del Riachuelo, la recuperación y puesta en marcha del Transbordador Nicolás Avellaneda y sus dos cabeceras La Boca e Isla Maciel.

Dentro de las acciones del año destacamos la organización, junto ACUMAR, el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación, la Federación

Metropolitana de Remo, la Armada Nacional y la Corporación Buenos Aires Sur de la “11 Remada por el Riachuelo” en la cual participaron de manera no competitiva más de 10 mil remeros experimentados y novatos con todo tipo de embarcaciones, demostrando el potencial navegable del afluente y promoviendo una actividad náutica asociada a la recreación deportiva, a la ecología y el cuidado del ambiente. El objetivo fue solicitar que se siga trabajando en el saneamiento de la cuenca, que una vez supo ser el lugar elegido para construir todas las primeras sedes de los grandes clubes de remo que hoy residen en Tigre.



Cumplimiento de objetivos y desafíos a futuro



Desafío para 2021	Cumplimiento en 2021
Marca Sustentable	
Continuar con el fortalecimiento de la rendición de cuentas a través de los KPI y estándares.	Estandarizamos la rendición de cuentas a través de un tablero de gestión con PowerBI.
Definir la nueva matriz de materialidad a partir del ejercicio de revisión.	Avanzamos con el ejercicio de materialidad con una consulta a los grupos de interés y armado de la Matriz de materialidad.
Avanzar en los objetivos 2030 enfocados en los ejes estratégicos.	Trabajamos en red con las áreas clave para avanzar en los objetivos y metas de nuestra Visión 2030.
Potenciar un ambiente inclusivo para el desarrollo de nuestros colaboradores y toda la cadena de valor.	Llevamos a cabo diferentes acciones de formación en Diversidad e Inclusión a Líderes y a colaboradores en general.
Descarbonizar sostenidamente nuestras operaciones.	Desarrollamos distintas iniciativas en 2021: mayor cantidad de flota a GNC, 25 Bicicletas eléctricas, dos nuevas Kangoo ZE; sin embargo las emisiones han crecido en 2021 respecto a 2020 por el aumento de cantidad de viajes.
Desarrollar una visión circular para insumos y residuos.	Sumamos 14 nuevas sucursales al Programa Re-Circular de revalorización del scrap.
Lograr cero accidentes viales graves en forma sostenida y desarrollar alianzas público-privadas por la educación vial.	Nuestra meta continúa siendo llegar a cero lesionados. Por ello renovamos permanentemente nuestra flota con estándares de seguridad y tecnología cada vez más elevados.
Desarrollar nuestra cadena de valor incorporando criterios sociales, éticos y ambientales en la búsqueda y selección de todos los proveedores.	Capacitación al equipo de Compras en temas de compras sostenibles e ISO 20400 junto a Valor AMIA, y evaluamos a proveedores críticos y nuevos en sustentabilidad.

Desafío para 2021

Cumplimiento en 2021

Eficiencia Ambiental

Realizar un estudio de diagnóstico sobre el ciclo de vida de los plásticos de un solo uso en la empresa, en el marco de la economía circular.

Realizamos un estudio de ciclo de vida de plásticos de un solo uso junto a CONICET.

Implementar un programa de reciclado de residuos en todo el país.

Lanzamos el Programa Re-Circular de revalorización de scrap y sumamos 14 nuevas sucursales con esquema de reciclado.

Avanzar en la implementación de un precio interno al carbono como otra variable para los proyectos de inversión.

Tenemos como desafío avanzar en 2022.

Continuar mejorando y refinando el modelo de huella, incorporando más variables al Alcance 3.

Mejoramos la calidad de la información para los Alcances 1 y 2; y tenemos como desafío abordar el alcance 3 para 2022.

Sistematizar una metodología de medición de la huella de los servicios de transporte a clientes de Brasil.

Tenemos como desafío avanzar en 2022.

Lanzar una política integrada de calidad, seguridad y medio ambiente en Brasil.

Lanzamos la Política SGI, y la implementamos en la Sede y las sucursales.

Sumar un sistema de ruteo automático en el 100% de las sucursales. Esta innovación es relevante para la medición de huella.

29 sucursales están utilizando la aplicación de Ruteo Automático. A través de la plataforma, se emiten diariamente más de 300 hojas de ruta diarias optimizadas. En 2022 se completará el resto

Incorporar 50 bicicletas eléctricas para última milla.

Incorporamos 25 unidades a nuestra flota.

Incorporar el sistema de camiones bitrenes a la flota.

Sumamos dos nuevos bitrenes a nuestra flota.

Aumentar la cantidad de unidades con combustibles alternativos como eléctricas o GNC, entre otras.

Tenemos un 4% más de vehículos a GNC, tres nuevas Kangoo eléctricas en el cual una de ellas fue la realización de un retrofit (Transformación de combustión a eléctrica), esta última la conduce una transportista.

Desafío para 2021

Cumplimiento en 2021

Valor Humano

Lograr que las políticas de talento lleguen a todos los niveles de la organización (personal fuera y dentro de convenio).

Llevamos a cabo acciones de talento orientadas a todos los equipos de trabajo y también para transportistas: implementamos la encuesta de clima organizacional (GPTW), y desarrollamos talento con formación operativa (incluyendo a transportistas), programa de apoyo educativo, charlas abiertas, y cursos de e-learning.

Implementar el módulo de Educación dentro del Sistema de Gestión de las Personas Visma.

Se implementó el módulo de Aprendizaje en el Sistema Visma. Además se implementó una plataforma de educación para Transportistas y personal eventual.

Desarrollar un nuevo portal de formación para todos los colaboradores de Andreani.

Implementamos una plataforma de aprendizaje para colaboradores (Plataforma de Talento) y otra para Transportistas y Eventuales (Plataforma de Formación Operativa).

Reestructurar el ecosistema de canales de comunicación interna en función del negocio y las audiencias, con el objetivo de mejorar el alcance a segmentos como transportistas y eventuales.

Priorizamos la renovación del enfoque de comunicación interna con un equipo interdisciplinario que coconstruyó la marca empleadora, definiendo sus atributos, objetivos y storytelling. La reestructuración de canales se inició sobre el último trimestre de 2021 y culminará en 2022.

Implementar el programa de bienestar (wellness).

Dejamos en pausa la implementación de este programa por el COVID-19. Lo estaremos retomando cuando los protocolos lo permitan. Planificado para 2022

Alimentar con nuevas acciones el programa de tránsito seguro y expandir el programa a la flota de corta y media distancia.

Seguimos avanzando en el programa con acciones de concientización, compra de infraestructura para la flota, controles para corta, media y larga distancia.

Incrementar la nómina de mujeres transportistas.

El incremento de mujeres transportistas en 2021 no fue significativo, con lo cual definimos distintas estrategias para potenciar este KPI en 2022.



