CELSUR

2021•2022

Reporte de sustentabilidad

1 **CARTA A LOS GRUPOS DE INTERÉS** P.5

2 **DESTACADOS 2021-2022** P.8

3 **PERFIL DE LA COMPAÑÍA** P.9
3.1. Nuestra historia P.11
3.2. Descripción general de las unidades de negocio P.12
3.3. Modelo de negocios P.13
3.4. Gobierno Corporativo P.14
3.4.1. Características del gobierno corporativo: funciones y responsabilidades P.15
3.5. Gestión de riesgos P.16
3.6. Ética y transparencia P.17
3.7. Alianzas institucionales P.19
3.8. Premios, reconocimientos y certificaciones P.20

4 **COMPROMISO ESTRATÉGICO CON LA SUSTENTABILIDAD** P.21
4.1. Compromiso con la sustentabilidad P.22
4.2. Nuestros grupos de interés P.23
4.3. Definición de temas relevantes P.24
4.4. Lineamientos internacionales P.28

5 **GESTIÓN DE NEGOCIO Y SU IMPACTO ECONÓMICO** P.29
5.1. Nuestros clientes P.30
5.2. Unidades de negocio P.31
5.3. Estrategia de gestión articulada con nuestros clientes P.32
5.4. Innovación y tecnología P.33
5.5. Calidad del producto y servicio P.35
5.6. Canales de atención y reclamos P.36
5.7. Seguridad y privacidad de clientes P.38
5.8. Nuestra cadena de suministros P.40

6 **CONTRIBUCIÓN SOCIAL** P.45
6.1. Gestión del capital humano P.46
6.1.1. Perfil de nuestros colaboradores P.46
6.1.2. Proceso de selección y búsqueda de talento: Armando equipo con los mejores talentos P.47
6.1.3. Ingreso a la compañía: Proceso de onboarding P.48
6.1.4. Capacitación y desarrollo: Formar para crecer P.49
6.1.5. Evaluación de desempeño P.50
6.1.6. Canales de comunicación interna P.51
6.1.7. Reconocimientos P.52
6.1.8. Gestión de clima laboral P.52
6.1.9. Compensaciones P.53
6.1.10. Beneficios: Acompañar el bienestar de nuestros colaboradores P.54
6.1.11. Relaciones laborales P.55
6.1.12. Salud y seguridad ocupacional P.56
6.2. Compromiso con la comunidad P.59
6.3. Derechos humanos P.60
6.3.1. Diversidad e inclusión P.61

7 **INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN AMBIENTAL** **P.62**
7.1. Política de Gestión Ambiental y de Calidad **P.64**
7.1.1. El impacto ambiental de nuestras actividades **P.66**
7.1.2. Cambio climático: hacia la carboneutralidad **P.67**
7.2. Eficiencia energética **P.68**
7.3. Emisiones **P.68**
7.3.1. Bodegas aprovechadas y traslados más eficientes **P.70**
7.4. Gestión de residuos **P.71**
7.5. Tratamiento del agua **P.74**
7.6. Concientización ambiental **P.75**
7.6.1. Nuestro accionar ante reclamos **P.75**

8 **DESAFÍOS 2022-2023** **P.76**

9 **CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y DESAFÍOS A FUTURO** **P.77**

10 **ÍNDICE DE CONTENIDO GRI** **P.80**

Sobre este Reporte

Por segundo año consecutivo, presentamos el Reporte de Sustentabilidad de Celsur, en el cual comunicamos nuestro desempeño económico, social y ambiental –para el período de julio de 2021 a junio de 2022– en los aspectos que son materiales en función a la contribución de nuestro negocio en el desarrollo sostenible: el planeta, las personas y las comunidades.

El Reporte fue elaborado siguiendo como referencia los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), siguiendo las tendencias nacionales y globales de rendición de cuentas.

Para su confección, participaron referentes de áreas clave de la compañía que relevaron y sistematizaron las acciones, programas y resultados de la gestión en los aspectos del negocio que son relevantes para los grupos de interés; y la Alta Dirección revisó y validó los contenidos publicados.

Este documento no tuvo modificaciones significativas respecto del alcance de la versión anterior.

Carta a los grupos de interés

Marcelo Ormachea

Queremos seguir entregando soluciones,
con mayor eficiencia
y el menor impacto ambiental posible.

Hemos transcurridos nuestros primeros 25 años de vida, siempre focalizados en brindar soluciones logísticas a medida para cada uno de nuestros clientes. Este ejercicio, nos ha presentado el desafío de continuar en la senda de crecimiento e innovación que ha caracterizado a nuestra compañía en estos últimos años.

Un hito fundamental lo constituye la confección de este segundo Reporte de Sustentabilidad para el ejercicio económico 2021-2022 que reafirma nuestro compromiso con la sustentabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas.

La salida de la pandemia nos dejó como legado el cambio de patrones de consumo y el nuevo rol de la logística asociado a dicho cambio. Por otra parte y simultáneamente, continuamos haciendo frente a demandas emergentes de carácter social como, por ejemplo, la colaboración con la Municipalidad en el traslado de alimentos y materiales de construcción para las familias vulnerables de la comunidad de General Rodríguez aportando apoyando a dichas familias para que puedan acceder a un plato de comida y mejorar las condiciones de las viviendas en las que habitan, contribuyendo con el equipamiento de pizarras en las escuelas secundarias de la localidad de Abbott reemplazando los pizarrones tradicionales en mal estado o proveyendo una estación de carga solar para los teléfonos celulares de la comunidad en la plazoleta local de Abbott que cuenta con Internet libre oportunamente instalado por Celsur, sabemos que es un largo camino que comenzamos a recorrer y un desafío que nos invita a trabajar en la generación de nuevas alianzas que sigan impactando de manera positiva en las comunidades donde trabajamos.

Reafirmando el compromiso de Celsur Logística con la calidad, la mejora de sus procesos, la preocupación por la seguridad de las personas y el cuidado del medio ambiente, podemos afirmar con orgullo que la Sociedad ha logrado este año la renovación de la certificación de sus procesos de acuerdo a las normas ISO 9000, ISO 14000 e ISO 45.000 y la certificación del Programa Cuidado Responsable para Medio Ambiente (PCRMA) para nuestra Estación de Transferencia de Abbott y proyectamos extenderla el próximo ejercicio a la Planta Bahía Blanca donde operan más de 250 colaboradores los 365 días del año. Estos logros reafirman el compromiso de la Empresa con la calidad, seguridad y productividad.

En el marco de la aplicación del concepto ESG (Environmental Social and Governance) de una manera integral, la Compañía se encuentra delineando una Estrategia de Sustentabilidad un plan de con acciones de corto, mediano y largo plazo con miras al año 2030 que aborde los aspectos de materialidad identificados como de interés para la empresa y la comunidad que la rodea.
En este marco, la política de fomento de la diversidad se encuentra en pleno desarrollo tal y como lo demuestran la evolución de los indicadores específicos.

La Compañía ha mantenido su política de compromiso con sus colaboradores, ampliando el Programa Wellness, que incluye líneas gratuitas de atención de inquietudes sobre distintas materias, para brindar asesoramiento para todo su personal y se encuentra evaluando programas complementarios de ofertas de bienes y servicios que generaran un beneficio concreto adicional al personal.

Finalmente, podemos destacar el desempeño de Celsur en el área de la Seguridad de las Personas. Nuestra empresa ha logrado mantener y consolidar los excelentes ratios alcanzados durante el ejercicio anterior, los cuales se encuentran muy por encima de la media del sector.

En este ejercicio mantuvimos la certificación con el nivel de seguridad 4 luego de la evaluación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) y la supervisión de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), nivel que encuadra empresas con alto grado de seguridad para sus colaboradores y partes interesadas. .

También participamos por segunda vez de la encuesta Great Place to Work (GPTW) con una tasa del 84% de participación y donde el 71% de los colaboradores encuestados indicó que Celsur es un gran lugar para trabajar, demostrando que nuestros esfuerzos por construir un entorno de calidad y seguro dan resultado.

Para nosotros la sustentabilidad consiste en tener un compromiso real de reducción de huella de carbono y el consumo de recursos en cada eslabón de nuestra cadena, por ello es que, entre otras medidas, mantuvimos nuestra adhesión al Programa Cero Pérdida de Pellets para evitar su fuga al medio ambiente, continuamos con nuestro plan de renovación e incorporación de equipos semirremolques del tipo escalables, que reducen hasta 33% nuestra huella de carbono por tonelada transportada y profundizamos nuestro programa de reducción de kilómetros vacíos recorridos.

