

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2024

DIESEL LANGE



JOHN DEERE

PLA
BY JOHN DEERE



MICHELIN

ÍNDICE

3

Carta del
Presidente



6

CAP 1. Sobre
este reporte



11

CAP 2. Sobre
Diesel Lange



24

CAP 3. Desempeño
económico



30

CAP 4. Gobernanza
y ética empresarial



40

CAP 5.
Personas



57

CAP 6. Impacto
Ambiental



69

CAP 7. Impacto
Social

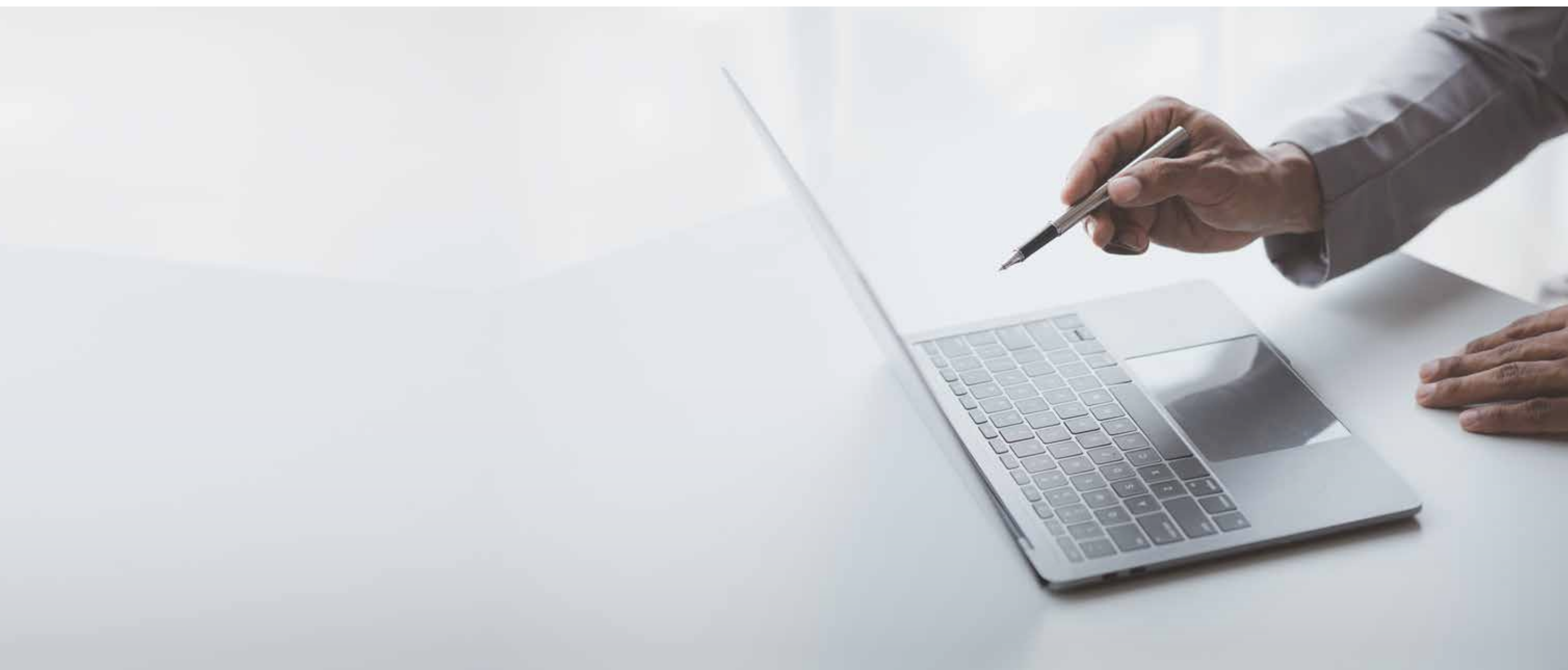


75

Índice de
contenidos **GRI**



CARTA DEL PRESIDENTE





GUILLERMO LANGE

Director Interno

“ Liderar una empresa en un contexto de **cam- bios constantes y nuevos desafíos** requiere compromiso, visión y la convicción de que el camino hacia un futuro sostenible se construye con acciones concretas. En **Diesel Lange**, asumimos este desafío con responsabilidad, apostando por la innovación, la eficiencia y la generación de valor para nuestros clientes y la comunidad.

El mercado en el que operamos enfrenta un **aumento de la competencia**, impulsado por la apertura de importaciones y la evolución tecnológica. A esto se suman los efectos de la desaceleración en la obra pública y la necesidad de acompañar al sector agropecuario, que trabaja

con márgenes cada vez más ajustados. Sin embargo, en cada desafío encontramos una oportunidad para **rein- ventarnos y crecer**.

Nuestro compromiso con la sustentabilidad

Hoy, presentamos con orgullo nuestro **primer Reporte de Sustentabilidad**, alineado con los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)** y enmarcado en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Este informe refleja nuestro compromiso con la sustentabilidad y muestra cómo, día a día, trabajamos para generar valor de manera responsable, reconociendo que la sustentabilidad es un camino de mejora continua.



EJE AMBIENTAL

La reducción de nuestra huella de carbono es una prioridad. Por eso, hemos comenzado a medir nuestras emisiones y a identificar oportunidades para disminuir nuestro impacto ambiental.



EJE SOCIAL

Nuestro mayor activo es nuestra gente, creemos en la capacitación y el desarrollo profesional como motor del crecimiento. Fomentamos un entorno de trabajo basado en la confianza, la diversidad y la igualdad de oportunidades, asegurando que cada persona en Diesel Lange tenga la posibilidad de crecer y aportar su talento.



EJE DE GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

Nos regimos por principios éticos, promoviendo relacio-

nes comerciales responsables y sostenibles. Trabajamos estrechamente con nuestros proveedores y clientes para construir alianzas estratégicas de largo plazo.

Sabemos que las decisiones que tomamos hoy definen el futuro de Diesel Lange. Es por ello que continuamos firmes en nuestro compromiso de crecer de manera responsable y sostenible. Agradecemos a todos los que nos acompañan en este camino. Juntos, seguimos construyendo un futuro más responsable”.



Capítulo 1

SOBRE ESTE REPORTE



1. Acerca de este informe.

El presente **Reporte de Sustentabilidad 2024** es el primer informe publicado por **Diesel Lange**, reflejando nuestro compromiso con la transparencia y la gestión responsable. Abarca el período del **1 de enero al 31 de diciembre de 2024** y ha sido elaborado de conformidad con los **Estándares GRI (Global Reporting Initiative)**, considerando además lineamientos de buenas prácticas en sostenibilidad.

Este documento reúne información sobre nuestras operaciones, iniciativas y avances en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), abordando el impacto de nuestras actividades y el compromiso con nuestros grupos de interés.

Como primer reporte, marca el inicio de un camino de mejora continua en nuestra gestión sustentable, sentando las bases para futuras mediciones y estrategias alineadas con nuestra visión de crecimiento responsable. **Este reporte no cuenta con verificación externa independiente.**

2. Partes interesadas

En **Diesel Lange**, mantenemos un diálogo activo con nuestros grupos de interés para comprender sus expectativas y generar valor compartido. A través de una co-



municación transparente y constante, incorporamos sus perspectivas en nuestra estrategia de sustentabilidad.

Hemos identificado nuestros principales **grupos de interés** con base en su relación con nuestras operaciones y su impacto en la sostenibilidad de la empresa. Entre ellos se encuentran:



3. Análisis de materialidad

En 2024, llevamos a cabo un proceso exhaustivo para identificar y priorizar los temas materiales de Diesel Lange. Estos temas reflejan los impactos más significativos de nuestra empresa en el ámbito económico, ambiental y social, así como aquellos aspectos clave para nuestros grupos de interés.

El análisis de materialidad se realizó considerando estándares internacionales de sostenibilidad y las expectativas de nuestras partes interesadas, asegurando que nuestra estrategia esté alineada con los desafíos y oportunidades más relevantes para nuestro negocio y nuestro entorno.



01

IDENTIFICACIÓN

Relevamiento de temas clave a partir de regulaciones, tendencias sectoriales y expectativas de grupos de interés.

02

PRIORIZACIÓN

Evaluación del impacto económico, ambiental y social de cada tema, considerando su importancia para la empresa y sus stakeholders.

03

VALIDACIÓN

Revisión y aprobación por la alta dirección para asegurar alineación con la estrategia corporativa.

TEMAS MATERIALES

Ejes	Temas materiales prioritarios	Alineación con los ODS
 Ambiental	- Consumo energético - Gases de efecto Invernadero - Normativa ambiental - Gestión residuos - Economía circular	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE  12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES  13 ACCIÓN POR EL CLIMA 
 Social	Colaboradores: - Políticas de empleo y prácticas laborales - Derechos humanos - Formación y educación - Seguridad y salud en el trabajo - Diversidad, equidad e inclusión Comunidad: - Relación con las comunidades	3 SALUD Y BIENESTAR  4 EDUCACIÓN DE CALIDAD  5 IGUALDAD DE GÉNERO  8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA  10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES  11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES  17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 
 Gobernanza	- Desempeño económico - Innovación tecnológica - Transparencia, ética y anticorrupción - Cadena de valor - Ciberseguridad	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS  9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA  12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 

Capítulo 2

SOBRE DIESEL LANGE



1. Quiénes somos

Más de 35 años de trayectoria, innovación y compromiso

Concesionario oficial John Deere desde hace **más de tres décadas**, Diesel Lange es sinónimo de calidad y confianza en el sector agropecuario y de maquinaria pesada. Nuestra historia está marcada por el esfuerzo, la excelencia, la cercanía con nuestros clientes y la búsqueda constante de soluciones innovadoras.

Más de **300 colaboradores** conforman nuestro equipo, personas apasionadas y comprometidas con brindar un servicio excepcional y fortalecer nuestro liderazgo en el mercado.

6500 clientes confían en nosotros, consolidando una red sólida de relaciones basadas en el profesionalismo y la excelencia operativa.

Representamos con orgullo marcas líderes como **John Deere Agrícola & Turf, John Deere Construcción & Forestal, PLA by John Deere y Michelin**, garantizando productos y servicios de vanguardia para potenciar el crecimiento del sector.



2. Principales logros del 2024



EJE AMBIENTAL



100%

de nuestros puntos de venta cuentan con iluminación LED.



54

paneles solares instalados en el punto de venta en Realicó con una estimación de cobertura del 40%.



951

árboles plantados.



EJE SOCIAL



12%

Índice de rotación.



49

horas en promedio de formación por empleado.



capacitación constante en seguridad laboral.



\$3.259.300

destinados a fortalecer la experiencia educativa.



1.600

estudiantes participaron en nuestros programas educativos.



EJE DE GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA



100%

de los miembros del Directorio pertenecen a la comunidad local.



+10

años certificados en Normas de Calidad ISO 9001.