Desafío para 2021

Cumplimiento en 2021

Innovación

Revisión y mejora del proceso de interacción con el destinatario desde la experiencia omnicanal.

Construimos una Estrategia de Relacionamento Omnicanal General Andreani en el cual identificamos los perfiles con los que interactuamos, integramos todos los canales en una red, estandarizamos la experiencia con la marca.

Desafío para 2021

Cumplimiento en 2021

Innovación

Desarrollar una herramienta para mapear los riesgos y oportunidades de nuestro impacto por zonas, cubriendo las dimensiones social, cultural, ambiental y económica en públicos internos y externos.

Posicionar a la Fundación en el escenario educativo local, nacional y regional con cursos de formación en logística destinados a profesionalizar el sector.

Implementar un Hackaton Social para resolver problemáticas educativas con innovación tecnológica.

Crear una Plataforma de Gestión Logística Social que optimice el proceso de envíos solidarios.

Terminar el desarrollo de la aplicación para la autogestión de proveedores con la automatización de la encuesta de sustentabilidad.

Incorporar a los procesos de compra, proveedores inclusivos.

Este proyecto se pospuso para 2022.

Lanzamos la primera plataforma educativa de e-learning de Fundación Umberto Andreani: Academia Fundación Umberto Andreani. Trabajamos en el posicionamiento de la plataforma, y el desarrollo y contenido de los cursos.

Realizamos reuniones con diversas organizaciones sociales, y referentes internos y externos de esta temática, y definimos que el aporte no resultaría significativo, y que ya existen herramientas disponibles que necesitan ser utilizadas por las comunidades educativas.

Se lanzó la Plataforma LAZOS.

Mejoramos el proceso actual de alta de proveedores en términos de tiempo. Ampliamos el alcance de la nueva implementación para la autogestión, esto genera una ampliación de plazo, no determinado aún.

Sumamos nuevas compras de empresas con impacto social o ambiental positivo, y trabajamos en un plan de desarrollo y acompañamiento, que les permita visibilidad de las compras y pagos que les permita la continuidad de su proceso.





Desafíos 2022

Marca sustentable

- ▲ Fortalecer el eje Valor humano de la estrategia de Sustentabilidad, con foco en diversidad.
- ▲ Consolidar las metas de la VISIÓN 2030.
- ▲ Desarrollar una herramienta de análisis del impacto sobre el entorno de las operaciones, para mapear, anticiparse y mitigar los riesgos y oportunidades, desarrollando una agenda colaborativa de inversión local.

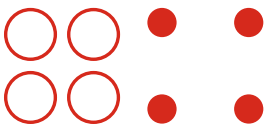
Eficiencia ambiental

- ▲ Disminuir el uso de film stretch mediante el uso de pallets tipo collar y cajones plásticos.
- ▲ Continuar desarrollando el modelo de huella de carbono, sumando más información del alcance 3, nuevos KPI de intensidad y generación de vista de información para destinatarios finales (B2C).
- ▲ Implementar un programa piloto de eficiencia energética, a partir de las oportunidades de mejora derivadas del estudio realizado en 2021.

- ▲ Sumar la primera planta con energía solar fotovoltaica.
- ▲ Incrementar la flota a combustibles alternativos.
- ▲ Realizar el cambio de dos insumos y/o packaging (productos) con contenido plástico, reemplazándolos por elementos compostables o por otro insumo alternativo al plástico de un solo uso.
- ▲ Desarrollar proyectos de energías renovables y captación de agua de lluvia en Brasil.
- ▲ Implementar el nuevo proceso de flejado Ecofix (Reducción del consumo de stretch) en Brasil.
- ▲ Implementar un centro de residuos dentro de la operación de Brasil.

Valor humano

- ▲ Incrementar el número de mujeres conductoras y transportistas en un 5%.
- ▲ Realizar una revisión general de nuestro propósito como empresa y nuestros valores.
- ▲ Implementar la política de diversidad.



Innovación

- ▲ Desarrollar una línea de packaging sustentable.
- ▲ Migrar las matrices de riesgo al Sistema ISO-Tools e integración entre las matrices de riesgo de calidad y su incorporación a la gestión de riesgo corporativo.
- ▲ Lograr la habilitación como Distribuidor de Producto Médico en todas las plantas.
- ▲ Expandir el sistema de ruteo automático en el país para optimización de rutas.
- ▲ Implementar RPA (Robotic Process Automation) para procesos rutinarios y repetitivos que generan grandes cantidades de tiempo de dedicación.
- ▲ Implementar contenedores sustentables en plantas del AMBA para el reciclado de calzado de seguridad deteriorado por el uso.
- ▲ Implementar definitivamente la Plataforma de Control de Flota para unidades propias y tercerizadas.
- ▲ Realizar un plan de adecuación de Seguridad Electrónica, reforzando sistemas de alarma y CCTV de sucursales a nivel nacional, refuerzo de sensores e instalación de sistemas adicionales.

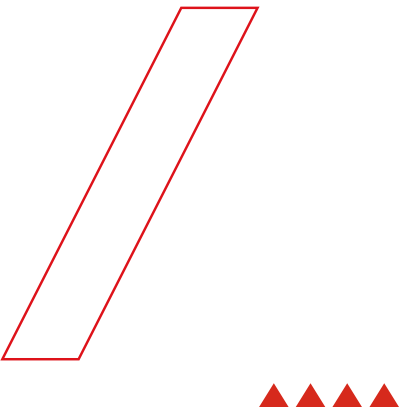
- ▲ Finalizar al 100% las iniciativas del programa MESI.
- ▲ Desarrollar procesos para predecir la entrega al destinatario, involucrando los procesos de admisión, recepción en sucursal de distribución, y en la salida a la calle.
- ▲ Lanzar un nuevo IVR para Atención de Omnicanalidad e implementación de una nueva solución para poder dar una atención omnicanal por los canales de teléfono, mail y redes sociales.
- ▲ Implementar la robotización del control de inventarios.

Compromiso social

- ▲ Poner en marcha la Plataforma lazos.
- ▲ Iniciar un proyecto de inversión social privada a partir del diagnóstico realizado en 2021 sobre el barrio de La Boca.
- ▲ Desarrollar un proyecto de capacitación laboral en Tigre y de apertura de la Academia a colectivos vulnerables.
- ▲ Incorporar proveedores inclusivos a los procesos de compras.

- ▲ Implementar el uso de la aplicación para la autogestión de proveedores con la automatización de la encuesta de sustentabilidad.
- ▲ Aumentar la compra de materiales reciclados en Brasil.

Nuestro compromiso con la sustentabilidad en el largo plazo se materializa en los desafíos de gestión que nos proponemos para 2022 en cada pilar estratégico, definiendo así la hoja de ruta para seguir evolucionando en pos del desarrollo sostenible.