Planeamos continuar transformando nuestros procesos en base a nuestra Política de Calidad, Seguridad y Ambiente para hacerlos más eficientes y con menor impacto ambiental y social, además de seguir generando conciencia ambiental entre nuestros colaboradores y clientes.

Nuestras permanentes iniciativas fueron reconocidas por el ecosistema que nos rodea: este año mantuvimos el sello CEDOL, una certificación de buenas prácticas empresarias en operadores logísticos sobre temas de transparencia, respecto al medio ambiente, calidad, seguridad y sustentabilidad. Y fuimos premiados por segundo año consecutivo con la medalla de plata de la plataforma de calificación EcoVadis por nuestro desempeño en sostenibilidad, incrementando nuestro puntaje y formando parte del 25% de las empresas con mayor puntuación.

Sin embargo, uno de nuestros mayores logros es haber sobrellevado con éxito un período sumamente desafiante, incierto y muchas veces desfavorable, gracias al compromiso, esfuerzo y dedicación de cada uno de nuestros 856 colaboradores directos.
A todos, muchas gracias.

Los invito entonces a recorrer este reporte, realizado bajo el principal lineamiento internacional para la elaboración de memorias de sustentabilidad, los estándares GRI de la Global Reporting Initiative y aprovecho para agradecer a todo el equipo que participó en su elaboración.

El año 2023 nos desafía a consolidar nuevas líneas estratégicas de crecimiento en los rubros energéticos, de la construcción y logística de la última milla, continuar invirtiendo en tecnología, y profundizar nuestras iniciativas ESG en marcha, con foco en la seguridad, las personas y el cuidado del medio ambiente.

Queremos seguir entregando soluciones, con mayor eficiencia y el menor impacto ambiental posible.

ING. Marcelo Ormachea
GERENTE GENERAL

Destacados 2021-2022

NUESTRO NEGOCIO

- **22** grandes empresas clientes
- **871.948** tn recibidas
- **1.354.216** tn despachadas
- **797.845** pallets almacenados
- **35.946** unidades monitoreadas
- **+150** semirremolques propios de distintas configuraciones

EQUIPO DE TRABAJO CLAVE PARA NUESTRO CRECIMIENTO

- **862** colaboradores
- **6%** de mujeres
- **30** cursos dictados con + de 300 participantes
- **8%** de las búsquedas cubiertas internamente

CADENA DE VALOR

- **470** proveedores
- **150** transportistas contratados
- **100%** proveedores locales

IMPACTO AMBIENTAL

- **11%** de reducción de combustible por el reemplazo de la flota
- **Incursionamos** en el Proyecto Carbono Neutro
- **Plantamos** 1.250 árboles.
- **Recuperamos** + de 260 toneladas de papel, cartón, envases plásticos y mixtos.
- **Recertificamos** el PCRMA en Abbott

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

- **+ de $550 mil** destinados a inversión social
- **Colaboración** con la comunidad de General Rodríguez y Abbott con diferentes iniciativas y donaciones.
- **Donación** de pizarras a la escuela secundaria N° 6 de Abbott.
- **Facilitación** logística del proyecto de ensayos voluntarios de la vacuna Pfizer - Biontech en la Argentina. en la Argentina.

3. Perfil de la compañía

Celsur, empresa con 26 años de experiencia en el mercado, presta servicios de tercerización de operaciones logísticas y brinda soluciones de acuerdo a las necesidades de cada uno de nuestros clientes con operaciones en Buenos Aires, CABA, Córdoba, Tucumán y Rosario.

Con una sede central en General Rodríguez de 65.000 m2 que tiene playas para más de 500 contenedores, una planta en el Parque Industrial de Pilar tiene más de 30.000 metros y 5.000 adicionales dedicados a productos inflamables, 10.000 m2 adicionales en la zona de El Triángulo (donde la ruta Panamericana se divide en las rutas 8 y 9), y más de 200.000 m2 en operaciones in house dentro de plantas de clientes; brindamos servicios de logísticos integrales a más de 8 clientes.

Somos una compañía argentina que busca permanentemente crecer y desarrollar nuestro negocio con innovación, y articulamos –desde un vínculo cercano y sólido– con la cadena de valor y nuestros grupos de interés para poder prestar un servicio de calidad y sustentable diseñado a la medida para cada cliente.

Misión

Desarrollar e implementar soluciones logísticas competitivas y sustentables, aportando a nuestros clientes know how específico, economías de escala y desarrollos a medida.

Visión

Ser un referente de la supply chain regional, en el segmento de Operadores Logísticos Integrales.

Valores

CONFIANZA
Trabajar en equipo para generar espacios donde los caloboradores puedan conocerse entre sí y crear vínculos.

RESILIENCIA
Flexibilidad entre nuestros colaboradores, para poder no solo adaptarse, sino anticiparse a los cambios que la organización deba enfrentar.

LEALTAD
Sentimiento de pertenencia, identificación con la compañia.

DETERMINACIÓN
Actividades orientadas al logro. Servicio de excelencia con cumplimiento en tiempo y forma.

PROACTIVIDAD
Personal activo, y con iniciativa, dispuestos a participar y a colaborar.

3.1 Nuestra **historia**

1995 Comienzo de la compañía como operador para Wallmart.

1995 a 1999 Crecimiento de la mano de clientes como como General Motors, Penske y Michelin.

Expandimos nuestros depósitos en General Rodríguez, construyendo 40.000 m2.

2006 Un nuevo grupo de socios nacionales tomó el control de nuestra compañía, quienes se mantienen hasta hoy.

2007 Desarrollamos un sistema de gestión de almacenes (WMS).

2008 Adquisición de una nave en Pilar para productos inflamables.

2009 a 2011 Sumamos a nuevos clientes claves: Makro y Dow Chemicals.

Base de transferencia Multimoldal Abbott 20.000 m2.

2016 Nuevo Parque Logístico Pilar 3 (con tres naves) y 30.000 m2.

2017 Instalación línea de embolsado de polietileno Abbott.

2019 Nueva nave Cross Docking en General Rodríguez 12.000.

2021 Incorporación de nuevo cliente: Saint Gobaint.

2022 Publicamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad 2020-2021, mostrando nuestro compromiso con el triple desempeño.

HOY Estos grandes logros nos permiten seguir mejorando nuestras operaciones, apalancados en la innovación y en la tecnología para optimizar los procesos, y en la gestión de nuestros impactos ambientales por el bienestar sostenible de la sociedad en su conjunto.

3.2. Descripción general de las **unidades de negocio**

Mercado Vertical

- Automotriz
- Petroquímica
- Consumo masivo e industria

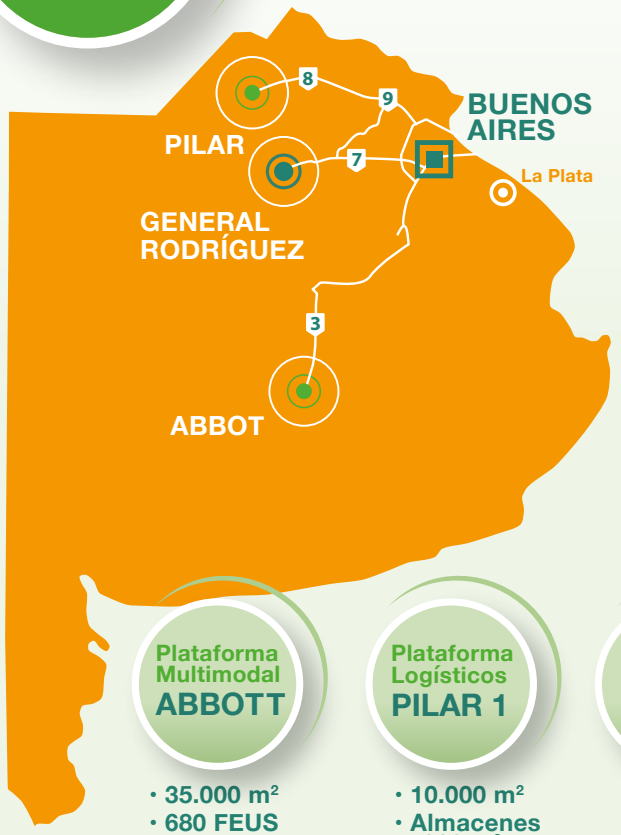
Principales servicios:

- Transporte multimodal
- Operaciones de logística integral
- Operaciones In-House
- Cross Docking
- Control y administración de inventarios
- Servicio de depósito
- Operación y transporte de mercaderías peligrosas
- Distribución a nivel nacional
- Tracking Online de los envíos
- Servicios especiales o a medida
- Servicio de E-Commerce
- Packaging especiales
- Consolidación desconsolidación de cargas contenedores

3.3. Modelo de **negocios**

Parque Logístico GENERAL RODRÍGUEZ

- 200.000 m²
- Almacenes 62.000 m²
- YARD 260 FEUS



Plataforma Multimodal ABBOTT

- 35.000 m²
- 680 FEUS
- 2000 m² Est. De transferencia

Plataforma Logísticos PILAR 1

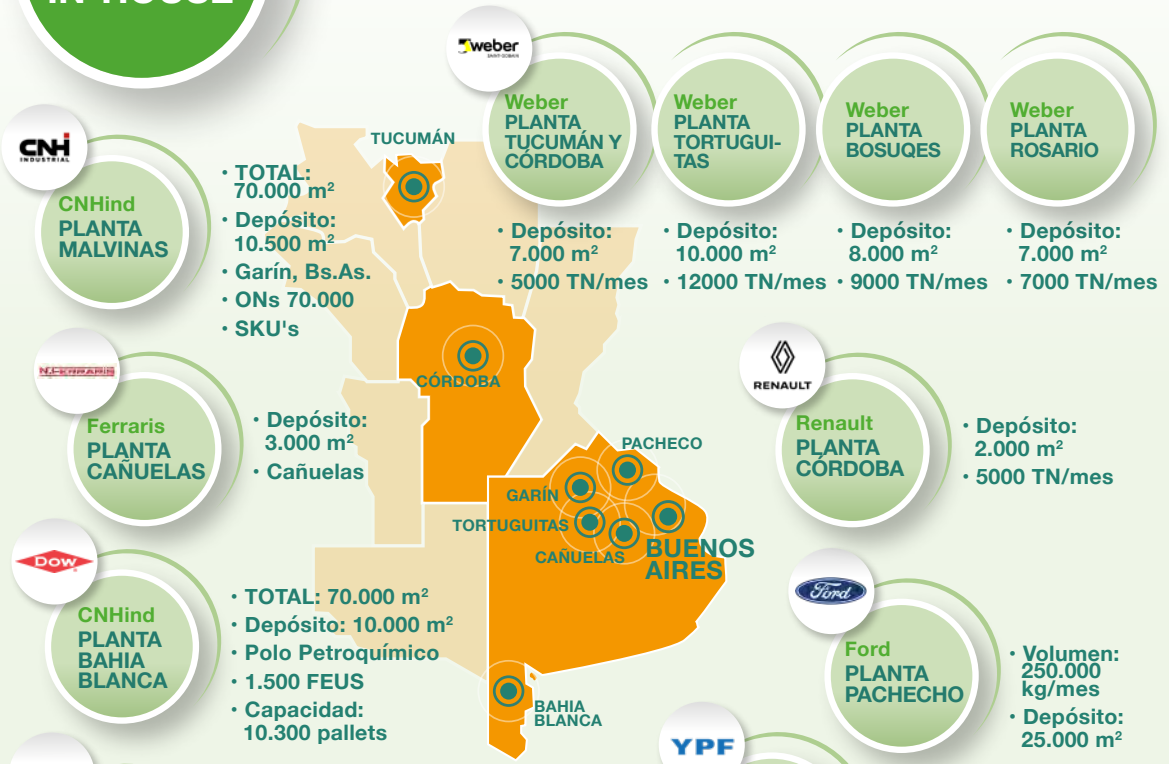
- 10.000 m²
- Almacenes 5000 m²

Plataforma Logísticos PILAR 3

- 70.000 m²
- Almacenes 30.000 m²

OPERACIONES LOGÍSTICAS IN-HOUSE

Celsur transporta utilizando más de 150 semirremolques propios de distintas configuraciones.



CNHind PLANTA MALVINAS

- TOTAL: 70.000 m²
- Depósito: 10.500 m²
- Garín, Bs.As.
- ONs 70.000
- SKU's

Weber PLANTA TUCUMÁN Y CÓRDOBA

- Depósito: 7.000 m²
- 5000 TN/mes

Weber PLANTA TORTUGUI-TAS

- Depósito: 10.000 m²
- 12000 TN/mes

Weber PLANTA BOSUQES

- Depósito: 8.000 m²
- 9000 TN/mes

Weber PLANTA ROSARIO

- Depósito: 7.000 m²
- 7000 TN/mes

Ferraris PLANTA CAÑUELAS

- Depósito: 3.000 m²
- Cañuelas

Renault PLANTA CÓRDOBA

- Depósito: 2.000 m²
- 5000 TN/mes

CNHind PLANTA BAHIA BLANCA

- TOTAL: 70.000 m²
- Depósito: 10.000 m²
- Polo Petroquímico
- 1.500 FEUS
- Capacidad: 10.300 pallets

Ford PLANTA PACHECHO

- Volumen: 250.000 kg/mes
- Depósito: 25.000 m²

Prysmian PLANTA BUENOS AIRES

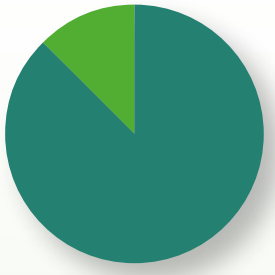
- TOTAL: 10.000 m²
- Depósito: 5000 m²
- CABA

139 PROVEEDORES TRANSPORTISTAS CONTRATADOS.

YPF ENSENADA

- Depósito: 3.000 m²
- 1000 TN/mes

3.4. Gobierno **corporativo**



Sidil
87.50%

Otros
12.50%

Estructura accionaria

El Comité Ejecutivo es nuestro máximo órgano de gobierno. Sus miembros tienen experiencia y capacidad para gestionar en el negocio, conocimiento del sector logístico y gran interés porque la compañía se desarrolle desde una mirada de triple impacto: desde el ámbito económico y su rentabilidad, y a su vez cuidando el planeta y el bienestar de las personas.

Está conformado por el Gerente General, el Director Comercial y el Director de Operaciones. Se complementa con un Director Asesor independiente de la gestión gerencial, que suma su expertise y una visión hacia el cliente, no cumpliendo en su cargo con funciones ejecutivas.

Máximo órgano de gobierno (COMITÉ EJECUTIVO)

	MARCELO ORMACHEA (56 años) **GERENTE GENERAL** 7 años de antigüedad en el cargo.	Comprometido con la logística y los cambios que se han generado en el último tiempo.	Liderazgo, innovación, planificación, adaptación e interiorización temprana a los cambios que presenta el mundo, el país y la logística en temas de inclusión, ambiente y economía circular.
	HERNÁN SÁNCHEZ (48 años) **DIRECCIÓN DEL ÁREA COMERCIAL - PRESIENTE DE CEDOL** 7 años de antigüedad en el cargo.	Comprometido a desarrollar propuestas logísticas innovadoras que cumplan las necesidades que tienen los clientes. Adaptándose a nuevos escenarios de negociación y cambios a nivel nacional y global.	Liderazgo, negociación, visión a la satisfacción del cliente, adaptación a las nuevas necesidades de los mercados.
	GABRIEL GARCÍA (45 años) **DIRECCIÓN DEL ÁREA DE NEGOCIOS - VOCAL DE ARLOG** 7 años de antigüedad en el cargo.	Comprometido con todas las iniciativas que ayuden a mitigar el medio ambiente y que favorezcan al crecimiento de la compañía.	Innovación, liderazgo, trabajo en equipo, planificación.
	HUGO BERNARDI[1] (68 años) **DIRECCIÓN DEL ÁREA DE NEGOCIOS** 3 años de antigüedad en el cargo.	Ayuda a traducir las necesidades de los principales clientes de Celsur en aspectos de sustentabilidad que alinear las estrategias de la organización.	Negociación, planificación, trabajo en equipo.
	MIGUEL GARCÍA (65 años) **GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS** 10 años de antigüedad en el cargo.	Comprometido con las necesidades de los clientes, tanto internos como externos, aportándole soluciones, adaptándose a los cambios constantes de escenario y alineado con la estrategia de la organización.	Liderazgo, negociación, trabajo en equipo, orientado a la resiliencia organizacional.

1. Director independiente. No cumple con una función ejecutiva.

3.4.1. Características del gobierno corporativo: **funciones y responsabilidades**

Evaluación del negocio

Reuniones semanales para la toma de decisiones de todos los aspectos relacionados con la gestión del negocio, incluyendo los temas de sustentabilidad.