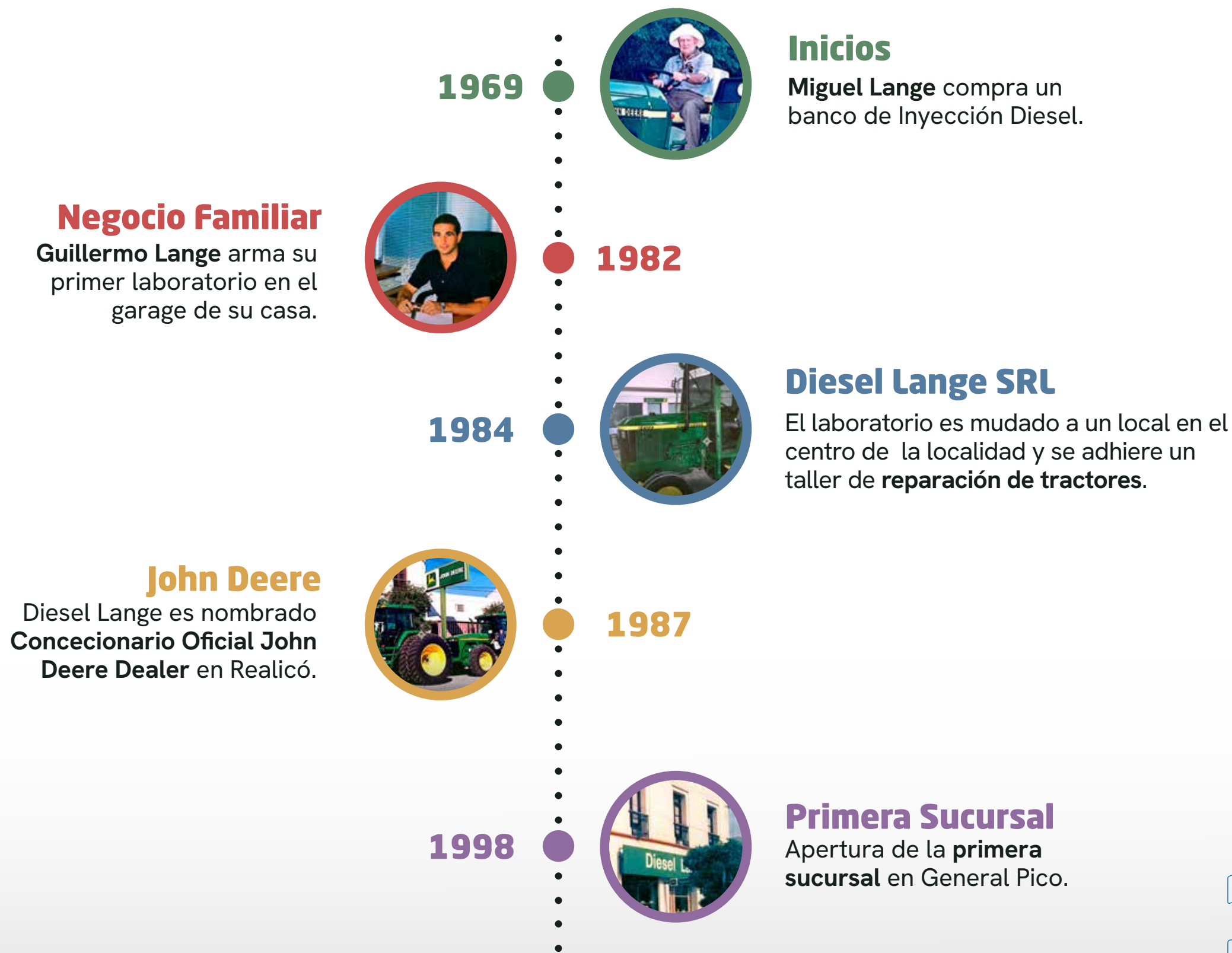
cumplimiento del Código de Ética corporativo.



Canal de denuncias que garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante.



3. Nuestra historia



Nuevas aperturas

Apertura de **Puntos de Venta**
(General Villegas, Santa Rosa
y Trenque Lauquen).



2003-2011

2012



Michelin

Diesel es nombrado Distribuidor
Michelin Agro y recibe la
Certificación de **normas ISO 9001**.

Apertura puntos de venta

(Rufino - Godoy Cruz - San Rafael - Río
Cuarto - 9 de Julio - Tunuyán - Laboulaye).



2012-2019

2019



PLA

Diesel es nombrado como
Concesionario oficial de PLA.

John Deere C&F

Unidad de Negocio **John Deere**
Construcción (Pilar, Godoy
Cruz, Neuquén, San Juan).



2020-2021

2024



+300

Crecimiento de la cantidad
de empleados (+300) en
los últimos años.

4. Propósitos de nuestra gestión

Nos enfocamos en potenciar la productividad y sostenibilidad de nuestros clientes mediante soluciones integrales basadas en datos, alineando intereses y generando valor para todas las partes involucradas.



Misión

Somos un equipo comprometido en impulsar el crecimiento y éxito de nuestros clientes a través de soluciones innovadoras, con una visión firme hacia un futuro sostenible.



Visión

Creamos sinergias que potencian la satisfacción de nuestros clientes, el desarrollo integral de nuestro equipo y la preservación activa del medioambiente.



Valores

- Integridad
- Compromiso
- Calidad
- Innovación y desarrollo
- Diversidad e inclusión
- Sustentabilidad



Trabajamos para impulsar el futuro

5. Soluciones que transforman

En Diesel Lange, ofrecemos un ecosistema de soluciones diseñadas para potenciar la productividad y eficiencia.



SOLUCIONES PARA LA AGRICULTURA

Desde la ganadería y el forraje hasta la cosecha, siembra y pulverización, acercamos equipos y tecnología de última generación para optimizar cada etapa del ciclo productivo en las economías regionales.



SOLUCIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN

Proveemos maquinaria robusta y eficiente, como cargadores de ruedas, excavadoras, topadores motoniveladoras, retroexcavadoras, minicargadores y miniexcavadoras, garantizando un desempeño superior en cada proyecto.



SOLUCIONES MICHELIN

Ofrecemos neumáticos de alto rendimiento para los sectores agrícola y de construcción, además de orugas Camso y soluciones especializadas para autos, camionetas y camiones, asegurando seguridad y eficiencia en cada terreno.





SOLUCIONES INTEGRADAS

Utilizamos tecnologías avanzadas para el monitoreo de unidades y soluciones agronómicas, facilitando la toma de decisiones estratégicas y mejorando la productividad con un enfoque de precisión.



SOLUCIONES INNOVADORAS PARA LA SIEMBRA Y LA PULVERIZACIÓN



FORBIO

Soluciones biológicas para el control de plagas y otras aplicaciones, combinando innovación y sustentabilidad en la protección de cultivos.



AKRON-DJI

A través del uso de drones DJI para pulverización, logramos optimizar la aplicación de insumos, mejorando la eficiencia y precisión en el campo.



“

Cada una de nuestras soluciones refleja nuestro compromiso con la innovación, la eficiencia y la sustentabilidad, asegurando un impacto positivo en nuestros clientes y en la comunidad



6. Nuestros servicios

Ofrecemos una amplia gama de soluciones para el sector agropecuario, construcción e industrial, garantizando calidad, innovación y un servicio de excelencia.

- **Venta de equipos de construcción.**
- **Venta de maquinarias para el agro.**
- **Venta de repuestos Agro y C&F.**
- **Servicio técnico y guardias** - Soporte técnico, guardias de repuestos y servicios los 365 días del año.
- Servicio de laboratorio de fluídos.
- **Forbio** - Soluciones biológicas para el agro.
- **AKRON-DJI:** Drones DJI para pulverización eficiente.
- **Michelin** - Comercialización de neumáticos de alto rendimiento.
- **Centro de soluciones conectadas** - Servicio integral que combina asesoramiento agronómico, tecnológico y soporte técnico.
- **Servicios de capacitación** - Formación interna a colaboradores y externa a clientes y colaboradores/as de otros concesionarios.



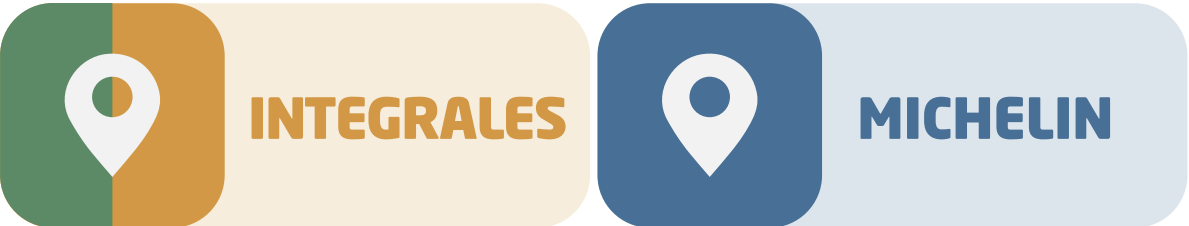
7. Presencia que impulsa

Nuestra presencia estratégica nos permite acercar tecnología y soluciones al mercado agropecuario, de la construcción, minería y oil & gas, garantizando eficiencia, cercanía y un servicio de excelencia.



General Pico
General Villegas
Laboulaye
San Rafael
Tunuyán

Pilar
Olavarría
Neuquén



Realicó - Casa Central
Santa Rosa
Trenque Lauquen
San Juan
Godoy Cruz

9 de Julio
Río Cuarto
Rufino



8. Premios



Premio CISO 2024, distinguido como único Concesionario de la Región 3

Este reconocimiento nos ha sido otorgado por John Deere Global Information Security, destacando nuestra dedicación en mitigar las amenazas cibernéticas y mejorar la postura de seguridad general de Diesel Lange y John Deere. *Es un honor recibir este premio en la primera edición anual de los CISO Awards.*



MASTERTEC, certamen organizado por John Deere para premiar a los mejores técnicos de cada región

Fernando Grau de Diesel Lange se ha consagrado entre los mejores tres técnicos de la red John Deere de Argentina. Este logro es un reflejo del compromiso y la excelencia que tanto valoramos en nuestra empresa.



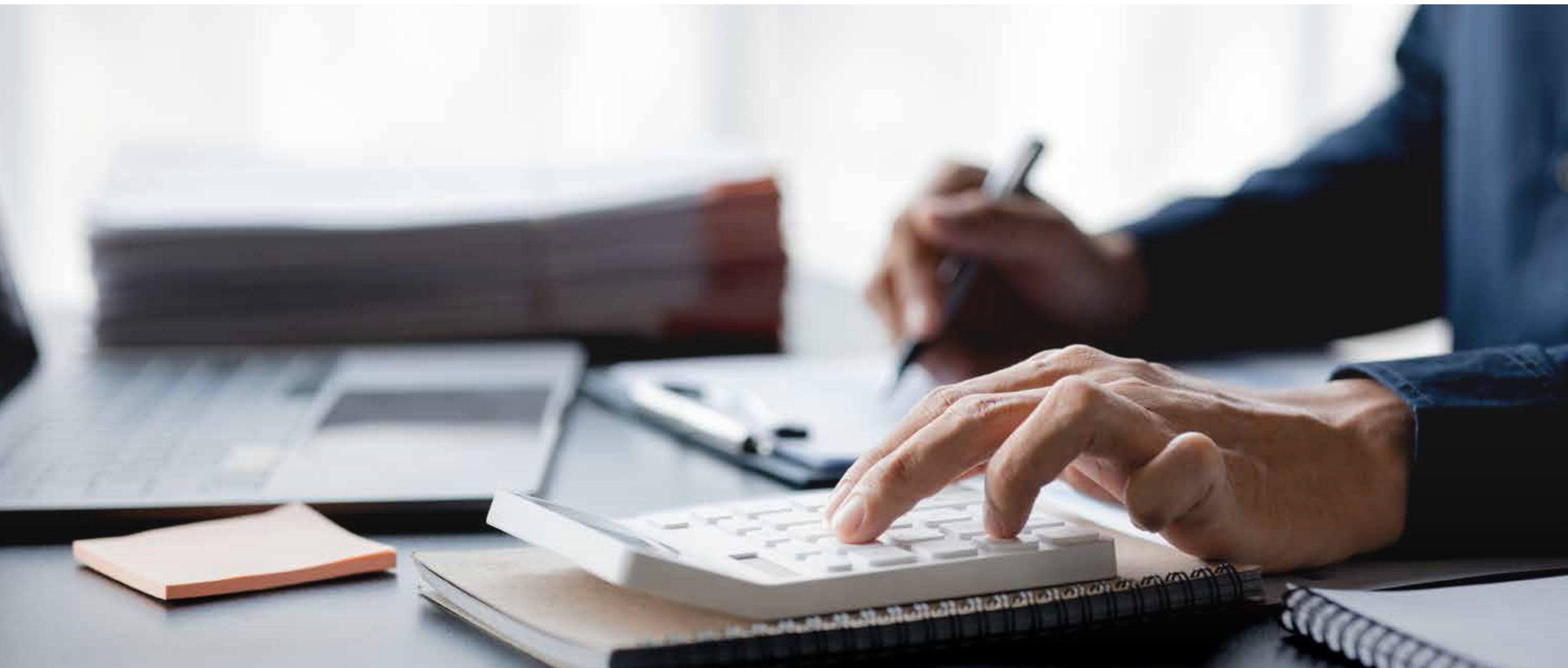
Certificación John Deere Power Service 2024 en nuestros puntos de venta de Neuquén, General Villegas, Realicó y Pilar

El programa se centra en la implementación de procesos y estándares de servicio, con el objetivo de incrementar de manera sostenible tanto la satisfacción de nuestros clientes como la rentabilidad de nuestros servicios.