Ambientales

Argentina

Evolución del consumo de combustible utilizado para transporte y su correlato en Emisiones	2020	2021
Combustible consumido (en litros de gasoil)	27 285 905	35 640 699
Combustible consumido (en litros de nafta)	965 861	997 645
Combustible consumido (en m3 de GNC)	288 013	317 357
Emisiones totales (en Tn de CO2 equivalente) ⁽¹⁾	69 641	90 305
Emisiones N2O	1251	1619
Emisiones CO2	68 289	88 557
Emisiones CH4	102	129

(1) Se toma un factor de conversión de 2,67 kg de CO2 por litro para el gasoil y de 2,27 kg de CO2 para la nafta. Se considera adicionalmente el porcentaje de combustible de biocombustible para netearlo de emisiones. Consideramos un corte del 10% para gasoil y del 12% para la nafta. A su vez, consideramos para el cálculo las densidades de cada combustible líquido, siendo 0,84 g/cm3 para el gasoil y de 0,74 g/cm3 para la nafta. Fuente: Ministerio de Ambiente y Secretaría de Energía. Se utiliza el potencial de calentamiento global a 100 años del segundo reporte de evaluación (AR2) del IPCC.

Combustibles alternativos	2020	2021
Cantidad total de flota de Andreani relevada	3266	2529
Cantidad de flota con combustibles alternativos	1111 ⁽¹⁾	1088
% de flota con combustibles alternativos (GNC + GNL + Eléctricos) ⁽¹⁾	38 %	43 %

Fórmulas para considerar:
(1) % de flota con combustibles alternativos = Flota con combustibles alternativos / Flota total * 100

Emisiones de GEI ⁽¹⁾	2020	2021
Total	76 441 t CO2 eq	97 081 t de CO2 eq
Alcance 1 (%) ⁽²⁾	91%	93%
Alcance 2 (%) ⁽³⁾	8%	6%
Alcance 3 (%) ⁽⁴⁾	1% ⁽⁵⁾	1%

(1) Utilizamos la metodología del GHG Protocol para establecer el inventario de emisiones corporativo. Los factores de emisión y los poderes caloríficos de los combustibles provienen del IPCC 2006, las densidades de los combustibles corresponden a las especificaciones de los mismos según datos locales, el factor de emisión de la Red eléctrica proviene de los datos que publica Secretaría de Energía. Para el potencial de calentamiento global, utilizamos la tasa de 21 para el Metano y 310 para el Óxido Nitroso.

(2) Alcance 1: Emisiones asociadas al proceso principal, siendo el consumo de combustible el principal generador. Se incluye en 2021 además del combustible de transporte, el combustible despachado para uso de grupos electrógenos (combustión estacionaria).

(3) Alcance 2: Emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida para Almacenes y Sucursales.

(4) Alcance 3: Emisiones asociadas a viajes de colaboradores y gestión de los residuos.



Consumo de energía en Plantas Operativas (kwh)	2020	Emisiones de CO ₂ año 2020 ^(*)	2021	Emisiones de CO ₂ año 2021 ^(*)
Avellaneda	1 805 820	632 037	2 047 675	593 826
Barracas	709 488	248 321	544 704	157 964
Benavidez	5 247 695	1 836 693	5 474 176	1 587 511
Florida	1 114 705	390 147	1 118 213	324 282
Loma Hermosa	80 960	28 336	. *	*
Malvinas Argentinas	3 487 500	1 220 625	3 972 590	1 152 051
CIT (Norlog)	1 705 781	597 023	2 052 740	533 712
Resto de las plantas	2 555 738	894 508	4 248 577	1 232 087
Total	17 335 664 kWh	6 067 482 k CO ₂	19 458 655	5 581 433 k CO ₂

(*) Se toma el factor de emisión 0,27 kg CO2/kWh. El año anterior se utilizó el factor 0,35. En el reporte anterior se utilizaba el factor de 0,35 que se consideraba fijo, cambiando la metodología para representar mejor las emisiones anuales. Para el cálculo de las emisiones utilizamos la metodología del GHG Protocol. Los factores de emisión y los poderes caloríficos de los combustibles provienen del IPCC 2006, las densidades de los combustibles corresponden a las especificaciones de estos según datos locales, el factor de emisión de la Red eléctrica proviene de los datos que publica la Secretaría de Energía.

(***)

Intensidad energética en Argentina ^(*)	2020	2021
Energía (en Kw/h)	14 070 989	15 210 098
M² depósitos (**)	150 438	156 938
Consumo/m2 depósitos	93,5 kWh/m²	96,9 kWh/m²

(*) Indicador de consumo de las plantas del AMBA (CIT, Barracas, Ave, Florida, Malvinas Argentinas y Benavidez), dónde se hace foco en la medición de la intensidad energética. El ratio utilizado abarca el consumo energético dentro de la organización (consumo eléctrico, alcance 2).

(**) en 2021 se adicionaron 6500 m² de un nuevo depósito en Planta Benavidez.

Brasil

Emisiones de GEI			2020		2021	
	t	%	t	%		
Emisiones directas (Alcance 1)	Sin información disponible	41%	1350,3	85,6%		
Emisiones indirectas (Alcance 2)	Sin información disponible	59%	226,4	14,4 %		
Otras emisiones indirectas (Alcance 3)	Sin información disponible	N/D	Sin información disponible	N/D		
Total	2969,14 t de CO2 eq	100%	1576,7 t de CO2 eq	100%		

Peso de residuos en kilos			2020		2021	
	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos		
Argentina (*)						
Reciclaje	23798	1 178 921			1 715	1 237 916
Incineración (quema de masa)	3027	-			11 889	-
Vertedero (relleno sanitario)	-	486 818				939 293
Otros tipos de eliminación de residuos	17 771	-			62 076	-
Brasil						
Reciclaje	-	46 650				41 730
Cartón	-	75 575				76 503
Plástico	-	35 265				32 585

(1) Alcance 1: Emisiones asociadas al proceso principal, siendo el consumo de combustible el principal generador.
(2) Alcance 2: Emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica adquirida para Almacenes y Sucursales.
(3) Alcance 3: Emisiones asociadas a viajes de colaboradores.

(*) La gestión de residuos especiales (peligrosos) continúa con foco en Plantas del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) de mayor generación. No hay áreas de servicios como por ejemplo talleres de mantenimiento en las sucursales de interior, siendo tercerizados los servicios que pudieran generar algún residuo, aunque las plantas de mayor volumen están preparadas para el acopio y gestión de dichos residuos (como en Córdoba, Rosario, Mendoza, Mar del Plata, entre otras). En plantas del AMBA todas cuentan con las salas de acopio transitorio y los retiros programados de acuerdo a lo que marca la legislación.