Reuniones mensuales para evaluar el desempeño de la compañía, establecer prioridades y un plan de acción que se delega en los altos ejecutivos para su cumplimiento.

Nominación y selección del máximo órgano de gobierno

Para el proceso de designación y selección del Comité Ejecutivo se tiene en cuenta la diversidad, la independencia, los conocimientos y la experiencia en temas económicos, ambientales y sociales de cada uno de los candidatos.

Capacidades y conocimiento

Los miembros del Comité Ejecutivo participan de diferentes instancias de formación, y de foros empresarios y espacios en cámaras y asociaciones, para compartir experiencias y conocimiento del sector, el negocio, aspectos vinculados a la ética y regulatorios, y aspectos de sustentabilidad.

Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

El Comité Ejecutivo no es evaluado como órgano en sí mismo, sino que las evaluaciones de desempeño son individuales para cada uno de sus miembros, y se realizan en forma idéntica al resto del personal.

La única excepción es la del Gerente General, quien es evaluado por el Directorio y confirmado por la Asamblea de Accionistas.

Remuneración

Nuestra política de remuneraciones es transparente y se fundamenta en diversos sistemas de evaluación y en informes de consultores especializados externos a la organización.
Los colaboradores tienen un salario acorde al mercado y equitativo a las tareas desempeñadas, sin distinción de género.

El proceso de remuneraciones se basa en una escala salarial determinada por grados, asociados a las funciones y responsabilidades de cada puesto. Dicha escala se apoya y actualiza mediante tres variables principales: una encuesta salarial provista cuatrimestralmente por Korn Ferry, el ajuste salarial según convenio 40/89 y el índice IPC. No contamos con bonificaciones por contratación.

Respecto a la remuneración variable por cumplimiento, contamos con un sistema de evaluación de desempeño, donde se evalúa el resultado de los objetivos fijados y las competencias definidas para el puesto. En virtud de dicha evaluación y el target económico fijado para cada puesto, se determina, mediante una fórmula, el valor de la remuneración variable.

Para medirnos con el mercado en términos de clima, realizamos un benchmarking de todas las empresas que están adheridas al modelo Great Place to Work (GPTW). Y en términos salariales con Korn Ferry.

Para mantener actualizada la remuneración de personal fuera de convenio en relación con el mercado e índices inflacionarios y determinar beneficios, utilizamos el Sistema de Escalas y Perfiles de Valoración de Puestos HAY (información banda salarial, obra social, bono, auto compañía, viático).

Estamos trabajando en integrar y medir para el próximo ejercicio, los aspectos de la sustentabilidad en las remuneraciones.

3.5. Gestión de **riesgos**

La gestión de riesgos de la compañía se realiza de manera sistematizada y transparente para que todos nuestros equipos de trabajo puedan tomar los informes para la toma de decisiones, y prevenir posibles contingencias a la vez que generan nuevos desafíos de desarrollo de los negocios y la creación de valor.

Para la evaluación contamos con una matriz FODA de medición de riesgos, la cual cada gerente de negocios analiza y confecciona para la operación a su cargo. Se determina tanto aspectos positivos como negativos al interior de las operaciones de la organización para trabajar tanto las debilidades o amenazas que consideramos como las oportunidades de mejora.

Por su parte, contamos con las otras matrices de puntos críticos, para evaluar otros riesgos además de los financieros y económicos; como por ejemplo la de calidad, salud y seguridad, ambiente, y seguridad informática.

Estas matrices son presentadas semestralmente al Comité Ejecutivo quien evalúa el desempeño y los impactos positivos y negativos, y toma decisiones responsables para gestionar riesgos de la compañía. Además, al menos 1 vez por año la gerencia general realiza un análisis global del contexto para determinar los factores externos e internos pertinentes para el propósito y la dirección estratégica de nuestra empresa, que afectan la capacidad de lograr los resultados previstos. En dicho análisis, se consideran dentro del contexto externo (amenazas y oportunidades) las cuestiones que surgen de los entornos legal, tecnológico, competitivo, de mercado, cultural, social y económico (ya sea internacional, nacional, regional o local). Y se consideran dentro del contexto interno (debilidades y fortalezas) cuestiones relativas a los valores, la cultura, los conocimientos y el desempeño de nuestra organización.

3.6. Ética y **transparencia**

En 2022 lanzamos nuestro Código de Ética[2] . El documento presenta los lineamientos que deben seguir nuestros colaboradores para el desarrollo de sus actividades diarias, y si se detectara alguna irregularidad, podrán usar los canales de comunicación establecidos por el mismo para seguir afianzando el crecimiento de Celsur con integridad.

2. https://celsur.com.ar/wp-content/uploads/2022/11/Codigo-Etica-web.pdf

Procedimiento ante incumplimientos

Nuestro personal o cualquier persona perteneciente al ecosistema Celsur tiene a disposición una línea telefónica de acceso gratuito y un número de WhatsApp para denunciar actos o conductas inapropiadas (aquellos que violen la ley, nuestras políticas o la buena conducta) y para informar posibles situaciones de irregularidad dentro de nuestra empresa.

Todas las denuncias son anónimas y se tratan con la máxima confidencialidad, gestionadas por una organización externa a nuestra empresa: Grupo Wellness Latina.

Una vez efectuada la denuncia, esta se deriva a la gerencia de Recursos humanos quien lleva adelante la investigación del caso e informa al Comité de Ética las conclusiones arribadas siendo ellos los responsables del veredicto.

El Comité de Ética está integrado por el Gerente General, el Director de Operaciones, el Director Comercial, el Gerente de RR. HH., la Jefa de Empleos, Capacitación y Desarrollo, más un asesor externo.

Cuando tienen el informe final, este es elevado al Comité Ejecutivo que realiza las conclusiones finales y toma las medidas correspondientes. Durante todo el proceso, se garantiza el resguardo de la identidad de el o los denunciantes.

3.7. Alianzas **institucionales**

Nos interesa generar valor en el sector logístico. Por ello generamos espacio para relacionamiento y desarrollo de temas relevantes. Participamos de forma activa en la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos, intervenimos en las negociaciones de los sindicatos del sector y estamos adheridos al programa Cero Pérdida de Pellets (Operation Clean Sweep), con el compromiso de reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.

Formamos parte y participamos activamente de las siguientes cámaras empresarias, organismos internacionales e instituciones académicas:

- CEDOL — **Cámara Empresaria de Operadores Logísticos**
- ARLOG — **Asociación Argentina de Logística empresaria**
- PCRMA — **Programa del cuidado responsable del medio ambiente**
- UIGER — **Unión Industrial de General Rodríguez**
- UIPBA — **Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires**
- ALALOG — **Asociación Latinoamericana de Logística**
- LIDE — **Grupo de Líderes Empresariales**
- IDEA — **Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina**
- FUNDACIÓN CAPITAL

Participamos en la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL), con nuestro Director Comercial como Presidente, así como también formamos parte de la Comisión de monitoreo de Huella de Carbono de la Cámara.

3.8. Premios, reconocimientos **y certificaciones**

Medalla de Plata de EcoVadis

Programa de iniciativa de sostenibilidad, invitados por el cliente Michelin. Nuestra empresa se encuentra en el 25% de las empresas con mejor puntuación.

Certificaciones ISO

ISO 9001 de Sistema de gestión de calidad, ISO 14001 de Gestión Ambiental, e ISO 45001 ampliando su alcance a un nuevo sitio Inhouse en la localidad de Cañuelas - Seguridad y salud.

Programa de Cuidado Responsable el Medio Ambiente (PCRMA)

Es un sistema de buenas prácticas de proceso que abarca las temáticas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
El Programa está acreditado ante el Organismo Argentino de Acreditación (OAA) bajo la certificación IRAM-ISO/IEC 17067:2015.
Adoptamos este programa como una iniciativa voluntaria del sector relacionada con la producción, almacenamiento, distribución y tratamiento de productos químicos.

Reconocimientos externos

- **FCA Stellantis: por trabajo en equipo y logro de objetivos.**
- **General Motors: reconoce el buen trabajo realizado en la implementación del Sistemas GMS y los buenos resultados que se obtuvieron en la elaboración del inventario IFA.**
- **CNH – IVECO: felicita al equipo de la operación por récord en entrega de mercadería.**
- **Michelin: reconoce a la operación por el excelente desempeño en la performance.**

4. Compromiso con la sustentabilidad

Trabajamos para optimizar nuestra gestión en términos no solo económicos, sino también sociales y ambientales con prácticas que avanzan año a año para lograr este compromiso con el desarrollo sostenible.