Capítulo 3

DESEMPEÑO ECONÓMICO



1. Indicadores económicos

A lo largo del año, consolidamos nuestras operaciones mediante una estrategia enfocada en la eficiencia operativa y el fortalecimiento de nuestra estructura financiera, lo que nos permitió asegurar un crecimiento equilibrado y una distribución eficaz del valor generado.

Distribución del valor económico 2024

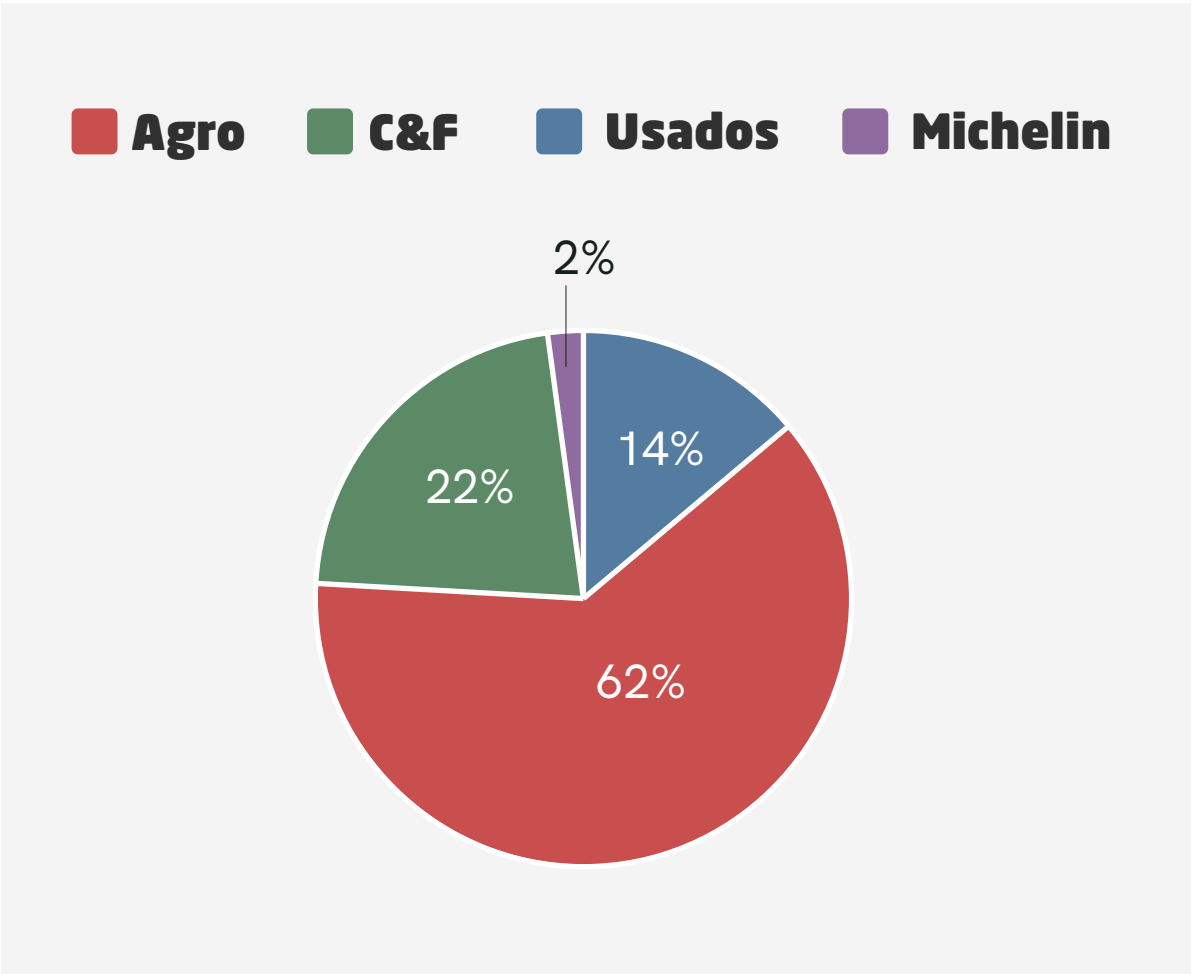
Valor económico directo generado y distribuido	Grupos de interés	Neto [USD]
Ingresos	Clientes	135.324.432
Total valor económico generado		135.324.432
Costos operacionales	Directorio	105.254.430
Sueldos	Colaboradores	5.949.037
Beneficios	Colaboradores	577.301
Pagos al gobierno	Gobiernos	12.952.382
Total valor económico distribuido		124.733.150,82
Total valor económico retenido		124.733.150,82

Las cifras presentadas corresponden a los Estados Contables Consolidados de Diesel Lange y abarcan el período comprendido entre febrero de 2024 y enero de 2025.

Durante el período, Diesel Lange no recibió desgravaciones ni créditos fiscales asociados a programas específicos de incentivos. Asimismo, la empresa no cuenta con subsidios, premios, exenciones, asistencias o incentivos financieros proporcionados por el gobierno para sus operaciones.

Ventas

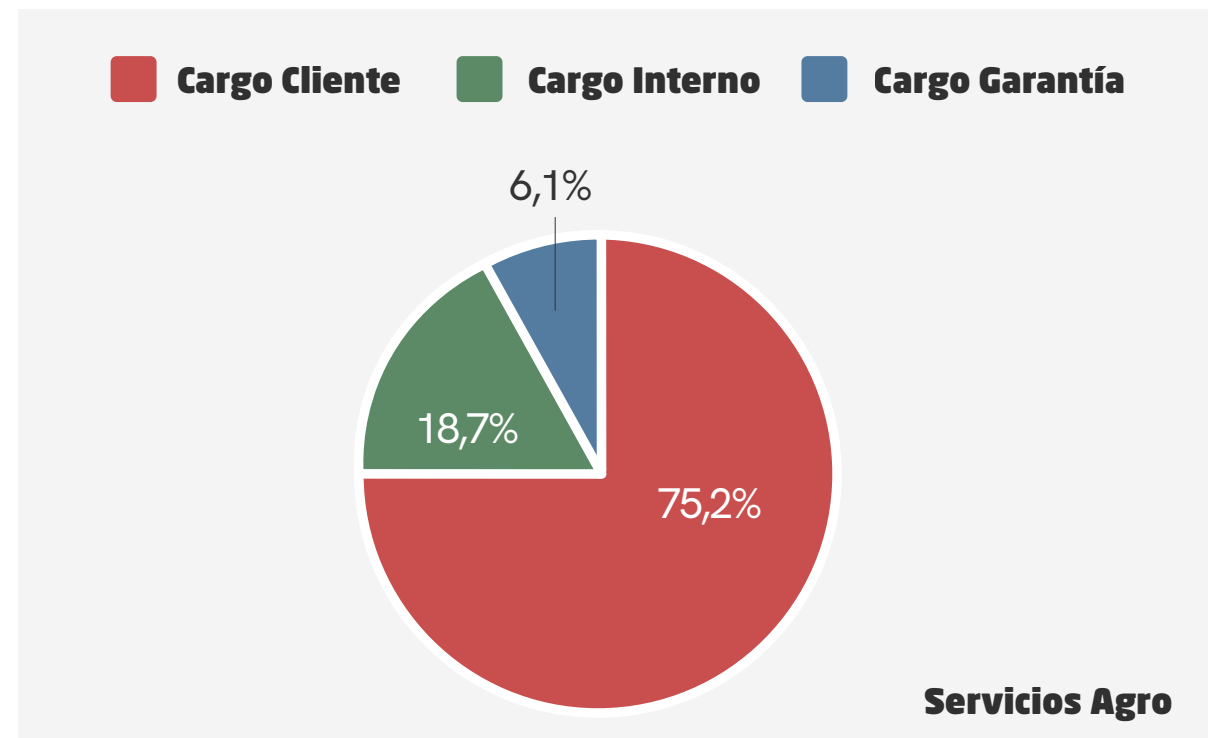
En 2024, el segmento Agro fue la unidad de negocios con mayor volumen de ventas y facturación, con 350 unidades comercializadas y una facturación neta de USD 55,6 millones, lo que representó el 62% del total de ingresos generados por la venta de unidades.