Material (en unidades)	2020	2021
Conservadoras	190 599	250 606
Geles	1 494264	3 039634
Resmas de papel	50935	67516
Cajas de cartón	1 032955	1 778 171
Film stretch ^(*)	42 758 unidades + 293 129 kilos	620 184

(*) Nota: Este insumo se compra a dos proveedores y en un caso es por unidad y en otro por kilo. A partir de 2021 comienza a reportarse en una misma unidad de medida (k)

Otros residuos	2020	2021
Residuos R.A.E.E. ^(*)	8637	4039

(*) Los residuos tecnológicos RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) representan el 100 % porque su disposición es centralizada por el área de Tecnología Informática. Fueron donados a la Asociación Civil Red.

Principales indicadores sobre materiales reciclados (en kilos)	2020	2021
Argentina (Plantas del AMBA)		
Cartón	468 572	487 289
Film stretch (plásticos)	209 717	209 497
Papel	52 453	49 896
Pallets de madera rotos	364 841	274 366
Telgopor	22 493	66 246
Geles refrigerantes	15 541	21 286
Scrap metálico (residuos inertes como chatarra)	31 970	45 580
Brasil		
Reciclaje	46 650	91 254
Cartón	75 575	61 089
Plástico	35 265	30 165

(*) La gestión de residuos especiales (peligrosos) continúa con foco en Plantas del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) de mayor generación. No hay áreas de servicios como por ejemplo talleres de mantenimiento en las sucursales de interior, siendo tercerizados los servicios que pudieran generar algún residuo, aunque las plantas de mayor volumen están preparadas para el acopio y gestión de dichos residuos (como en Córdoba, Rosario, Mendoza, Mar del Plata, entre otras). En plantas del AMBA todas cuentan con las salas de acopio transitorio y los retiros programados de acuerdo a lo que marca la legislación.



Sociales

Argentina

Indicadores de empleados por género	2020			2021			Otros indicadores de empleados	2020	2021
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total			
Cantidad Total de Colaboradores	3648	821	4469	3809	1054	4863	Antigüedad promedio	9	9
Por categoría							Edad promedio	38	38
Colaboradores Dentro de Convenio	2 397	287	2684	2467	465	2932	Colaboradores por grupo de edad		
Colaboradores Fuera de Convenio	1229	523	1752	1311	583	1894	Menor a 30	1026	1115
Pasantes	22	10	32	31	6	37	Mayor Igual a 30 y menor a 40	1709	1860
Jóvenes profesionales	ND	ND	ND	ND	ND	ND	Mayor Igual a 40 y menor a 50	1139	1228
Por puesto							Mayor igual a 50	594	660
Director	11	4	15	10	5	15			
Gerente	172	28	200	168	32	200			
Jefe	117	20	137	124	26	150			
Analista/ Supervisor	955	547	1502	1046	578	1624			
Administrativo/ Operativo	2393	222	2615	2461	413	2874			
Por tipo de Contrato de trabajo									
Por tiempo indefinido o permanente	3608	804	4412	3767	1045	4812			
Duración determinada o temporal	40	16	56	42	9	51			
Por tipo de empleo									
Jornada complete	3599	800	4399	3751	1037	4788			
Tiempo parcial	49	20	69	58	17	75			

Empleo por provincia		2020	2021
Buenos Aires		3087	3407
Capital Federal		360	316
Catamarca		13	15
Chaco		46	47
Chubut		36	41
Córdoba		196	213
Corrientes		10	22
Entre Ríos		61	58
Formosa		10	11
Jujuy		16	20
La Pampa		19	20
La Rioja		11	13
Mendoza		91	103
Misiones		32	40
Neuquén		46	42
Río Negro		27	49
Salta		46	59
San Juan		29	28
San Luis		33	31
Santa Cruz		16	26
Santa Fe		186	196
Santiago del Estero		17	21
Tierra del Fuego		9	11
Tucumán		71	74

Desglose por edad y cargo 2021	Menor a 30		Mayor igual a 30 y menos a 40		Mayor Igual a 40 y menor a 50		Mayor igual a 50	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Director	0	0	3	3	8	7	4	5
Gerente	3	0	43	38	102	108	52	54
Jefe	4	5	49	50	56	69	28	26
Analista/ Supervisor	386	409	604	660	341	371	171	184
Administrativo/ Operativo	633	701	1010	1109	633	673	339	391

Indicadores de diversidad	2020		2021	
	Total	%	Total	%
Mujeres en el Directorio	4	26,7%	5	33,33%
Mujeres en cargos gerenciales	28	14%	32	16%
Colaboradores con discapacidad	5	0,1%	5	0,10%

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por género							
			Mujeres		184		4,3 %		320	
			Hombres		294		6,9 %		425	
			Total		478		11,3 %		745	
			Por grupo de edad							
			Menor a 30		251		5,9%		427	
			Mayor Igual a 30 y menor a 40		165		3,9%		244	
			Mayor Igual a 40 y menor a 50		59		1,4%		68	
			Mayor igual a 50		3		0,1%		6	
			Total		478		11,3%		745	
			Por provincia							
			Buenos Aires		322		7,6%		556	
			Capital Federal		33		0,8%		19	
			Catamarca		1		0,0%		3	
			Chaco		6		0,1%		6	
			Chubut		8		0,2%		7	
			Córdoba		18		0,4%		28	
			Corrientes		0		0,0%		12	
			Entre Ríos		6		0,1%		6	
			Formosa		2		0,0%		0	
			Jujuy		0		0,0%		5	
			La Pampa		3		0,1%		3	
			La Rioja		1		0,0%		2	
			Mendoza		9		0,2%		16	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%		0	
			Santa Cruz		4		0,1%		10	
			Santa Fe		1		0,0%		4	
			Santiago del Estero		16		0,4%		16	
			Tierra del Fuego		0		0,0%		2	
			Tucumán		12		0,3%		9	
			Total		478		11,3%		745	
			Tasa de Egreso							
			Por género							
			Colaboradores Mujeres		69		1,6%		83	
			Colaboradores Hombres		165		3,9%		259	
			Total		234		5,5%		342	

			Indicadores de rotación							
			Tasa de Ingreso (cont.)		2020		2021			
					Total		%		Total	
			Por provincia							
			Misiones		2		0,0%		7	
			Neuquén		13		0,3%		7	
			Río Negro		5		0,1%		9	
			Salta		7		0,2%		16	
			San Juan		6		0,1%		2	
			San Luis		3		0,1%			

Indicadores de rotación	2020		2021	
Tasa de Egreso (cont.)	Total	%	Total	%
Por grupo de edad				
Menor a 30	118	2,8%	120	2,69%
Mayor Igual a 30 y menor a 40	68	1,6%	140	3,13%
Mayor Igual a 40 y menor a 50	39	0,9%	54	1,21%
Mayor igual a 50	9	0,2%	28	0,63%
Total	234	5,5%	342	7,65%
Por provincia				
Buenos Aires	161	3,8%	271	6,06%
Capital Federal	29	0,7%	17	0,38%
Catamarca	1	0,0%	0	0,00%
Chaco	2	0,0%	2	0,04%
Chubut	1	0,0%	3	0,07%
Córdoba	6	0,1%	9	0,20%
Corrientes	1	0,0%	1	0,02%
Entre Ríos	1	0,0%	8	0,18%
Formosa	0	0,0%	0	0,00%
Jujuy	0	0,0%	2	0,04%
La Pampa	2	0,0%	1	0,02%
La Rioja	0	0,0%	0	0,00%
Mendoza	7	0,2%	1	0,02%
Misiones	1	0,0%	2	0,04%
Neuquén	0	0,0%	2	0,04%
Río Negro	1	0,0%	1	0,02%
Salta	3	0,1%	4	0,09%