En particular este año comenzamos a formalizar el Comité de sustentabilidad, en el cual participa la Alta Dirección y responsables de áreas claves.

4.1. Compromiso con **la sustentabilidad**

Con el foco en la gestión ambiental, las emisiones y la gestión de residuos, y el bienestar de las personas partiendo por nuestros equipos de trabajo, proveedores y extendiendo esta visión a toda la comunidad; estamos trabajando para alinear nuestra estrategia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a los temas materiales detectados en el primer informe, consolidando un conjunto de indicadores de impacto ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).

Además, durante el ejercicio 2021-2022 comenzamos a desarrollar en diferentes iniciativas de impacto de corto, mediano y largo plazo, entre las cuales destacamos:

IMPACTO ECONÓMICO Y DEL NEGOCIO

- Acciones en conjunto con clientes para mejorar la sustentabilidad de las operaciones.
- Evaluación de proveedores que incluye requisitos sociales y ambientales.
- En desarrollo el proyecto “Portal de Proveedores” para mejorar nuestro nivel de comunicación y relacionamiento.
- Nueva Política de Compras Sostenibles.
- Ahorro de 200.000 km por la utilización de equipos escalables.
- Recertificación de norma ISO 9001 con alcance ampliado incorporando la operación de Nferraris en Cañuelas.

IMPACTO SOCIAL

- Donación del traslado de alimentos del Ministerio de Desarrollo al Municipio de General Rodríguez.
- Desarrollo de un Plan Comunitario de Emergencia para coordinar acciones de apoyo en la comunidad de Abbott.
- Igualdad salarial sin diferencias de género en los salarios relacionados con la misma categoría laboral.

IMPACTO AMBIENTAL

- Normalización de un espacio de segregación y almacenamiento transitorio llamado Ecoisla.
- Programa pellet 0 focalizado en la prevención del uso del plástico.
- Nuevo el proyecto “Cortina Forestal Abbott”
- Trabajo para compensar nuestra huella de carbono.
- Mejora en la calificación en el Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente a 8,2 en Abbott.
- Donación de 140 kilos de tapitas de plástico al Hospital Garrahan.

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Lanzamiento del Código de ética para colaboradores que impacta a todos los grupos de interés de la compañía y de la Línea de denuncias.

4.2. Nuestros grupos **de interés**

La identificación de los grupos de interés nos permite analizar acciones que generen un beneficio en común, considerando el impacto que generan en nuestra gestión.

Mapeamos a nuestros grupos de interés a través de una matriz que nutrimos de forma permanente con las diferentes áreas de la empresa y es una herramienta para conocer a los públicos clave y así poder desarrollar acciones para su beneficio. Así clasificamos nuestros grupos de interés como claves, estratégicos, del entorno y otros, dependiendo del vínculo con ellos y su relevancia en la continuidad de las operaciones.

Además, una vez al año la Alta Dirección realiza una revisión sobre la participación de los grupos de interés evaluando la forma de trabajo, los temas abordados y su gestión.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN EN 2021-2022
Clientes Medianas y grandes empresas a nivel nacional e internacional que requieran de servicios de logística a la medida abarcando toda la cadena de suministro.	Reuniones de seguimiento de KPI de desempeño, correo y minutas de seguimiento de planes de acción, y para comprender sus necesidades y expectativas.
Colaboradores Personas que trabajan dentro de la empresa cumpliendo con las políticas de calidad seguridad, higiene y ambiente.	Reuniones, buzón de sugerencias, representante de los trabajadores, carteleras y herramientas web.
Proveedores Personas o empresas que proveen servicios a Celsur cumpliendo con nuestros procesos de control de contratistas.	Reuniones y comunicados. Próximamente los comunicados se emitirán en el “Portal de Proveedores”
Comunidad Personas, organizaciones de la sociedad civil, grupos comunitarios, empresas que están en las cercanías de nuestros parques logísticos.	Encuentros, reuniones, correo electrónico, chat y teléfonos de contacto. De forma directa a través del responsable a cargo de la organización.
Universidades e instituciones Instituciones de formación académica que ayuden a mejorar la competencia de nuestros colaboradores y que puedan establecer convenios de cooperación.	Reuniones, boletines y encuentro en diferentes eventos desarrollados por cámaras empresarias o fundaciones.
Accionistas Personas que invierten en Celsur, toman decisiones y buscan el desarrollo económico de la compañía.	Reuniones de resultados semestrales y anuales, informes periódicos de desempeño de la compañía.
Ámbitos empresarios Espacios de comercio y asociaciones profesionales y empresarias como la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos y Asociación Argentina de Logística Empresaria, y empresas competidoras del sector.	Reuniones y participación, encuentros de intercambio de conocimiento y experiencias.
Sector público Autoridades legales y reglamentarias (locales, regionales, provincial, nacional o internacional).	Diálogo constante y reuniones con entidades gubernamentales en General Rodríguez y Abbott.

4.3. Definición de **temas relevantes**

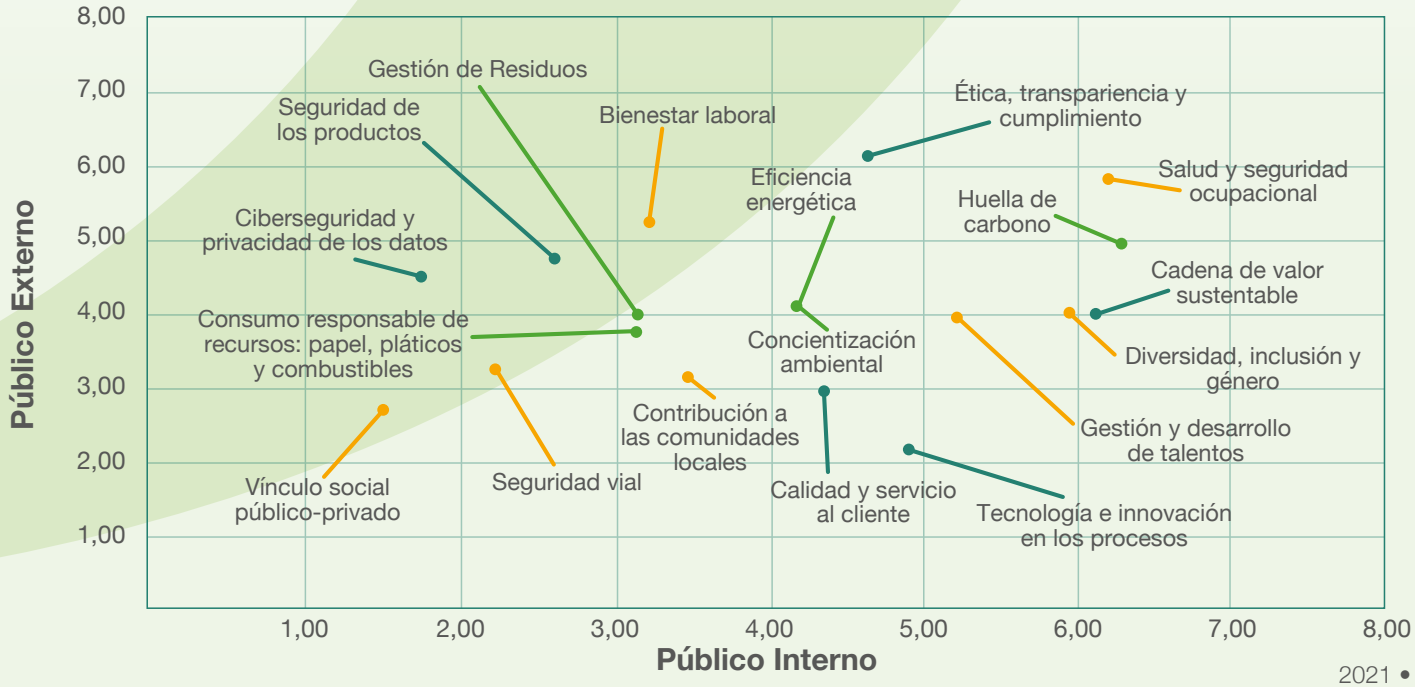
Con el objetivo de conocer nuestros impactos en el desarrollo sostenible, evaluar los riesgos del negocio en aspectos ambientales y sociales, y los efectos que nuestras operaciones tienen en el planeta y las personas; en 2021 comenzamos con nuestros primeros pasos en el Análisis de Materialidad siguiendo los nuevos Estándares Universales GRI 2021, en particular el "GRI 3: Tópicos Materiales 2021".