Unidades de negocio	Unidades vendidas	Facturación [USD]
Agro	350	55.670.000
C&F	111	19.480.000
Usados	104	12.810.000
Michelin	2651	1.918.365

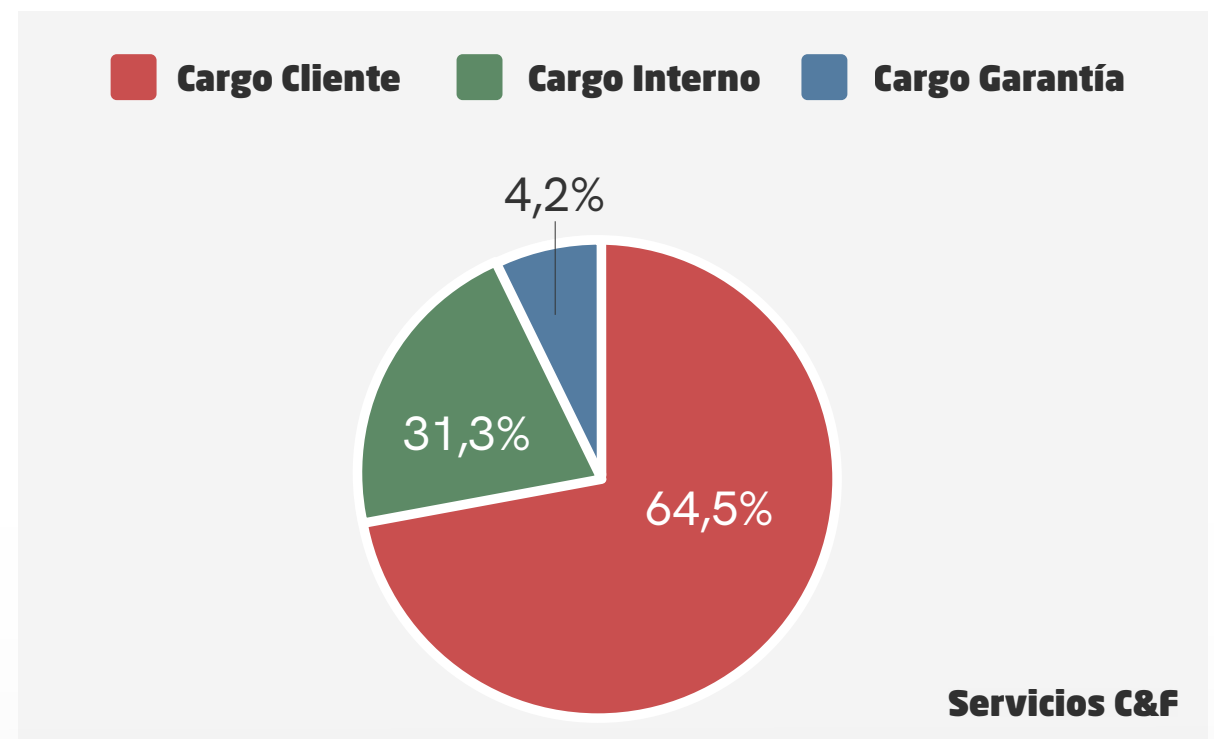
Servicios Agro

- Facturación FY24 Mano de Obra Cargo Cliente: **USD 1.84M.**
- Facturación FY24 Mano de Obra Cargo Cliente, Interno, Garantía: **USD 2.45M.**
- **75.2%** Cargo Cliente, **18.7%** Cargo Interno, **6.1%** Cargo Garantía.
- Facturación FY24 Todos los Cargos: **USD 3.67M.**



Servicios C&F

- Facturación FY24 Mano de Obra Cargo Cliente: **USD 515,4K.**
- Facturación FY24 Mano de Obra Cargo Cliente, Interno, Garantía: **Total USD 799.2K**
- **64.5%** Cargo Cliente, **31.3%** Cargo Interno (USD 250.2K), **4.2%** Cargo Garantía (USD 33.56K).
- Facturación FY24 Todos los Cargos: **USD 1.05M.**



Repuestos

- Total Líneas Transferidas: **23.381**
- Total USD Transferidos: **USD 3,23 M**
- Total Líneas Compradas: **59.267**
- Importe Líneas Compradas: **USD 22 M**

Ventas

- Total Líneas Facturadas: **245.799**
- Total Ítems Facturados: **640.270**
- Total Litros Facturados: **863.164**
- Total USD Facturados: **USD 30,75 M**
- Total Líneas Gestionadas en Depósito: **328.447**
(compra + transferencia + venta)

Centro de soporte conectado Agro

- Facturación Centro de Soporte Conectado Agro/Facturación total de servicios: **10,1%.**
- Oportunidad de Posventa convertidas de mantenimiento preventivo/Total de Oportunidades: **29,2%.**
- Expert Alert (Avisos prematuros de daño de máquina): **6,25% / 10%** de objetivo.

Centro de soporte conectado C&F

- Facturación Centro de Soporte Conectado C&F/Facturación total de servicios: **21,9%.**
- Oportunidad de Posventa convertidas de mantenimiento preventivo/Total de Oportunidades: **67%,** Objetivo **50%.**
- Expert Alert (Avisos prematuros de daño de máquina): promedio 9 días / promedio de hasta 15 días (objetivo).



Nuestro desempeño económico refleja una gestión financiera sólida, con resultados consistentes en los principales indicadores de la empresa

2. Riesgos y oportunidades climáticas

El cambio climático representa un factor de riesgo relevante para nuestras operaciones, especialmente en los sectores de agricultura y construcción, donde fenómenos como sequías prolongadas, lluvias intensas o temperaturas extremas afectan directamente la demanda de maquinaria y la ejecución de obras.

En el caso del agro, la disminución del rendimiento productivo reduce la inversión de los productores en maquinaria nueva o en mantenimiento. En la construcción, los eventos climáticos pueden provocar la interrupción de proyectos, el deterioro de equipos o el encarecimiento de insumos.

A nivel normativo, el avance de las regulaciones ambientales —como las metas nacionales de neutralidad de carbono y los planos sectoriales de adaptación al cambio climático— podría requerir inversiones en tecnologías más limpias y eficientes, así como ajustes en los procesos comerciales y operativos.

En Diesel Lange se trabaja en una estrategia progresiva de adaptación y mitigación que incluye:

- Evaluación de riesgos climáticos en zonas operativas y de influencia comercial.
- Incorporación de criterios ambientales generales en las decisiones de compras e infraestructura.
- Formación interna en sostenibilidad y cambio climático para los equipos de liderazgo.

Estas acciones sientan las bases para fortalecer nuestra resiliencia operativa y prepararnos frente a un entorno climático y regulatorio cada vez más desafiante.



Capítulo 4

GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL



1. Gobernanza

Estructura de Gobierno

Nuestra estructura de gobierno está liderada por el Directorio, quien aprueban y acompañan la estrategia corporativa. Las decisiones estratégicas de la organización son tomadas por la Gerencia General, con el apoyo y la colaboración de las diversas áreas funcionales.

Contamos con seis unidades de negocio, cada una con su respectiva gerencia: **Agrícola, Construcción, Posventa, Soluciones Integradas, Rental y Michelin.**

Adicionalmente, disponemos de seis gerencias de soporte a las operaciones, que brindan apoyo transversal a toda la organización: **Personas, Marketing, Proyectos, Administración y Finanzas, Operaciones, Auditoría y Calidad.**

Esta estructura organizacional nos permite tomar decisiones de manera ágil, eficiente y alineada con los compromisos estratégicos y de sostenibilidad de la empresa.

El **100% de los altos directivos de la empresa pertenecen a las comunidades locales**, entendiendo por "comunidad local" aquellas localidades y regiones en las que operamos y que están directamente relacionadas con nuestras actividades.

Composición del Directorio

Directores internos



Guillermo Lange



Pedro Lange



Miguel Lange

Directores externos



Francisco García Mansilla



Carlos Amado

Estructura de la Gerencia

A continuación, se presenta el organigrama que refleja la estructura actual de la gerencia, evidenciando la distribución de responsabilidades y los niveles de supervisión que respaldan la gestión eficiente de Diesel Lange.



Diversidad en los órganos de Gobierno

Nuestro órgano de gobierno está conformado por cinco miembros, todos ellos de género masculino. En cuanto a la distribución etaria, el 100 % de sus integrantes tiene más de 50 años.

La gerencia está conformada por 13 personas, de las cuales **69%** son hombres (9) y **31%** mujeres (3).

Plan de Sucesión

Contamos con un plan de sucesión el cual establece que la incorporación de hijos de socios debe evaluarse objetivamente. Una vez dentro de la organización, los familiares participan de un plan de carrera que contempla evaluaciones periódicas de desempeño.

La profesionalización de la gestión es un pilar fundamental para asegurar la eficiencia y el crecimiento a largo plazo.

2. Ética e Integridad

Código de Ética

En Diesel Lange, la ética y la integridad son pilares fundamentales de nuestra cultura empresarial. Nuestro **Código de Ética** establece los principios que guían la conducta de todos nuestros colaboradores, proveedores y clientes asegurando que cada acción se lleve a cabo con transparencia.





 [Accedé a nuestro código de ética](#)

Mecanismos de Denuncia

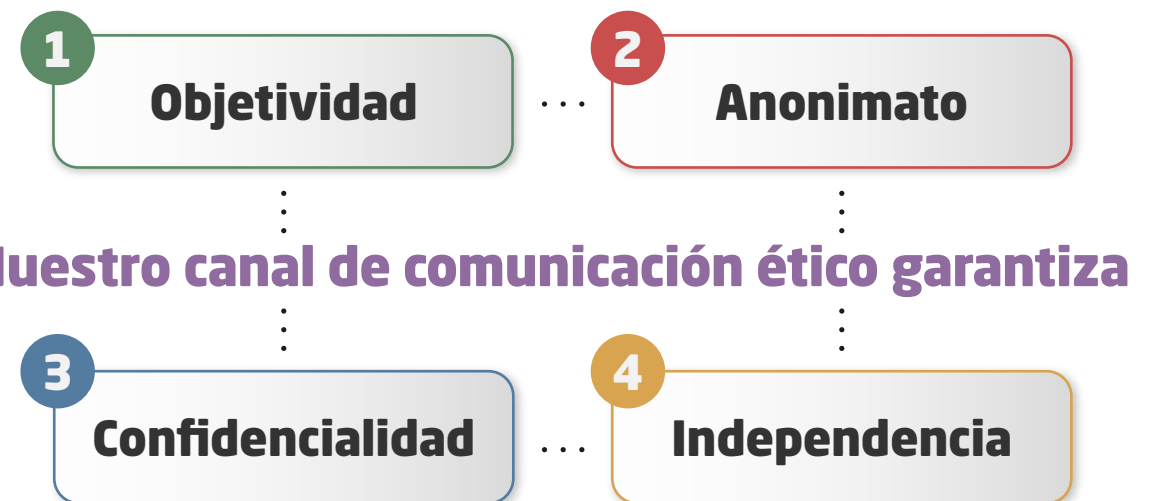
Contamos con diversos canales de comunicación a disposición de nuestros empleados, directivos y socios para denunciar cualquier comportamiento que no cumpla con nuestros estándares éticos:

-  **Sitio web:** www.diesellange.lineaseticas.com
-  **Correo electrónico:** diesellange@kpmg.com.ar
-  **Teléfono:** 0800-122-0396
-  **WhatsApp:** +549-11-44095782
-  **Entrevistas personales**

Las denuncias son recibidas por un tercero independiente, quien garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante. Estas denuncias son luego remitidas al equipo de consulta y asesoría de Diesel Lange, compuesto por

Auditoría, Gerencia General, Recursos Humanos y el Directorio. La investigación de la denuncia se lleva a cabo en un plazo máximo de 30 días, y se proporciona una respuesta al denunciante.

Diesel Lange prohíbe estrictamente cualquier represalia contra quienes presenten denuncias de buena fe, garantizando así un entorno seguro y transparente para todos.



En 2024, se recibieron 2 denuncias a través de estos canales, las cuales fueron gestionadas conforme a los procedimientos establecidos.

“

Nuestra cultura impulsa nuestro propósito y operar con INTEGRIDAD es compromiso de todos.

3. Sistema de Gestión Integrado (SGI)

En Diesel Lange, la Dirección se compromete a la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Integral que abarca Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SGI).

Guiados por nuestros valores de **Integridad, Compromiso, Calidad, Innovación y Desarrollo, Diversidad e Inclusión, y Sustentabilidad**, establecemos los siguientes objetivos para nuestro SGI:

- Ambiente seguro y saludable
- Cumplimiento de requisitos legales
- Reducción de impactos ambientales
- Cultura de seguridad y formación
- Innovación y mejora continua
- Desarrollo de productos y servicios
- Fortalecimiento de recursos humanos
- Monitoreo del desempeño e indicadores

El cumplimiento de estos principios asegura la eficacia del Sistema de Gestión Integrado, garantizando mejora continua y el cumplimiento de expectativas.