Indicadores de rotación	2020		2021	
Tasa de Egreso (cont.)	Total	%	Total	%
Por provincia				
San Juan	1	0,0%	3	0,07%
San Luis	1	0,0%	2	0,04%
Santa Cruz	1	0,0%	0	0,00%
Santa Fe	9	0,2%	7	0,16%
Santiago del Estero	0	0,0%	0	0,00%
Tucumán	6	0,1%	6	0,13%
Tierra del Fuego	0	0,0%	0	0,00%
Total	234	5,5%	342	7,65%

Licencia por maternidad y paternidad 2021	Mujeres	Hombres
Cantidad de empleados		
Nº de empleados con derecho a tomar licencia por nacimiento en 2021	36	40
Nº de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento en 2021 (a)	36	40
Nº de empleados que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia por nacimiento 2021 y cuya licencia inició en 2021 (b)	36	40
Nº de empleados que hicieron uso efectivo de la licencia por nacimiento en 2021 y continúan de licencia al 31/12/2021 (c)	8	0
Nº de empleados que regresaron al trabajo durante 2020 (después de licencia por nacimiento iniciada en 2019 o 2020) (d)	33	64
Nº de empleados que regresaron al trabajo durante 2020 (después de licencia por nacimiento iniciada en 2019 o 2020) y permanecieron 12 meses en el empleo (e)	32	62
Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental [(b+d)/(b+d+c)*100]	89,61%	100%
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental [e/(d+e)*100]	49,23%	49,21%

Formación por niveles y género (horas hombre)		2020	2021
Género			
Hombres		17 306	23 142
Mujeres		6027	8276
Cargo			
Director		37	62
Gerente		3111	4659
Jefe		1622	3204
Analista/ Supervisor		11 394	24 901
Administrativo/ Operativo		7169	9706
Total horas de formación		23 333	42 532

Capacitación a transportistas	2021	
	Horas Capacitación	Q ingresos plataforma aprendizaje
Género		
Hombres	4235	1761
Mujeres	344	113
Total	4579	1874

Programa Pasantías de IT	2020	2021
Pasantes	38	42 (diciembre)
% pasantes efectivizados.	100%	88%
Efectivización	38	37
Gestión del desempeño	2020	2021 ⁽¹⁾
Argentina		
Población impactada.	1552	1691
Por género		
Hombres	1122	1175
Mujeres	430	516
Sesiones de calibración		
Colaboradores calibrados (cant).	1552	En proceso
Colaboradores calibrados (%).	100%	En proceso
Reuniones de feedback.	94%	En proceso
Colaboradores completaron el formulario.	No reportado	En proceso
Colaboradores que completaron la instancia de feedback.	No reportado	En proceso

Accidentes y enfermedades profesionales registrados en Argentina	2020			2021		
Tipología	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores asegurados.	82%	18%	5652	76%	24%	5737
Accidente en establecimiento.	93%	7%	272	81%	19%	394
In Itinere	89%	11%	136	89%	11%	167
Lesiones por accidente laboral registrables en contratistas.	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Enfermedad profesional.	88%	12%	160(Covid-19)	86%	14%	294(Covid-19)
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	1	0	1 (Covid-19)	1	0	1
Índice de frecuencia ⁽¹⁾ .	21,83 (Sin Covid-19)	1,64 (Sin Covid-19)	23,48 (Sin Covid-19)	24,26 (Sin Covid-19)	5,69 (Sin Covid-19)	29,96 (Sin Covid-19)
	34,67 (Con Covid-19)	2,6 (Con Covid-19)	37,28 (Con Covid-19)	43,32 (Con Covid-19)	8,87 (Con Covid-19)	52,20 (Con Covid-19)
Índice de Incidencia (ART) ⁽²⁾ .	26,81 (Sin Covid-19)	2,01 (Sin Covid-19)	28,83 (Sin Covid-19)	31,68 (Sin Covid-19)	6,48 (Sin Covid-19)	38,17 (Sin Covid-19)
	56,4 (Con Covid-19)	4,24 (Con Covid-19)	60,65 (Con Covid-19)	74,21 (Con Covid-19)	15,19 (Con Covid-19)	89,41 (Con Covid-19)
Índice de pérdida (ART) ⁽³⁾ .	1103,08 (Sin Covid-19)	83,08 (Sin Covid-19)	1186, 94 (Sin Covid-19)	1204,76 (Sin Covid-19)	246,75 (Sin Covid-19)	1451,52 (Sin Covid-19)
	1673,2 (Con Covid-19)	125,9 (Con Covid-19)	1799,15 (Con Covid-19)	1925,48 (Con Covid-19)	394,37 (Con Covid-19)	2319,86 (Con Covid-19)
Índice de DM (ART) ⁽⁴⁾ .	12,69 (Sin Covid-19)	0,95 (Sin Covid-19)	13,65 (Sin Covid-19)	17,45 (Sin Covid-19)	3,57 (Sin Covid-19)	21,03 (Sin Covid-19)
	19,34 (Con Covid-19)	1,68 (Con Covid-19)	21,03 (Con Covid-19)	16,01 (Con Covid-19)	3,27 (Con Covid-19)	19,29 (Con Covid-19)

(1) Índice de frecuencia (Accidente x 1 000 000) / hs. trabajadas.

(2) Índice de Incidencia (accidente sin In Itinere -sin baja<0-sin baja <10 días x 1000) personal asegurado promedio.

(3) Índice de perdida (días perdidos sin In Itinere x 1000) / personal asegurado promedio.

(4) Índice de DM (Días perdidos sin In Itinere) / (accidentes sin II con alta).