Luego de realizar en 2021 la selección de los asuntos materiales en función a una evaluación del contexto de la agenda de sustentabilidad global y local, las tendencias de la industria logística, un benchmarking de los temas relevantes de empresas del sector y un análisis interno de la gestión de la compañía; en 2022 **avanzamos en la priorización del listado de 18 temas materiales identificados** que clasificamos en tres ejes: Ambiente, Social, y Negocios y Gobernanza, siguiendo el concepto de la rendición de cuentas de los indicadores ASG.

Para ello, desarrollamos una encuesta online que fue distribuida a los referentes de los principales grupos de interés de Celsur y también fue respondida por la Alta Dirección para presentar la visión de la empresa en materia de impactos en el desarrollo sostenible.

Como resultado, en este Reporte presentamos la Matriz de Materialidad que refleja la opinión de 60 referentes de colaboradores, proveedores, clientes, sector público, personas de las comunidades cercanas a las plantas, cámaras empresarias, empresas del sector, organizaciones de la sociedad civil y organismos no gubernamentales; y del Comité Ejecutivo.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Los temas identificados y priorizados fueron tenidos en cuenta para la elaboración del Índice de Contenidos GRI, presentado al final del Reporte, para lo cual definimos los contenidos de los Estándares GRI que son relevantes para nuestra rendición de cuentas en relación con los impactos que generamos.

Presentamos los Estándares GRI relacionados a los temas materiales del Grupo, tenidos en cuenta para la selección de los indicadores presentados en el índice de contenidos GRI según el Estándar Universal GRI 2 “Contenidos generales”.

TEMA MATERIAL	ALCANCE PRINCIPAL EN RELACIÓN A LOS IMPACTOS	CONTENIDOS GRI REPORTADOS
AMBIENTE		
Huella de Carbono	Interno y externo	GRI 305 - Emisiones 2016
Eficiencia energética	Interno y externo	GRI 302 - Energía 2016
Gestión de residuos	Interno y externo	GRI 306 - Residuos 2020
Consumo responsable de recursos: papel, plásticos y combustibles	Interno y externo	GRI 301 - Materiales 2016
Concientización ambiental	Interno y externo	Indicador propio: Acciones de concientización interna y externa
SOCIAL		
Gestión y desarrollo de talentos	Interno	GRI 401 - Empleo 2016 GRI 404 - Formación y enseñanza 2016

TEMA MATERIAL	ALCANCE PRINCIPAL EN RELACIÓN A LOS IMPACTOS	CONTENIDOS GRI REPORTADOS
Bienestar laboral	Interno	GRI 401- Empleo 2016
Diversidad, inclusión y género	Interno y externo	GRI 405 - Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016
Salud y seguridad ocupacional	Interno	GRI 403 - Salud y seguridad en el trabajo 2018
Contribución a las comunidades locales	Externo	GRI 413 - Comunidades Locales 2016
Seguridad vial	Interno y externo	GRI 416 - Salud y Seguridad de los Clientes 2016
Vínculo social público-privado	Externo	GRI 415 - Política pública 2016
NEGOCIOS Y GOBERNANZA		
Ética, transparencia y cumplimiento	Interno y externo	GRI 205 - Anticorrupción 2016 GRI 419 - Cumplimiento socioeconómico 2016
Cadena de valor sustentable	Externo	GRI 204 - Prácticas de adquisición 2016

TEMA MATERIAL	ALCANCE PRINCIPAL EN RELACIÓN A LOS IMPACTOS	CONTENIDOS GRI REPORTADOS
Tecnología e innovación en los procesos	Interno y externo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Calidad y servicio al cliente	Externo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
Seguridad de los productos	Externo	GRI 416 - Salud y Seguridad de los Clientes 2016
Ciberseguridad y privacidad de datos	Externo	GRI 418 - Privacidad del cliente 2016

4.4. Lineamientos **internacionales**

Celsur ha elaborado el Reporte de Sustentabilidad 2021-2022 en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

Medalla de Plata de Ecovadis por los logros en sustentabilidad. Puntuación global 59/100.

Obtuvimos una clasificación de “C” en la plataforma del Carbon Disclosure Project (CDP) por la medición de la huella de carbono.

Obtuvimos un desempeño al 82 % en el programa del cuidado responsable del medio ambiente para la operación de Dow Abbott.

5. Gestión de negocio y su impacto económico

Brindamos soluciones a medida a nuestros clientes, buscando la excelencia en la calidad y la experiencia en todo el proceso. En este sentido, estamos en constante evolución, invirtiendo e incorporando tecnología para mejorar nuestra gestión. Además, nos aliamos con proveedores que compartan nuestros valores y calidad de servicio para continuar cumpliendo nuestro objetivo corporativo.

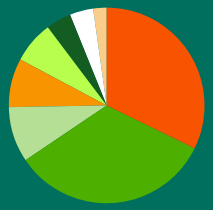
5.1. Nuestros **clientes**

Contamos con una cartera de clientes que se dividen principalmente en empresas del rubro automotriz (ATM), de consumo e industria (CMEL), Consumo Masivo y petroquímicas (PET).

Clientes por Unidad de Negocio

46% Petroquímica
33% CMel
10% ATM
11% Otros

Facturación por Zona geográfica



33% General Rodríguez
32% Bahía Blanca
9% Tortuguitas
8% Pilar
7% Abbott
4% CABA
4% Pacheco
2% Cañuelas
0% Ensenada
0% Garín
0% Córdoba

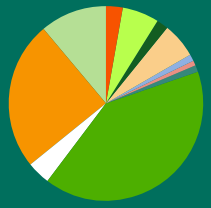
Facturación por Unidad de Negocio

49% Petroquímica
26% CMel
25% ATM
0,3% Otros

Facturación por Lugar de prestación del Servicio

52% Celsur
48% In House

Clientes por Zona geográfica



41% General Rodriguez
25% Pilar
11% Tortuguitas
6% Abbott
6% Cañuelas
4% Pacheco
3% Bahia Blanca
2% CABA
1% Córdoba
1% Ensenada
1% Garín

Clientes por Origen del Servicio

72% Celsur
28% In House

5.2. Unidades de **negocios**

Los principales servicios que ofrecemos son: transporte multimodal, operaciones de logística integral, operaciones *in-house, cross-docking*, control y administración de inventarios, servicio de depósito, operación y transporte de mercadería peligrosa, preparación y distribución de pedidos a nivel nacional y tracking online de los envíos.

SE REALIZARON:

- **63.415** entregas en camiones
- **19.582** entregas por contenedor
- **10.953** entregas en tren

SE DESPACHARON:

- **26.270.886** bultos
- **1.138.525** pallets

REALIZAMOS:

- **40.765** traslados de voluntarios para que realicen las pruebas de las vacunas Pfizer y Biontech

ALMACENAMOS:

- **797.845** pallets

EMBOLSADOS ABBOTT:

- **12.576** toneladas
- **8.384** bultos

5.3. Estrategia de gestión articulada **con nuestros clientes**

Ponemos el foco en compartir valores y principios, trabajar articuladamente y construir vínculos de largo plazo. Es por eso que analizamos estratégicamente las necesidades logísticas de cada cliente, basándonos en nuestra experiencia, esto nos permite diseñar y gerenciar soluciones integrales y a medida según el perfil de cada cliente.

Además, buscamos mantener un contacto diario entre los referentes de clientes y gerentes de División Operaciones, gestionando cuestiones comerciales y operativas. Invitamos a nuestros clientes a encuentros que se realizan durante el año sobre temas de logística y afines (Encuentro CEDOL, Arlog, Énfasis Logística, Fundación FIEL), siendo estas oportunidades para desarrollar un vínculo más humano, sin tratar temas de la rutina diaria.

Por otro lado, comenzamos a involucrarnos en proyectos de sustentabilidad en conjunto con nuestros clientes. Entre las acciones que desarrollamos, empezamos con planes de recupero de bolsas vacías, enfardado para optimizar el transporte y posterior reciclado, instalamos celdas fotovoltaicas en Abbott y Bahía Blanca e implementamos auto elevadores con baterías de litio.

5.4. Calidad del **servicio**

Nos adaptamos a nuevos escenarios; optimizando procesos, reduciendo el impacto ambiental y evolucionando constantemente gracias a la innovación tecnológica que aplicamos a nuestro negocio para poder brindar un mejor servicio.

Proyectos de mejora continua en sistemas de gestión y tecnología

Implementación de inteligencia artificial en el software de cámaras.

Permite identificar la utilización de elementos de protección personal (EPP) y zonas peligrosas, generando registros y alertas.