Auditorías y Seguimiento

El área de Auditoría y Calidad es responsable de llevar a cabo auditorías periódicas en los distintos puntos de venta, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los procedimientos operativos. Estas auditorías permiten detectar oportunidades de mejora, asegurar la correcta aplicación de los procesos establecidos y fortalecer la alineación con los estándares de calidad definidos por la organización.



Compliance

Anticorrupción

Asumimos nuestro rol como sujeto obligado ante la Unidad de Información Financiera (UIF), cumpliendo con las normativas vigentes para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo.

Contamos con procedimientos para la verificación de operaciones, garantizando que los fondos involucrados en nuestras transacciones tengan un origen lícito y alineado con los principios de transparencia y ética empresarial.

Ciberseguridad y protección de datos

En la era digital, la protección de datos y la ciberseguridad son pilares fundamentales para garantizar la seguridad de la información sensible, mantener la confianza de los clientes y preservar la continuidad operativa y reputacional de la empresa.



Compromiso con la confianza del cliente

La protección de la información personal y financiera refuerza la confianza en nuestra empresa, fortaleciendo la lealtad y el compromiso con nuestra marca.



Resguardo de la reputación corporativa

Implementamos medidas para minimizar riesgos y proteger nuestra reputación.



Garantía de continuidad operativa

Los ciberataques pueden comprometer la operatividad y generar pérdidas financieras. Poner en práctica estrategias de ciberseguridad nos permite mitigar riesgos, asegu-

rar la estabilidad de nuestros sistemas y garantizar la continuidad del negocio ante eventuales amenazas digitales.



Plan de acción en Ciberseguridad

En alianza con John Deere, implementamos un Plan de Acción en Ciberseguridad estructurado en dos etapas:

- **Primera Etapa:** Implementación de 26 medidas de protección contra Malware, accesos no autorizados, pérdida o robo de información e interrupciones operativas.
- **Segunda Etapa:** Expansión del plan mediante 58 medidas adicionales, fortaleciendo la preparación de la empresa ante nuevas amenazas y vulnerabilidades emergentes.



Capacitación y sensibilización

El factor humano es imprescindible en la seguridad de la información. Constantemente reforzamos nuestro compromiso con la capacitación continua del equipo, asegurando que estén actualizados sobre las últimas tendencias en ciberseguridad.

“

Aseguramos un entorno digital seguro, confiable y resiliente para todos nuestros stakeholders



Capítulo 5

PERSONAS



El compromiso, la dedicación y el profesionalismo de quienes integran nuestros equipos hacen posible el crecimiento de la organización.

Apostamos a construir un entorno laboral basado en el respeto, la colaboración y la equidad, generando oportunidades de desarrollo profesional y personal para todas las personas que forman parte.

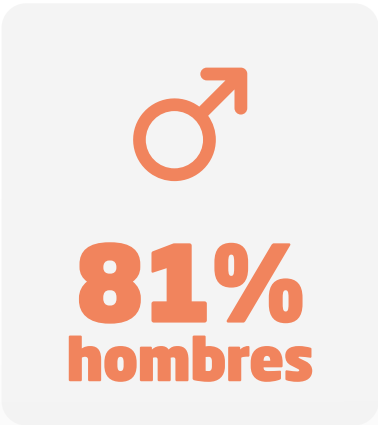
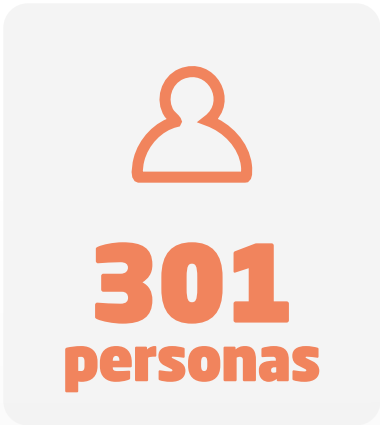
Fomentamos una cultura centrada en el bienestar integral, promoviendo espacios seguros, inclusivos y con condiciones justas de trabajo.



Cada logro refleja el esfuerzo colectivo de quienes hacen Diesel Lange día a día.

Tipo de contrato laboral y sexo

Contrato laboral	Mujeres	Hombres
Jornada completa	55	242
Jornada parcial	1	3
TOTAL	56	245



1. Nuestro compromiso con diversidad, equidad e inclusión



La diversidad impulsa la innovación, el trabajo colaborativo y una cultura organizacional más sólida.

Promovemos espacios inclusivos donde cada persona pueda desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, sin distinción de género, edad, orientación sexual, origen o creencias.

Fomentamos activamente la equidad y el respeto en todos los niveles de la organización, asegurando que nuestros procesos de selección, formación y crecimiento se basen en el mérito y la apertura de oportunidades.



¿Cómo lo logramos?



Proceso de Contratación: Evaluamos objetivamente a los candidatos, asegurando igualdad de oportunidades y un acceso justo.



Acción contra la discriminación: Cumplimiento del código de ética y políticas DEI con medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.



Igualdad Salarial: Análisis salariales anuales para garantizar la equidad en la remuneración.



Oportunidades para Jóvenes: Programas de pasantías para darles oportunidades laborales a quienes aún no tienen experiencia.

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Impulsamos un entorno de trabajo justo, respetuoso y libre de discriminación. Nuestra política de Diversidad, Equidad e Inclusión fue desarrollada a partir de principios concretos que orientan nuestras decisiones y fortalecen una cultura organizacional inclusiva.

Bases de nuestra política DEI

1 RESPETO Y TRATO DIGNO

Fomentamos un entorno libre de violencia, maltrato, acoso y discriminación. Promovemos vínculos laborales basados en el respeto mutuo.

2 MERITOCRACIA Y EQUIDAD EN LAS OPORTUNIDADES

Las decisiones sobre contratación, desarrollo y reconocimiento se basan en el desempeño y logros de las personas.

3 VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD

Reconocemos y celebramos las diferencias personales, culturales y profesionales. La pluralidad de miradas enriquece nuestras decisiones y nuestra forma de hacer empresa.

4 COMUNICACIÓN

Promovemos internamente acciones de concientización sobre diversidad, equidad e inclusión.

Rango etario y sexo

Categoría laboral	<30 años		Entre 30 y 50 años		> 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Analistas/Administrativos	7	10	27	11	1	2
Gerentes	-	-	3	18	-	4
Técnicos/Especialistas	2	40	3	55	-	5
TOTAL	9	50	33	84	1	11

Categoría laboral y sexo

Categoría laboral	Mujeres	Hombres
Directores y Gerentes	3	11
Supervisores y Jefes	5	38
Analistas y Administrativos	47	116
Operarios	1	80
TOTAL	56	245

Apoyo a la inserción laboral juvenil

En Argentina, 9 de cada 10 jóvenes enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. En respuesta a esta realidad, en Diesel Lange ofrecemos oportunidades a jóvenes sin experiencia laboral mediante programas de pasantías.

En 2024, 27 jóvenes de colegios secundarios participaron activamente de nuestro programa de pasantías no rentadas, mientras que 4 estudiantes universitarios realizaron pasantías rentadas.

Las experiencias se desarrollaron en nuestras sucursales de **Neuquén, Laboulaye, General Villegas, Realicó, General Pico y Trenque Lauquen.**

Convenio colectivo de trabajo

El **84%** de nuestros empleados se encuentran bajo convenio colectivo de trabajo N° 776/19, todos ellos adheridos al gremio SMATA. Nos aseguramos de mantener una comunicación abierta y transparente con nuestro equipo, informando sobre cualquier tema que pueda afectarles de manera significativa, con al menos 15 días de antelación.



Beneficios corporativos

En Diesel Lange ofrecemos una serie de beneficios corporativos diseñados para acompañar a nuestros colaboradores en las diferentes etapas de su vida personal y profesional.

Nos enfocamos en promover la calidad de vida y la conciliación laboral, con el objetivo de motivar a nuestro personal y satisfacer sus necesidades complementarias, así como las de sus grupos familiares.



Licencia por paternidad: un paso hacia la equidad

Durante el año 2024, en Diesel Lange incorporamos la licencia por paternidad como una política de beneficios, permitiendo a los colaboradores estar presentes en los primeros días de vida de sus hijos.

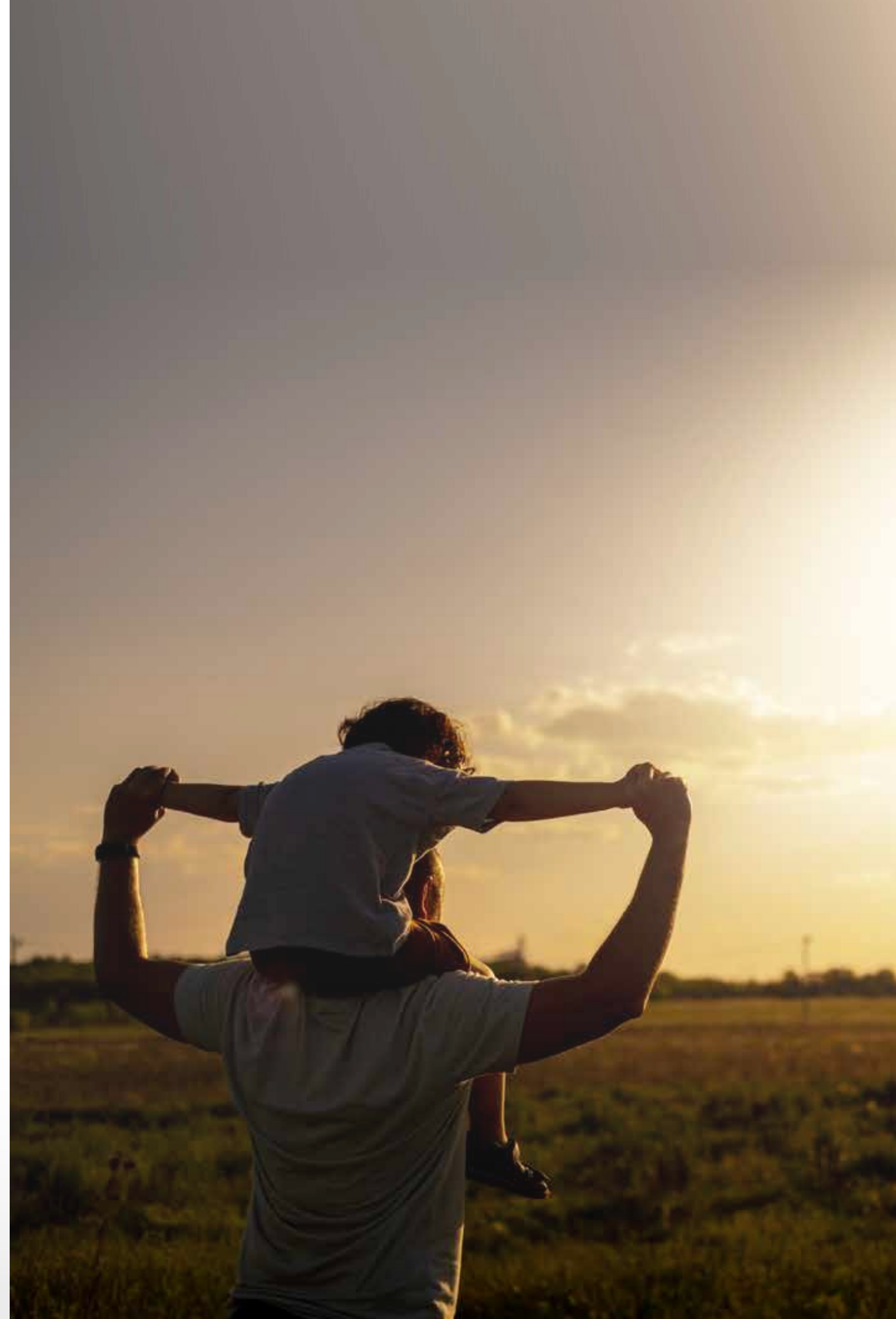
Este avance representa nuestro compromiso con la equidad de género y el equilibrio entre la vida personal y laboral.