Brasil

Días perdidos por causa en Argentina	2020	2021		
Accidente en establecimiento.	5896	8298		
Accidente In Itinere.	3350	4598		
Enfermedades profesionales: COVID-19.	3188	5135		
Indicadores de empleados	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de ausentismo.	6,75%	1,46%	6,37%	1,5%
Total	8,20%		7,87%	

Indicadores de empleados por género	2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total de Colaboradores	351	140	491	390	162	552
Por puesto						
Administrativo	113	55	168	108	65	173
Operacional	238	85	323	282	97	379
Por tipo de Contrato de trabajo						
Por tiempo indefinido o permanente	351	140	491	381	150	531
Duración determinada o temporal	1	0	1	9	12	21
Por categoría						
Colaboradores dentro de convenio	351	140	491	368	155	523
Colaboradores fuera de convenio	0	0	0	22	07	29
Pasantes	0	0	0	0	0	0
Por tipo de empleo						
Jornada completa	345	131	476	381	150	531
Tiempo parcial	6	9	15	9	12	21

Desglose por edad y cargo 2021	Menor a 30		Mayor igual a 30 y menos a 40		Mayor Igual a 40 y menor a 50		Mayor igual a 50	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Administrativo	43	59	92	66	27	38	6	10
Operacional	128	146	147	158	37	64	11	11
Indicadores de diversidad			2020		2021			
			Total	%	Total	%		
Mujeres en cargos gerenciales			10	23,8%	13	25%		
Colaboradores con discapacidad			3	0,61%	3	1%		

Convenio de trabajo colectivo	2020	2021
Personal dentro de convenio.	491	523
Personal fuera de convenio.	0	29
Total	491	552

Accidentes y enfermedades profesionales registrados	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes en establecimiento.	4	2	5	0
In itinere	0	0	0	0
Enfermedad profesional.	0	0	0	0

Accidentes registrados	2020	2021
Accidentes típicos (con o sin pérdida de días).	6	5
Incidentes	10	22
In Itinere	0	0

Indicadores de empleados	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de ausentismo.	12/2020 >5,48%		3,32 %	
Víctimas mortales.	0	0	0	0

Indicadores de salud y seguridad ocupacional para empleados	2020	2021
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	ND	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral. ⁽¹⁾	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	1	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos). ⁽²⁾	1,29	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	1	3
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables. ⁽³⁾	1,29	0,0039
Número de horas trabajadas.	772 572	763 000

Fórmulas para considerar:
(1) Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral / Número de horas trabajadas × [1 000 000]
(2) Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) / Número de horas trabajadas × [1 000 000]
(3) Tasa de lesiones por accidente laboral registrables = Número de lesiones por accidente laboral registrables / Número de horas trabajadas × [1 000 000]

Indicadores del negocio

Accidentes y enfermedades profesionales registrados	2021	
	Hombres	Mujeres
Tipología		
Índice de frecuencia. ⁽¹⁾	0,00034	0
Índice de Incidencia (ART). ⁽²⁾	7,69	0
Índice de perdida (ART). ⁽³⁾	7,69	0
Índice de DM (ART). ⁽⁴⁾	0	0

⁽¹⁾ Índice de frecuencia (accidente x 1 000 000) / hs. trabajadas
⁽²⁾ Índice de Incidencia (accidente sin II -sin baja=0-sin baja <10 d x 1000) personal asegurado promedio
⁽³⁾ Índice de pérdida (días perdidos sin II x 1000) / personal asegurado promedio
⁽⁴⁾ Índice de DM (Días perdidos sin II) / (accidentes sin II con alta)

Proyecto Expandir	2020	2021
Aperturas	23	15
Mudanzas	6	8
Ampliaciones	4	4

Otras unidades	2020	2021
Bicicletas	97	81
Motos	379	268

Vehículos en la Argentina	2020		2021	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Utilitario	2475	81%	2562	84%
Chasis	337	11%	165	5%
Equipos completos. ⁽¹⁾	227	7%	327	11%

Evolución de la flota de semirremolques full												
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proyectado 2022				
Flota total. ⁽¹⁾	174	182	196	213	223	227	294	369				
Flota full.	0	2	22	32	42	47	107	171				
% flota full.	0%	1%	11%	15 %	19 %	20%	36,5%	46%				
(1) Alcance: flota propiedad de Andreani												
Unidades motrices larga distancia												
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021	Proyectado 2022				
Con Euro V.	1 1%	23 27%	43 50%	47 47 %	45 31%	96 51%	96 51%	158 63%				
Flota total.	74	86	85	99	144	188	188	250				

Siniestros por KM recorridos	Siniestros	Km Recorridos	Kms/Siniestro KPI Estratégico identificado para ANDREANI
Larga distancia			
2013	27	14 993 176	555 303
2014	21	14 849 142	707 102
2015	21	15 797 711	752 272
2016	14	15 285 449	1 091 818
2017	17	17 906 094	1 053 300
2018	29	17 759 236	612 387
2019	22	20 012 815	909 673
2020*	34	33 444 242	983 654
2021	53	47 114 679	888 956

* Se modificó Cantidad de Siniestros 2020 (17 eran solo los graves). Ahora figura el total.

Unidades motrices de larga distancia con pack de seguridad	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Proyectado 2022
Unidades con pack de seguridad	0	1	16	20	25	30	46	60
Porcentajes con pack de seguridad	0%	1%	19%	24%	25%	30 %	35%	30%
Flota total	72	74	86	85	99	100	131	200

NPS	2020		2021	
	Corporativo	Pyme	Corporativo	Pyme
% de clientes encuestados que calificaron a Andreani por encima de 9 puntos.	28%	53%	37%	60%
% de clientes encuestados que calificaron a Andreani por debajo de 6 puntos.	24%	30%	15%	22%
Puntaje del atributo Atención del ejecutivo de cuenta.	8,08		9,09	
Puntaje del atributo Atención del cliente.	6,22		9,1	
Puntaje del atributo Seguimiento y trazabilidad.	6,09	7,27	9	9,09
Puntaje del atributo Tiempos de distribución.	6,99	7,23	9,10	9
Puntaje sobre calidad de nuestros servicios.	7,06	7,23	9,09	9,19
Puntaje de la adaptación de nuestros servicios a contexto pandemia.	7,09	7,27		
Puntaje de atención en sucursales.		7,30		9,1
Calificación de uso de Andreani.com.		6,82		9,1
Calificación de los medios de pago disponibles.		7,75		9

Evaluaciones	2021	
	Empresas	Evaluaciones
Proveedores de consultoría y gestoría ambiental	3	39
Proveedores de residuos sólidos urbanos	2	42
Proveedores de residuos reciclables	1	29
Proveedores de residuos peligrosos/especiales	2	10
Proveedores de residuos patogénicos	1	7
Proveedores de laboratorios ambientales	2	31
Total	11	158

Proveedores críticos capacitados en temas ambientales	2020		2021	
	Empresas	Personal alcanzado	Empresas	Personal alcanzado
Proveedores de jardinería	1	1	0	0
Proveedores de Vending	1	1	0	0
Proveedores de servicio de limpieza	2	35	1	52
Proveedores de servicio de comedor	0	0	2	30
Proveedores de combustible	0	0	1	3
Total	4	37	4	85