Incorporamos tracking de contenedores con RFID y OCR.

Permite mejorar la trazabilidad desde el origen hasta la entrega, registrando los datos en una base de acceso común. a través del RFID (identificador de radiofrecuencia) y OCR (reconocimiento óptico de caracteres)

Módulo de planificación de transporte y ruteo.

Permite visualizar online el estado de todas las unidades que se encuentran circulando en todo el país.

Auditoría de bultos realizada por el personal de vigilancia.

Permite al personal de vigilancia controlar los bultos generados en las operaciones del rubro automotriz. mediante el escaneo de etiquetas con un celular.

Control de documentación de salida con Hand Held.

Permite controlar los que no haya faltantes de documentación mediante el escaneo de código de barras.

Sistematización de datos para el cálculo automático de la huella de carbono.

Proyectos de innovación con clientes

Junto a nuestros clientes también innovamos trabajando en proyectos para mejorar la gestión diaria a través de tecnología aplicada.

Instalamos luminarias LED en la nueva nave donde se desarrolla la operación de un cliente del sector químico.

Creamos un plan para mejorar el impacto ambiental que se produce a partir de los bolsones de un cliente del sector químico, incrementando un 25% la capacidad de los packaging, a implementarse en el primer trimestre de 2023.

Pusimos en funcionamiento la recepción de con radiofrecuencia en los concesionarios de un cliente automotriz, permitiendo de esta forma a los clientes controlar las recepciones y dar de alta el inventario en forma instantánea.

Instalamos en los tableros de energía de General Rodríguez y Abbott, medidores de consumo de electrónicos para obtener los consumos en forma instantánea. Esto permite tomar acciones ante un exceso de consumo no contemplado.

Desarrollamos junto con el proveedor de redespacho Web Master, el intercambio de estados de la mercadería en el proceso de distribución, mediante el uso de tecnología API, el cual agiliza el intercambio de información.

Gracias a la utilización de equipos escalables que transportan 33% más de tn en el mismo viaje, se ahorraron 200.000 km que se hubieran recorrido con equipos estándar con una capacidad de carga 27 tn. Este ahorro se incrementó un 20% respecto del ejercicio anterior por el aumento del uso de estos equipos.

5.5. Calidad del producto y servicio

La calidad de nuestros servicios está avalada por la recertificación ISO 9001 con alcance ampliado incorporando la operación de In house en la localidad de Cañuelas.

Nuestra política de Calidad, Seguridad y Ambiente satisface los requisitos y expectativas de nuestros clientes, manteniendo estrictos niveles de calidad, seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente[3].

Nuestro sistema de gestión cuenta con procedimientos operativos que aseguran estándares sobre los procesos y productos en cada planta logística y en los planes de gestión para darle seguimiento al cumplimiento de las normas. Además, capacitamos a nuestros colaboradores en el desarrollo de las operaciones para asegurar la calidad en nuestros procesos, y llevamos a cabo auditorías internas con presencia de la gerencia como parte del grupo auditor.

En cada sitio aseguramos los estándares de calidad sobre los procesos y productos a través de procedimientos operativos. Una vez al año se generan los planes de gestión de cada sitio donde se le da seguimiento al cumplimiento de los requerimientos del sistema integrado de gestión de calidad, los desvíos son tratados por una plataforma en la cual podemos realizar seguimiento de las no conformidades y todo el desempeño del sistema integrado de gestión se revisa en las reuniones de revisión por la Dirección donde se convoca a todas las gerencias dejando registrado los planes de acción en minutas.

Por su parte, nuestros colaboradores están capacitados en materia de desvíos de calidad y cambios de procesos o incorporación de nuevos procedimientos, por ejemplo, cuidado de las piezas y del producto y servicio prestado. Las capacitaciones de calidad las realiza cada una de las operaciones sobre los procedimientos operativas.

Además, realizamos auditorías operativas cada dos meses en donde se registran los desvíos mediante un *check list* y se cargan en una plataforma para establecer los planes de acción estas auditoras las realiza el equipo de CSA (Calidad, seguridad y ambiente). Una vez al año realizamos auditorías al sistema integrado de gestión y en esas auditorías participan la gerencia general y los gerentes de división y de operaciones se registran mediante un informe y se revisan en la reunión de revisión por la dirección.

En 2022 obtuvimos el premio Dow Gol y la medalla de plata de Ecovadis por parte de nuestros clientes.

[3]Para más información ver sección de Política de Calidad, Seguridad y Ambiente en este Reporte.

5.6. Canales de atención **y reclamos**

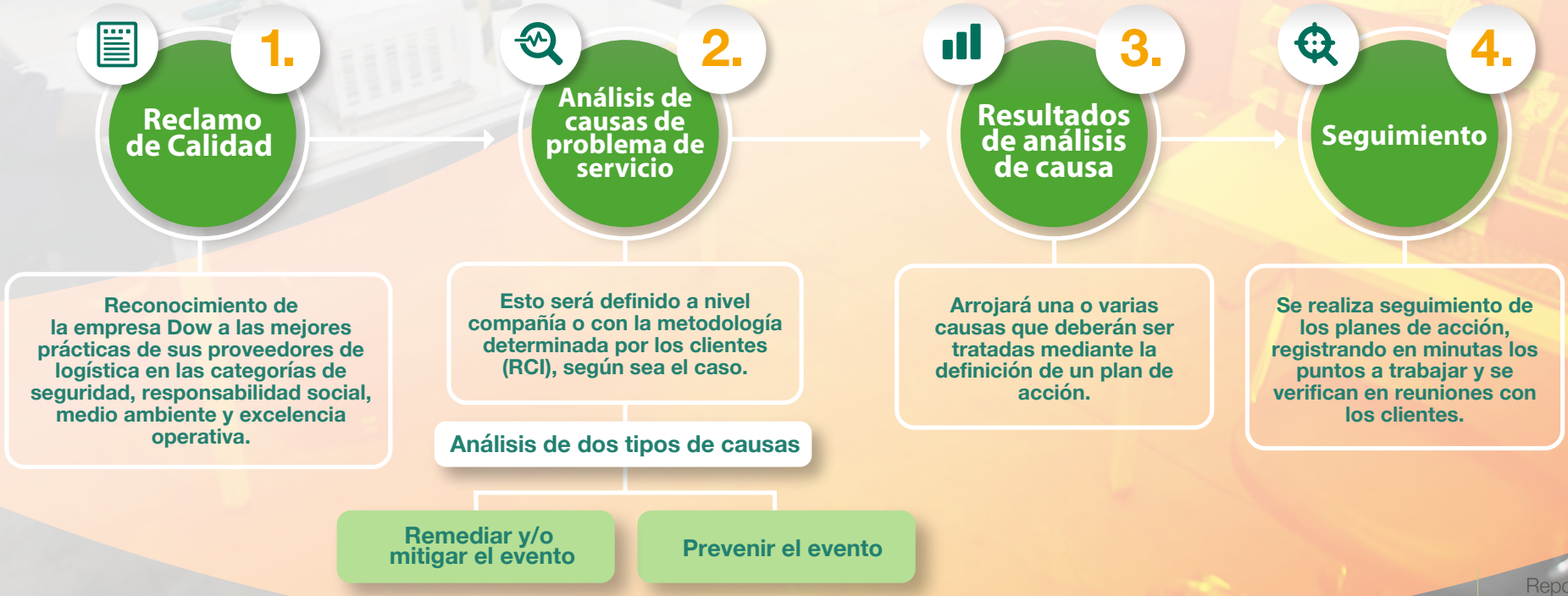
Confiamos en la comunicación para trabajar de manera óptima y encontrar oportunidades de mejora. Por ello, buscamos establecer canales para atender y mejorar la experiencia de nuestros clientes.

Hacemos foco en las plataformas tecnológicas, la digitalización y la autogestión de procesos, pero si la solución online no es efectiva, el cliente dispone del contacto persona a persona. En esos casos, los clientes pueden realizar reclamos por vía telefónica o mail pero la atención siempre se lleva a cabo de forma personalizada, generalmente por el personal jerárquico de cada operación.

Para productores o retailers, el contacto persona a persona retroalimenta el circuito de manera que rápidamente podemos responder ante envíos o ante una nueva demanda generada por una entrega bien hecha.

Cada operación cuenta con su propia gestión de reclamos, lo que hace más personalizado y enfocado el vínculo y eficientiza la resolución. Estos pueden hacerse mediante un número variado de canales, generalmente: correo electrónico, chat, página web del cliente y línea de atención al cliente.
Los canales utilizados en cada caso dependen de cada cliente, y la cantidad de reclamos se mide por cliente, según qué estipula cada uno en su contrato.