La licencia por paternidad de 9 días me permitió acompañar a mi pareja durante el proceso de recuperación tras una cesárea. Al mismo tiempo, tuve la oportunidad de estar presente en los primeros días de vida de nuestro hijo, un período fundamental para establecer el vínculo afectivo y participar activamente en sus cuidados iniciales. Esta experiencia no solo fortaleció nuestro vínculo familiar, sino que también evidenció la importancia de contar con un marco legal que respalde la corresponsabilidad en la crianza desde el nacimiento.

Lucas Palacios

Jefe de Respuestas
Sucursal Trenque Lauquen

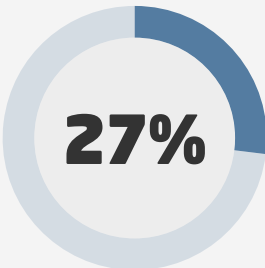


Ingresos y egresos del personal

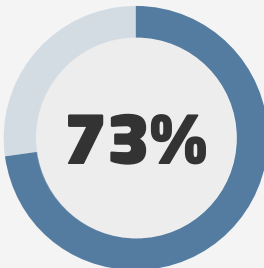
En 2024, se incorporaron 37 nuevas personas al equipo de Diesel Lange, de las cuales el 27% fueron mujeres y el 73% hombres. En cuanto a la franja etaria, el 54% de las nuevas incorporaciones tenían entre 30 y 50 años.

Sexo	Incorporaciones	Egresos
Hombres	27	30
Mujeres	10	8
TOTAL	37	38

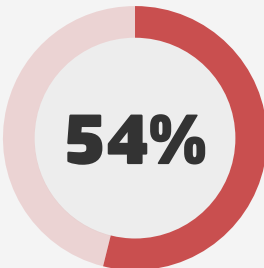
Rango etario		
Hasta 30	16	6
Entre 30 y 50	20	25
Mayores a 50	1	5
TOTAL	37	36



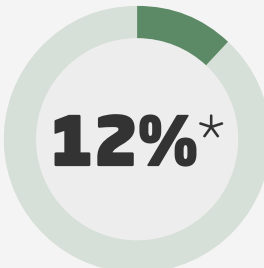
Mujeres



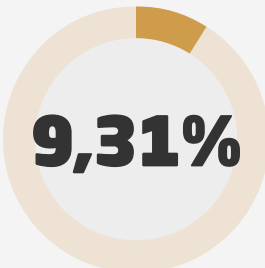
Hombres



Entre 30 y 50 años



Índice de Rotación



Índice de Rotación Voluntaria

*(Altas - Bajas) / 2 * 100 / rotación promedio anual

Licencias parentales

El 100% de nuestros colaboradores se reincorporaron a sus funciones tras finalizar su licencia por maternidad o paternidad. Además, todos permanecieron en la empresa durante al menos 12 meses después de su regreso.

Número de empleados	Licencia por Paternidad	Licencia por Maternidad
Que tuvieron derecho a baja por licencia	3	1
Que ejercieron su derecho a baja por licencia	3	1
Que retornaron al trabajo al finalizar la licencia	3	1
Incorporados luego de gozar de su licencia y conservaron su empleo pasados 12 meses desde su reincorporación	3	1
Índice de reincorporación al trabajo	%100	%100
Índice de retención*	%100	%100

**Tasa de retención = (Cifra total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un período de permiso parental /Cifra total de empleados que regresaron del permiso parental en los períodos objeto de informes anteriores)*100.*

Construimos espacios de aprendizaje

Ofrecemos un programa de formación continua que incluye capacitaciones tanto internas como externas, adaptadas a las necesidades de nuestros equipos. Los temas abordados son diversos, cubriendo desde seguridad y medio ambiente hasta herramientas digitales, liderazgo e inteligencia artificial, garantizando así el desarrollo integral de nuestros colaboradores.



“

Nuestro compromiso con la formación impulsa el crecimiento de cada colaborador, potenciando sus habilidades y preparándolos para nuevos desafíos.



14.829

horas de formación
totales



49

horas de formación
promedio por empleado

Indicadores de formación

Distribución por género

Hombres ...  | **14.166 horas**

Mujeres ...  | **663 horas**

Distribución por tipo de capacitación

Internas ...  | **270 horas**

Externas ...  | **14.559 horas**

Capacitación por categoría laboral

Categoría laboral	Hs. de formación
Gerentes	16
Jefes y supervisores	76
Analistas y administrativos	92
Operarios	14.403,5



Formación por temática

- Capacitación Técnica John Deere: 14.254 horas
- Inducciones: 210 horas
- Higiene y Seguridad: 150 horas
- Calidad y Medio Ambiente: 60 horas
- Habilidades digitales: 63 horas
- Investigación e Inteligencia de Mercado: 16 horas
- Inteligencia Artificial y Gestión de Datos: 4 horas
- Redes Sociales y Marketing Digital: 3 horas
- Programa de Formación de Líderes: 12 horas
- Herramientas de Excel: 30 horas
- Power BI: 28 hs

Impulsamos el crecimiento a través del feedback

Gestionamos el desempeño a través de evaluaciones anuales.

A través de evaluaciones anuales, proporcionamos retroalimentación que permite a cada miembro del equipo identificar sus fortalezas, reconocer áreas de mejora y desarrollar planes de acción para su continuo progreso contribuyendo al crecimiento individual.

Evaluaciones en números.

En 2024, se realizaron un total de 78 evaluaciones de desempeño.

	Evaluaciones	Porcentaje
Categoría laboral		
Gerentes	24	31%
Jefes y Supervisores	22	28%
Analistas y Administrativos	32	41%
Distribución por género		
Mujeres	25	32%
Hombres	53	68%

2. Seguridad y bienestar laboral

En Diesel Lange **priorizamos la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores con un enfoque preventivo** y el cumplimiento de la normativa vigente. Implementamos acciones de monitoreo, formación y mejora continua para **minimizar riesgos laborales** y garantizar **entornos de trabajo seguros**.

En 2024, reforzamos el **uso de elementos de protección personal** en todos los puntos de venta. Además, en los puntos de venta de Neuquén, Pilar, Gral. Villegas y Realicó obtuvimos la **Certificación John Deere Power Service**, contribuyendo a la estandarización de procesos, **capacitación del personal** y optimización de prácticas laborales.

Desafíos 2025

- Ampliar los temas tratados en las capacitaciones de seguridad ocupacional.
- Reforzar los contenidos abordados en capacitaciones anteriores.
- Incorporar los puntos de venta de Trenque Lauquen y Laboulaye a la certificación John Deere Power Service.



Sistema de gestión de seguridad en el trabajo

Contamos con un sistema integral de gestión de salud y seguridad ocupacional en todos los puntos de venta, respaldado por un equipo de 6 asesores externos. Su función principal es garantizar el cumplimiento de la normativa vigente a nivel nacional, provincial y municipal en materia de seguridad y salud laboral.

Programa de gestión de riesgos laborales

En Diesel Lange, adoptamos un enfoque de gestión para abordar los riesgos laborales, siguiendo la jerarquía de controles establecida por la ISO 45001.

Nuestro objetivo es minimizar los riesgos en el lugar de trabajo mediante la implementación de las siguientes medidas, de mayor a menor efectividad:

1



ELIMINACIÓN

Eliminar el riesgo en su origen siempre que sea posible.

2



SUSTITUCIÓN

Sustituir procesos o materiales peligrosos por alternativas más seguras.

3



CONTROLES DE INGENIERÍA

Implementar soluciones técnicas para mitigar riesgos.

4



CONTROLES ADMINISTRATIVOS

Establecer procedimientos operativos y normativas para reducir la exposición al riesgo.

5



EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Utilizar equipos adecuados como último recurso para proteger a los trabajadores de riesgos residuales.



Este enfoque jerárquico nos permite abordar los riesgos de manera efectiva, priorizando las medidas preventivas de seguridad.

Nos capacitamos en seguridad, aprendemos para prevenir

Durante el año 2024, ofrecimos diversas capacitaciones en seguridad laboral para reforzar los conocimientos y las prácticas de nuestros colaboradores. Las temáticas abordadas fueron:

- Levantamiento manual de cargas y uso de fajas lumbares
- Autocontrol preventivo
- Seguridad e higiene laboral: mantenimiento de pulverizadoras
- Manejo seguro de auto elevadores
- Plan de emergencias
- Prevención de incendios

- Uso de matafuegos
- Orden y limpieza en el lugar de trabajo
- Riesgos eléctricos
- Riesgos ergonómicos
- Manejo defensivo
- Uso correcto de equipos de protección personal (EPP)



***Continuamos impulsando nuestro compromiso
con la educación y formación.***

Indicadores de seguridad	N° de casos
Fallecimientos debido a lesiones por accidentes laborales	0
Lesiones por accidentes laborales con graves consecuencias	1
Accidentes de trabajo	17
Accidentes in itinere:	4

* Datos extraídos del listado de accidentología elaborado por La Segunda A.R.T.

Capítulo 6

IMPACTO AMBIENTAL



En Diesel Lange, asumimos el compromiso de gestionar responsablemente nuestro impacto ambiental, implementando estrategias para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), la conservación de la biodiversidad y el desarrollo de la economía circular.



Nuestra visión sostenible nos impulsa a optimizar el uso de recursos, reducir nuestra huella de carbono y generar un impacto positivo en el entorno.

Ejes de trabajo



EFICIENCIA ENERGÉTICA

Reducción del consumo y uso responsable de la energía.



HUELLA DE CARBONO

Medición de emisiones de gases de efecto invernadero.



BIODIVERSIDAD

Reforestación con especies nativas para fortalecer el ecosistema y favorecer la fauna autóctona.



ECONOMÍA CIRCULAR

Reutilización de materiales y optimización de recursos.

1. Eficiencia Energética

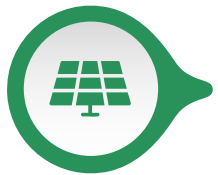
Nos enfocamos en reducir nuestro consumo energético y mejorar la eficiencia de nuestros procesos. A través de la implementación de nuevas tecnologías y la optimización del uso de los recursos, buscamos minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir a un futuro sostenible.

Nuestras acciones



ILUMINACIÓN EFICIENTE

100% de nuestros puntos de venta cuentan con iluminación LED.



ENERGÍA RENOVABLE

Instalamos 54 paneles solares en nuestro punto de venta en Realicó, logrando cubrir el 40% del consumo energético del establecimiento.