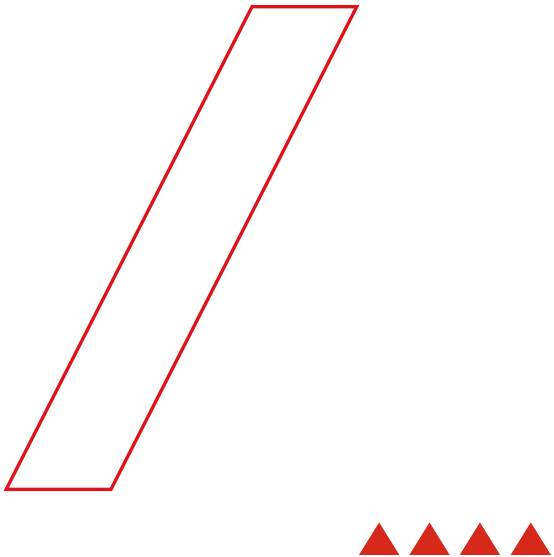
(1) La baja en cantidades obedece a que debido a la cuarentena por COVID-19 se reemplazaron las capacitaciones por contenidos multimedia difundidos por WhatsApp y otras herramientas que no cuentan con registros de vistas o lectura. Solo publicamos los valores que tenemos evidencia de lectura.

Tabla de

contenidos

GRI

Índice de contenidos GRI
y comunicación sobre
el progreso (COP) 2021



Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
GRI 101: Fundamentos 2016 Contenidos Generales					
GRI 102: Contenidos Generales 2016					
	102-1 Nombre de la organización.	7			
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	7-9, 49-51			
	102-3 Ubicación de la sede.	Nota 1			
	102-4 Ubicación de las operaciones.	9, 49, 51			
	102-5 Propiedad y forma jurídica.	Nota 2			
	102-6 Mercados servidos.	8-9, 49-52			
	102-7 Tamaño de la organización.	9, 25, 36			
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	36, 96-99, 101-103		Principio 6	8.5, 10.3
	102-9 Cadena de suministro.	29-34			
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	Nota 3			
	102-11 Principio o enfoque de precaución.	12, 65-66			
	102-12 Iniciativas externas.	16-18			
	102-13 Afiliaciones a asociaciones.	16-18			
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	4-5			
	102-15 Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	12-15, 20-22, 87-91			
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	7, 10-13, 21-22		Principio 10	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	20-22, Nota 4		Principio 10	
	102-18 Estructura de gobernanza.	19-20			
	102-19 Delegación de autoridad.	19-20			
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	19-20			
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.1	13-15			16.7

* Relacionamiento de los ODS materiales al Grupo Logístico Andreani con los Contenidos GRI en función a la publicación "Linking the SDGs and the GRI Standards - Last updated March 2020".

Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
GRI 101: Fundamentos 2016 Contenidos Generales					
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	19-20			5.5, 16.7
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	Nota 5			16.6
	102-25 Conflictos de intereses.	22			16.6
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia.	19-20			
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	19			
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	19			
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	13-15, 20-22			16.7
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	20-22			
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	19, 20-22			
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	2			
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas.	21-22			
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.	22-22			
	102-40 Lista de grupos de interés.	Nota 6			
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	44, 103		Principio 3	8.8
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	Nota 6			
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	13-15			
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados.	14-15			
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Nota 7			
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.1102	13-15			

* Relacionamiento de los ODS materiales al Grupo Logístico Andreani con los Contenidos GRI en función a la publicación "Linking the SDGs and the GRI Standards - Last updated March 2020".



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
GRI 101: Fundamentos 2016 Contenidos Generales					
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-47 Lista de temas materiales.	14-15			
	102-48 Reexpresión de la información.	Nota 8			
	102-49 Cambios en la elaboración de informes.	Nota 8			
	102-50 Período objeto del informe.	2			
	102-51 Fecha del último informe.	Nota 9			
	102-52 Ciclo de presentación de memoria.	Nota 9			
	102-53 Punto de contacto para preguntas acerca del reporte.	123			
	102-54 Declaración de reportar acorde a los Estándares del GRI.	Nota 10			
	102-55 Índice de Contenidos del GRI.	109-122			
	102-56 Verificación externa.	Nota 11			
Temas Materiales					
Prácticas de adquisición					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 29-32			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15,29-32			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.	29-30			8.3
Anticorrupción					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 20-22			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 20-22			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	20-22		Principio 10	16.5
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	20-22		Principio 10	16.5



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Materiales					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 64-68			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 64-68			
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.	95			
	301-2 Insumos reciclados.	68-70, 94-95			
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado.	68-70, 94-95			
Energía					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	03-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 64-67			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 64-67, 92-94			
GRI 305: Emisiones 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización.	66, 92-94		Principio 7 y 8	7.2, 7.3, 8.4
	302-2 Consumo energético fuera de la organización.	66, 92-94		Principio 8	7.2, 7.3, 8.4
	302-3 Intensidad energética.	66, 93		Principio 8	7.3, 8.4
	302-4 Reducción del consumo energético.	66-67, 92-94		Principio 8 y 9	7.2, 7.3, 8.4
	302-5 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	66-67, 92-94		Principio 8 y 9	7.2, 7.3, 8.4



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Emisiones	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 64-66, 71-73			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 71-74			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).	72, 92, 94		Principio 7 y 8	12.4
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	72, 92, 94		Principio 7 y 8	12.4
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	72, 92, 94		Principio 7 y 8	12.4
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI.	66, 93		Principio 7 y 8	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI.	72, 92, 94		Principio 8 y 9	12.4
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	Nota 12		Principio 7 y 8	12.4
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	Nota 13		Principio 7 y 8	12.4
Residuos					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 64-66, 68-71			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 64-66, 68-71			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	68-70		Principio 8	12.4
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	68-70		Principio 8	12.4, 12.5
	306-3 Residuos generados.	69, 94-95			
	306-4 Residuos no destinados a eliminación.	Nota 14		Principio 8	12.4
	306-5 Residuos destinados a eliminación.	Nota 14		Principio 8	



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Evaluación ambiental de proveedores					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 29-32			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 29-32			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	32		Principio 8	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	32, Nota 19		Principio 8	
Empleo					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15		Principio 8	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 26-28, 35-38		Principio 8	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 26-28, 35-38			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	26-27, 26, 98-99, 103		Principio 6	5.1, 8.6, 10.3
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Nota 15			8.5
	401-3 Permiso parental.	99, 104		Principio 6	5.1, 8.5



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Salud y seguridad en el trabajo					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 45-46, 58-60			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 45-46, 58-60			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	45-46, 58-60			8.8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	45-46, 58-60			8.8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	45-46			8.8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	20, 45-46, 58-60			8.8, 16.7
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	45-46, 58-60			8.8
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.	45-46			8.8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	45-46, 58-60			8.8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	45-46, 58-60			8.8
	403-9 Lesiones por accidente laboral.	46, 100-101, 105-106			3.6, 8.8
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales.	46, 100-101, 105-106			3.4, 8.8