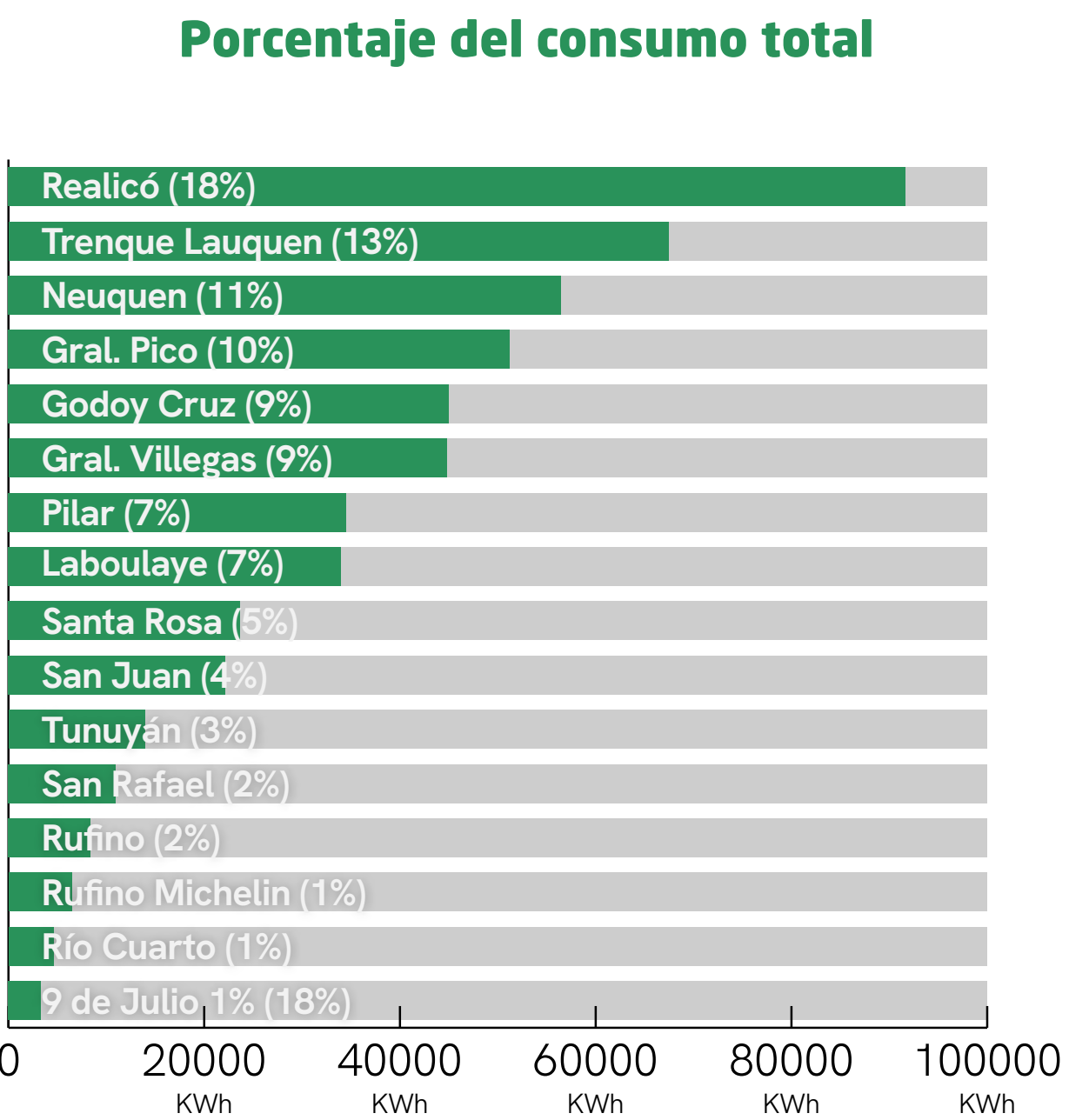


CONSUMO INTELIGENTE

Implementamos sensores de movimiento para automatizar el encendido de luces y optimizar el uso de energía.



Sucursal	Consumo energético (KWh)
Realicó	91.667,00
Trenque Lauquen	67.439,55
Neuquén	56.451,94
Gral. Pico	51.219,00
Godoy Cruz	44.984,00
Grla. Villegas	44.790,00
Pilar	34.515,20
Laboulaye	33.964,00
Santa Rosa	23.657,00
San Juan	22.134,00
Tunuyán	13.949,00
San Rafael	10.963,00
Rufino	8.378,84
Rufino Michelin	6.454,93
Rio Cuarto	4.593,00
9 de Julio	3.308,00
Total	518.468,46



Durante el año 2024 se registró un consumo total de 46.868 litros de combustible, correspondiente exclusivamente al utilizado en los vehículos propios de la empresa, tanto del área administrativa como operativa.

2. Huella de Carbono

Desde 2022, medimos nuestra Huella de Carbono tomando este año como base para evaluar el impacto ambiental de nuestras operaciones, identificar las principales fuentes de emisiones y definir estrategias de reducción y compensación.

La medición se realiza siguiendo la metodología de la Norma ISO 14064-1 para el cálculo de emisiones directas e indirectas, asegurando precisión y transparencia en los resultados.

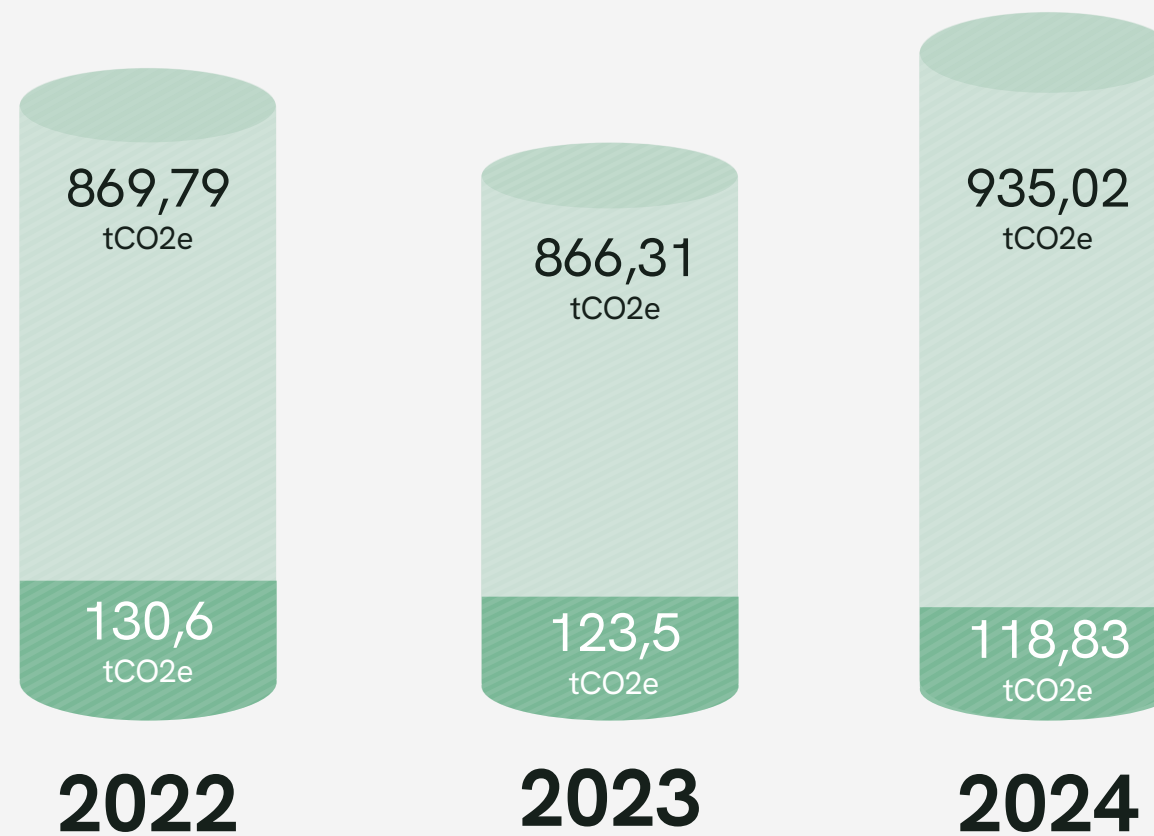


Resultado de las mediciones

	2022 [tCO ₂ e]	2023 [tCO ₂ e]	2024 [tCO ₂ e]	Variación interanual (2022-2023)	Variación interanual (2023-2024)
Alcance 1	869,79	866,31	935,02	↓ 3,5%	7,93%
Alcance 2	130,6	123,15	118,83	↓ 6,1%	↓ 3,64%
TOTAL	1027,39	989,46	1053,85	↓ 3,8%	6,51%



■ Alcance 1
■ Alcance 2



tCO2e = toneladas de dióxido de carbono equivalente.

3. Biodiversidad

Impulsamos la conservación de la biodiversidad y la restauración de ecosistemas nativos a través de acciones concretas. En alianza con **ReforestArg**, formamos parte de la iniciativa "**Plantación de Árboles Nativos en Cholila 2024**", contribuyendo a la recuperación de los bosques nativos en Chubut y promoviendo la resiliencia ambiental.

Resultado de la campaña

-  Cosechar **8.000** semillas de árboles nativos.
-  Cultivar **400** plantines en el vivero.
-  Plantar **400** árboles en un bosque incendiado.
-  Compensar **120** toneladas de CO2.
-  Generar empleo para viveristas.
-  Generar empleo para restauradores de bosques locales.



Año a año, reforzamos nuestro compromiso con la restauración de ecosistemas nativos.

Incrementamos nuestros esfuerzos en reforestación, aumentando progresivamente la **cantidad de árboles plantados**:

2022: 200 árboles.

2023: 761 árboles.

2024: 951 árboles.



“

“Como parte de nuestras acciones, en 2024 incrementamos en un 25% la cantidad de árboles plantados respecto al año anterior, contribuyendo a la captura de CO2, la regeneración de ecosistemas y el fortalecimiento de la biodiversidad.”



Gracias al trabajo articulado con **ReforestArg**, logramos plantar una mayor cantidad de árboles nativos, distribuidos de la siguiente manera:

- ✓ **400 árboles plantados** en Cholila, Chubut.
- ✓ **551 árboles plantados** en conjunto con instituciones educativas, organizaciones sociales y municipios, en las siguientes localidades:
 - Instituto Parroquial Sagrada Familia – Realicó, La Pampa.
 - Escuela Técnica Agraria de 4-198 Francisco García de Malvinas – San Rafael, Mendoza.
 - Colegio Primario Margarita Silli de Caraballo – Laboulaye, Córdoba.
 - Instituto Educativo Jockey Club – Río Cuarto, Córdoba.
 - Instituto Misericordia – Rufino, Santa Fe.
 - CEBJA Ricardo Levene – Tunuyán, Mendoza.
 - Asociación "Nacimos para Ti" – 9 de Julio, Buenos Aires.
 - Colegio Aerotécnico – General Villegas, Buenos Aires.
 - Club Argentino – Santa Rosa, La Pampa.
 - Jardín de Infantes N° 917 "María Josefa 'Maruca' Echave" – General Villegas, Buenos Aires.
 - Escuela Helen Keller – Godoy Cruz, Mendoza.

- Comunidad Verde ONG – Pilar, Buenos Aires.
- Escuela Rosario Vera Peñaloza – San Juan.
- Escuela Primaria N° 259 – General Pico, La Pampa.
- En articulación con la Municipalidad de Trenque Lauquen.



Prendé la conciencia

4. Economía circular

En línea con nuestro compromiso con la economía circular, **fomentamos la reutilización de materiales** para minimizar nuestro impacto ambiental. A través de este proyecto, reciclamos uniformes en desuso y los transformamos en bolsas de tela, reduciendo residuos y optimizando recursos:



Uniformes en desuso.



Transformación en bolsas de tela.



Reducción de residuos.



Optimización de recursos.



“

Esta iniciativa permite extender el ciclo de vida de los materiales y reducir el desperdicio involucrando activamente a nuestros colaboradores en la sostenibilidad.



Resultados alcanzados



435

Bolsas recicladas: 435



305

Prendas recicladas: 305





METAS 2025

En 2025, seguiremos fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de iniciativas enfocadas en la medición ambiental, la optimización de recursos y las compras responsables.

1 Monitoreo ambiental



AGUA: Registrar el consumo total de agua en todos nuestros puntos de venta para optimizar su uso.



RESIDUOS: Separación en origen y control de los residuos reciclados y no reciclados.



HUELLA DE CARBONO: Implementar planes estratégicos para la reducción y fortaleciendo nuestro programa de reforestación, con una meta de **1.000 árboles plantados por año**.

2 Optimización de recursos



USO DE PAPEL: Optimizar su consumo imprimiendo únicamente lo indispensable.

3 Compras responsables

PAPEL SUSTENTABLE: Todo el papel adquirido deberá cumplir con los siguientes criterios ambientales:

- Certificaciones FSC y PEFC.
- Bajo gramaje para minimizar el impacto ambiental.
- Libre de blanqueadores químicos.



Capítulo 7

IMPACTO SOCIAL



Comunidades locales

En Diesel Lange, el éxito va más allá del crecimiento empresarial. Trabajamos para contribuir al bienestar de las comunidades donde operamos, fortaleciendo los lazos y fomentando su desarrollo integral.

Nuestras acciones se centran en dos pilares fundamentales: **Educación y Acción Social**.



1



EDUCACIÓN

Promovemos el futuro de los jóvenes mediante jornadas educativas, pasantías y eventos que acercan la innovación tecnológica y la ingeniería a estudiantes de todos los niveles.

2



ACCIÓN SOCIAL

Generamos un impacto positivo en la comunidad a través de actividades solidarias y apoyamos a iniciativas de nutrición infantil, fortaleciendo el trabajo en equipo y la cooperación social.



EDUCACIÓN: PROMOVIENDO EL FUTURO

1. Diesel Lange abre sus puertas

Organizamos jornadas para estudiantes secundarios y universitarios con el propósito de acercarlos a las últimas innovaciones tecnológicas del sector agropecuario y de la construcción.

ALCANCE 2024:



166 estudiantes.



7 instituciones educativas.



\$3.259.300

invertidos para fortalecer la experiencia educativa.



Colaboración activa de nuestros empleados, quienes acompañaron a los estudiantes en las actividades.



2. Pasantías remuneradas y no remuneradas

A través de este programa, ofrecemos a los estudiantes universitarios la posibilidad de adquirir experiencia profesional en un entorno real, vinculada a sus estudios.



31

estudiantes participaron del programa.

✱UTN | UNLPam

Cooperación con la Universidad Nacional de La Pampa y UTN-FrTL para la realización de estas prácticas.

3. Formación profesional: mecánica de máquinas y equipos agrícolas

Esta propuesta de formación profesional continua, avalada por el Ministerio de Educación de la Provincia de La Pampa, busca generar un impacto social positivo mediante la capacitación técnica de jóvenes, promoviendo la articulación entre el sector público y privado.

El programa refuerza valores como el compromiso, la perseverancia y la integridad, fundamentales para fortalecer la empleabilidad, impulsar el desarrollo estratégico de la provincia y acompañar el crecimiento productivo de Diesel Lange.

La primera cohorte contó con 9 estudiantes, de los cuales 7 finalizaron con éxito la formación y recibieron su certificación en septiembre de 2024.



ACCIÓN SOCIAL: UN IMPACTO POSITIVO EN LA COMUNIDAD

1 Chocleada Solidaria

Se realizaron dos jornadas de cosecha solidaria de maíz, en las localidades de Trenque Lauquen y Realicó, con la participación de 236 personas entre estudiantes, docentes y familias. Cada actividad consistió en la cosecha manual de una hectárea de maíz, con un rendimiento de 6.200 kg/ha en Trenque Lauquen y 5.000 kg/ha en Realicó.

Estas iniciativas tuvieron como propósito fortalecer el vínculo con la comunidad, fomentar el trabajo en equipo y promover valores de solidaridad, compromiso y esfuerzo colectivo.

Además de su impacto social y educativo, estas actividades refuerzan nuestro compromiso con la sustentabilidad social, la inclusión y la participación activa en el entorno local.





Fue una experiencia muy enriquecedora compartir esta jornada con los estudiantes de los colegios. El trabajo en equipo que se generó entre ellos y nuestro equipo fue una muestra de cómo la colaboración interinstitucional puede lograr grandes cosas. Lo más valioso de esta actividad fue el propósito que la motivó: promover la solidaridad y el compromiso social. Sin duda, este tipo de iniciativas fortalecen los lazos entre las empresas y la comunidad educativa, y contribuyen a la formación de ciudadanos más conscientes y comprometidos.

Rocío Gabert

Pago a Proveedores
Sucursal Realicó

2 CONIN (Cooperadora para la Nutrición Infantil)

En 2024, colaboramos con la unidad móvil de CONIN, apoyando a las comunidades de Neuquén y Mendoza en actividades relacionadas con la nutrición infantil.



***“Mirada hacia el futuro:
fortaleciendo el compromiso
con la comunidad”***

Estamos firmemente comprometidos en consolidar formalmente el Área de Responsabilidad Social asignando tanto recursos económicos como humanos, con el objetivo de seguir fortaleciendo nuestros vínculos con la comunidad y promover su desarrollo integral.

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Este informe ha sido preparado de conformidad con los Estándares GRI 2021.Incluye la totalidad de los contenidos generales requeridos por el Estándar GRI 2, así como los estándares temáticos pertinentes, en función de los temas materiales definidos conforme al enfoque establecido por GRI 3. La elaboración del informe se realizó respetando los principios de calidad definidos por GRI: exactitud, equilibrio, claridad, comparabilidad, confiabilidad y oportunidad.			
GRI 1 aplicado	GRI 1: Fundamentos 2021			
Estandar GRI	Estándar temático	Contenido	Página / respuesta	Motivo de omisión
Contenidos generales				
GRI 2: Contenidos generales 2021	1	La organización y prácticas de presentación de informes		
	2-1	Detalles de la organización	Casa Central: Ruta 188 Km 479 y Ruta 35. C.P.: 6200, La Pampa	
	2-2	Entidades incluidas en la memoria de sostenibilidad de la organización	12	
	2-3	Periodo cubierto por la memoria, frecuencia y punto de contacto	El presente reporte abarca el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024. Punto de contacto: recursoshumanos@diesellange.com.ar	
	2-4	Reformulación de la información	No aplica, ya que se trata del primer reporte publicado por la organización.	
	2-5	Verificación externa	No cuenta con verificación externa	
	2	Actividades y trabajadores		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	18,19, 20 y 21	
	2-7	Empleados	41	

GRI 2: Contenidos generales 2021

2-8	Trabajadores que no son empleados	Durante el período reportado, la organización no contó con trabajadores que no fueran empleados directos.	
3	Gobernanza		
2-9	Estructura de gobierno y composición	31	
2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	31	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	31	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en supervisar la gestión de impactos	31	
2-13	Delegación de responsabilidad para gestionar los impactos	La responsabilidad para gestionar los impactos en sostenibilidad está delegada en la alta dirección y gestionada de forma transversal entre las áreas clave de la organización.	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El Directorio revisa el contenido del documento y sugiere las modificaciones que considere necesarias previo a su aprobación.	
2-15	Conflictos de intereses	35	
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	35	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	51	
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	52	
2-19	Políticas de remuneración	La organización ha decidido no incluir información sobre políticas de remuneración en el presente informe.	La información está sujeta a confidencialidad
2-20	Proceso para determinar la remuneración	La organización ha decidido no incluir información sobre el proceso de determinación de la remuneración en el presente informe.	La información está sujeta a confidencialidad

GRI 2: Contenidos generales 2021	2-21	Ratio de compensación total anual	La organización ha decidido no incluir información sobre el proceso de determinación de la remuneración en el presente informe.	La información está sujeta a confidencialidad
	4	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	-	Actualmente, la organización no cuenta con una estrategia formal de desarrollo sostenible. Sin embargo, ha comenzado a implementar diversas acciones orientadas a la sostenibilidad en sus operaciones. Estas acciones reflejan el compromiso con una gestión responsable y constituyen la base sobre la cual se está desarrollando una estrategia integral, que se encuentra en proceso de elaboración y consolidación.
	2-23	Valores, principios, normas y normas de conducta	33	
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	32 y 42	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	34	
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas	34	
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Durante el período reportado, la organización no ha registrado incumplimientos de leyes ni regulaciones aplicables a su actividad. Se mantiene el seguimiento riguroso del marco normativo vigente garantizando el cumplimiento regulatorio.	
	2-28	Asociaciones de miembros	-	
	2-29	Enfoque de la participación de las partes interesadas	7 y 8	
	2-30	Convenios colectivos	44	

GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	9	
	3-2	Lista de temas materiales	10	
Temas ambientales				
Consumo energético				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	57	
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	59	
	302-4	Reducción del consumo energético	59	
Gases de efecto invernadero				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	60	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	60 y 61	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	60 y 61	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	60 y 61	
Gestión de los residuos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	65	

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	66	
GRI 306: Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	66 y 67	
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	67	
Gestión del agua				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	68	
Cumplimeinto ambiental				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	Seguimiento riguroso del marco normativo vigente garantizando el cumplimiento regulatorio.	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Durante el período reportado, la organización no ha registrado incumplimientos de leyes ni regulaciones aplicables a su actividad	
Temas sociales				
Políticas de empleo y prácticas laborales				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	41	
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48	
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	46	
	401-3	Permiso parental	47	

Formación y educación				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	50	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	50 y 51	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	45	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	52	
Seguridad y salud en el trabajo				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	53	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53 y 54	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	55	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	55	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	55	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	56	
Diversidad, equidad e inclusión				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	42 y 43	

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y plantilla	33 y 41	
Relación con las comunidades				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	70	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	70, 71 y 72	
Privacidad del cliente				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante el período reportado, no se registraron reclamaciones fundamentadas relacionadas con violaciones a la privacidad de los clientes ni con pérdida, robo o filtración de datos personales.	
Temas económico y de gobernanza				
Desempeño económico				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	25	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	25	
	201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	29	
	201-4	Ayudas económicas otorgadas por el gobierno	Durante el período reportado, la organización no recibió ayudas económicas ni beneficios financieros por parte del gobierno, ya sea en forma de subsidios, incentivos fiscales, subvenciones, condonaciones de deuda u otros apoyos similares.	

Transparencia, ética y anticorrupción				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	37	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	37	
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se identificaron ni reportaron casos de corrupción dentro de la organización.	
Ciberseguridad				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	38	
Impactos económicos indirectos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	71	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	71	
Relaciones trabajador-empresa				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	35	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	35	
Libertad de asociación y negociación colectiva				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	45	

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	45	
Privacidad del cliente				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se registraron reclamaciones fundamentadas relacionadas con violaciones a la privacidad de los clientes ni con pérdida o filtración de sus datos personales.	

El Reporte de Sustentabilidad 2024 se encuentra disponible en nuestro sitio web.

<https://www.diesellange.com.ar/>

Tus comentarios y consultas nos ayudarán a mejorar nuestra gestión de sustentabilidad.

Escribimos a personas@diesellange.com.ar

Redes sociales

 [/diesellange](#)

 [/diesel.lange/](#)

 [/diesellange/](#)

 [/diesel-lange-srl](#)

Asesoramiento técnico: Crowe



DIESEL LANGE



JOHN DEERE

PLA
BY JOHN DEERE



MICHELIN