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Diversidad e igualdad de oportunidades					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 39-40			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 39-40			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	20, 36, 39-40, 96-98, 101-102		Principio 6	5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Nota 16		Principio 6	5.1, 8.5, 10.3
No discriminación					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 39-40			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 39-40			
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Nota 17		Principio 6	5.1, 8.8
Libertad de asociación y convenios colectivos					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 44			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 44			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	Nota 17		Principio 3	8.8
Trabajo infantil					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15			
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Nota 17		Principio 5	



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Trabajo forzoso u obligatorio					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15			
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Nota 17		Principio 4	
Comunidades locales					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 76-78			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 76-78			
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	76-85		Principio 1	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales.	Nota 18		Principio 1	
Evaluación social de los proveedores					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 29-32			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 29-32			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	32		Principio 2	8.8
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	32, Nota 19			8.8



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Política pública					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 83			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 83			
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos.	Nota 20		Principio 10	16.5
Experiencia del empleado					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 37-38			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 37-38			
	Resultados de la Encuesta de clima.	38			
Acompañamiento de la transformación digital					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 47-52			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 47-52			
Fortalecimiento y evolución de la cultura Andreani					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 37-38			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 37-38			
Economía circular					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 68-70			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 68-70			



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Gestión del aire y ruidos					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 70			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 70			
Automatización de los procesos operativos para mejorar la experiencia del cliente					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 51-54			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 51-54			
Gestión de la información para la predicción de conductas y empoderamiento de los destinatarios					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 51-54			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 51-54			
Sucursales inteligentes					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	13-15			
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	10-15, 50-51			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión.	10-15, 50-51			



Tabla de
contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión	Principios del Pacto Global de Naciones Unidas	ODS *
Temas Materiales					
Procesos logísticos urbanos innovadores para el diseño de ciudades sustentables					
	GRI 103: Enfoque de Gestión 2016				
Apoyo al emprendedurismo					
	GRI 103: Enfoque de Gestión 2016				

Notas

Nota 1

Buenos Aires, Argentina.

Nota 2

Las sociedades que integran el Grupo Logístico Andreani (Andreani Logística S.A., Correo Andreani S.A., Logware S.A., Sherwood S.A. y Negocios Inmobiliarios y Servicios S.A) son sociedades cerradas, debidamente constituidas e inscriptas ante la Inspección General de Justicia y ante la Administración Federal de Ingresos Públicos entre otros organismos. Dichas sociedades no se encuentran en el régimen de oferta pública de acciones.

Nota 3

No se presentaron denuncias durante este período.

Nota 4

Oscar Andreani es el presidente del Grupo Logístico Andreani, miembro del Órgano Superior de Gobierno y ocupa un cargo ejecutivo en el Grupo.

Nota 5

Los grupos de interés del Grupo Logístico Andreani son: Clientes, Colaboradores, Accionistas, Proveedores, Generaciones futuras, Mercado, Comunidades y Gobierno. El Equipo Gerencial y la Alta Dirección son quienes tienen comunicación permanente con los grupos de interés y son quienes reportan las opiniones y expectativas al

Órgano Superior de Gobierno. De igual manera, es el equipo gerencial quien eleva a la alta Dirección preocupaciones críticas respecto de temas económicos, ambientales y sociales.

Nota 6

El alcance de los estados financieros consolidados y el Reporte de Sustentabilidad 2021 es el mismo. Este es: todas las entidades que integran el Grupo Logístico Andreani.

Nota 7

No hubo reexpresión de la información ni cambios en la elaboración de informes.



Tabla de
contenidos GRI

Nota 8

Grupo Logístico Andreani publica de manera anual su Reporte de Sustentabilidad. El último Reporte publicado fue en 2021, cubriendo enero a diciembre de 2020.

Nota 9

Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Esencial.

Nota 10

El Reporte de Sustentabilidad del Grupo Logístico Andreani 2021 no cuenta con una verificación externa.

Nota 11

En cuanto a las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), relacionadas principalmente con los clorofluorocarbonos utilizados en su forma de gases refrigerantes para las operaciones de temperatura controlada en depósitos, calculamos contar con información durante 2022 en forma completa. Durante 2021 comenzó a llevarse este registro para nuestra Planta Benavidez

Nota 12

Seguimos reportando las emisiones de gases de NOX y metano para los procesos de transporte y distribución. Además de los gases mencionados, el modelo de huella de carbono agrega la contabilización de PM 2,5, material particulado, dióxido de azufre y monóxido de carbono.

Nota 13

La empresa dispone todos sus residuos de cada una de sus corrientes con proveedores habilitados para tal fin. En particular, los residuos peligrosos, que son de generación reducida y están asociados a las áreas de servicios (mantenimiento edilicio, taller de autoelevadores), se gestionan en cada provincia, estando prohibida su exportación. Los residuos peligrosos son tratados de acuerdo a las normativas locales, asegurando su transporte y disposición mediante proveedores habilitados y obteniendo la documentación legal correspondiente para su correcta trazabilidad.”

Nota 14

Los beneficios para colaboradores se mantuvieron (para mayor información ver Reporte de sustentabilidad 2019, página 52) y se incorporó el medio día de cumpleaños. En términos de acompañamiento de la situación actual, tanto los obsequios del Día de las Infancias como las Cajas Navideñas, se distribuyeron a domicilio para los colaboradores que no podían asistir a planta/sucursal. También el beneficio de Comedor se actualizó en línea con los protocolos avalados por el equipo de Salud y

Seguridad e Higiene, en cuanto a la preparación de las comidas y el cuidado de los espacios.

Nota 15

Mantenemos una política de remuneración vinculada con la categoría de la posición, tanto para colaboradores dentro como fuera de convenio, indistintamente del sexo de la persona que la ocupe. En Argentina, Grupo Logístico Andreani se ajusta a lo estipulado por el Convenio Nacional 40/89, donde se definen salarios por categoría y región, sin distinción de género.

Nota 16

No se han producido casos en 2021.

Nota 17

No se registraron impactos sociales negativos en las comunidades locales.

Nota 18

No se registraron impactos sociales negativos en la cadena de suministro en 2020 con los proveedores evaluados.

Nota 19

No se realizaron contribuciones a partidos y/o representantes políticos.





Agradecemos la participación de las distintas empresas y áreas del Grupo Logístico Andreani para la elaboración del presente reporte y a los miembros del Equipo de Reporte 2021.



Coordinación General

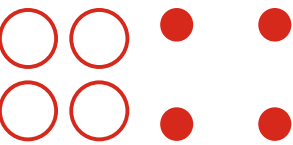
Gerencia de Comunicaciones y Sustentabilidad del Grupo Logístico Andreani

Producción

Sustenia

Diseño

Bme Diseño y Comunicación



Contacto

sustentabilidad@andreani.com

www.sustentabilidad.andreani.com

GrupoLogisticoAndreani

@andreaniok

@andreaniok

Company/GrupoLogisticoAndreani