Proceso de Reclamo de Calidad



Satisfacción de los clientes

Queremos ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes, por eso su experiencia y satisfacción es clave para la gestión de las operaciones.

Actualmente no utilizamos herramientas para medir la satisfacción de los clientes dado que cada una de las unidades de negocio tiene distintos objetivos y métricas. Debido a la amplia gama de clientes, brindamos una atención personalizada, y monitoreamos sus opiniones y expectativas sobre nuestros servicios a través de reuniones en las cuales revisamos los KPIs de forma particular. En este marco, comenzamos a trabajar en un proyecto de Voz del Cliente el cual contempla diferentes tipos de entrevistas para obtener su opinión a diferentes perfiles de clientes que interactúan con el servicio que prestamos.

Acciones orientadas a la satisfacción del cliente

Compartimos periódicamente los indicadores que muestran los resultados del período.

Impulsamos reuniones mensuales de revisión de métricas cuyos objetivos fueron acordados con cada cliente y donde se realiza el análisis de oportunidades de mejora y revisión de planes de acción definidos.

Diseñamos proyectos de innovación y mejora continua con un impacto positivo en ahorro de costo y alineados a los objetivos estratégicos.

Fomentamos el contacto permanente entre nuestros clientes y Directores y Gerentes de áreas potenciando los canales de comunicación y diseñando conjuntamente nuevos servicios para acompañarlos en nuevos proyectos.

5.7. Seguridad y **privacidad de clientes**

Garantizamos la seguridad y privacidad de nuestros clientes para seguir construyendo un vínculo que valoramos basado en la confianza de que protegemos y resguardamos sus datos e información significativa de las operaciones.

Usamos metodologías de protección de información a medida, tanto de clientes como de nuestro personal. Clasificamos los datos según el grado de relevancia y los protegemos en consecuencia. Tenemos file servers alineados a la norma ISO 27001 de seguridad informática, que certificaremos en 2023. Además, utilizamos Google Workspace, que nos permite contar con seguridad en Gmail, Drive y varias herramientas. En 2022, se realizó un test de penetración sobre las aplicaciones que tienen datos confidenciales y sensibles. Estamos extendiendo el uso Web Application Firewall (WAF) para todas las aplicaciones externas. Por su parte, contamos con protección de antispam, antivirus, Phishing, entre otros.

Con respecto a los activos, monitoreamos nuestra flota de larga distancia a través de Megatrans, lo que nos permite geolocalizar en tiempo real todos nuestros camiones.

Organizamos eventos de concientización sobre buenas prácticas sobre files servers, Phishing, contraseñas, WiFi público, redes sociales, e-mails dudosos, entre otros aspectos que pueden ser riesgosos para la ciberseguridad.

Nuestro Código de Ética, también abarca los temas concernientes a la Seguridad de la Información, donde se explicita, entre otras cosas, cómo canalizar denuncias al respecto y las medidas de remediación en tal caso. Ante eventos de seguridad de la información, seguimos el protocolo de seguridad generado por sistemas (PR-SIS-20) que está disponible para todos nuestros colaboradores, e indica los pasos a seguir para proteger y preservar los datos de nuestra organización.

No tuvimos incidentes sobre violación de privacidad o fuga de datos de clientes.

PROCESO DE GESTIÓN DE INCIDENTES DE SEGURIDAD

Cinco pasos para gestionar los incidentes de seguridad

5.8. Nuestra cadena **de suministros**

PERFIL DE LOS PROVEEDORES

470
proveedores
(vs 343 en 2020-2021)

320
proveedores de bienes y servicios
(68%)

150
transporte
(32%)

GASTO A PROVEEDORES
$ 3.368.113.390,62
(vs $2.035.968.827 en 2020 – 2021)

BIENES Y SERVICIOS
$ 1.044.654.096
(31%)

TRANSPORTE
$2.323.459.294,62
(69%)

- **35% de crecimiento** en proveedores activos
- **100% del gasto** fue para proveedores locales.
- **94% de nuestros proveedores de transporte** son pymes.
- **35% de nuestros proveedores de bienes y servicios** son pymes.
- **100% de nuestros proveedores de transporte** son nacionales.
- **Nuestros proveedores de bienes y servicios** se ubican en AMBA, Provincia de Buenos Aires y Santa Fe, Córdoba y Tucumán.
- **80% de la facturación** se encuentra en el 16% de los proveedores de bienes y servicios.

Junto a nuestros proveedores, trabajando en forma articulada, realizamos una donación para el traslado de alimentos del Ministerio de Desarrollo al Municipio de General Rodríguez sin costo por esta prestación.

Proceso de selección de proveedores con foco en la seguridad

Llevamos un exhaustivo proceso de selección de proveedores para garantizar la calidad de nuestros servicios.

Proceso aprobación de proveedores

1. Habilitación en SICOP

Los proveedores vinculados al transporte deben estar habilitados en el Sistema Integral para Control de Proveedores y Contratistas (SICOP) para posibilitar su selección, cumpliendo con la legislación argentina (exigida en SICOP).

A su vez cuentan licencia de conducir de chofer profesional, cuya aprobación para ser obtenida debe realizar exámenes previos para que sea otorgada.

2. Aprobación del vehículo

SEGURIDAD

Los vehículos no deben superar los 15 años de antigüedad por cuestiones de seguridad.
Es obligatorio para realicen viajes al interior, contar con deflectores.

IMPACTO AMBIENTAL

Aprobamos el uso de vehículos más nuevos que permiten adoptar combustibles como el Diesel X10, que genera 50 veces menos emisiones de óxido de azufre.
Es obligación que cuenten con tanques con tecnología de urea, que, en combinación con el Diesel X10, reducen las emisiones contaminantes de óxido de nitrógeno hacia la atmósfera.

3. Evaluación del proveedor

EVALUACIÓN FINANCIERA

Posición financiera e Impositiva de Proveedor (ARBA).

EVALUACIÓN DE LA PÁGINA WEB DEL PROVEEDOR.

EVALUACIÓN DE RECOMENDACIONES

Se pide un informe a otra empresa que lo haya contratado que evalúe el expertise del proveedor y se califique la satisfacción de por su gestión

EVALUACIÓN SOCIAL

Buscamos proveedores que quieran impactar de manera positiva las comunidades donde operamos participando activamente de nuestros proyectos solidarios.

Una vez que son aprobados como proveedores…

Cada 18 meses realizamos evaluaciones de desempeño para controlar y reducir el riesgo, monitorear el nivel de siniestros y el impacto ambiental de los proveedores críticos y, de esta manera, garantizar la continuidad de nuestro negocio.

Realizamos auditorías aleatorias de flota donde se controlan aspectos de seguridad y ambientales, además del seguimiento a través de monitoreo satelital para evaluar los protocolos.

Portal de Proveedores

Ese año trabajamos en el desarrollo de un portal de proveedores que permita eficientizar, automatizar y digitalizar todo el proceso de selección y contratación, y posterior facturación y pagos chequear que estas sean las funcionalidades del portal; como también mantener un canal abierto al diálogo eficaz y transparente. Tenemos previsto lanzar y poner en funcionamiento el portal durante 2023.

Política de Compras Sostenibles

En 2022 lanzamos nuestra Política de Compras Sostenibles. Celsur, como compañía, se compromete a incorporar y adoptar criterios de sostenibilidad en el proceso de compras de bienes y servicios críticos para la organización, promoviendo las mejores prácticas que alienten a una gestión responsable y un uso racional de los recursos con el fin de evitar y mitigar los posibles impactos adversos a nivel social, ambiental y económico.

Además, estimulamos a nuestros proveedores y a aquellos con los que Celsur tiene relaciones comerciales, a sumarse con este compromiso para extender los beneficios a toda la cadena de valor y a la sociedad.

Evaluación a Proveedores

Además de los controles habituales mencionados tanto para proveedores de bienes y servicios como los transportistas, realizamos auditorías aleatorias de flota que supervisan aspectos de seguridad (correcto funcionamiento de luces, freno, alarmas) y ambientales (pérdida de fluidos y estado general del vehículo). También contamos con un departamento de monitoreo satelital que inspecciona si los aparatos de seguimiento funcionan adecuadamente, y luego aplica los protocolos establecidos para determinar rutas, paradas permitidas y todos los protocolos de seguridad establecidos para seguimiento de los vehículos.

El área de Transporte participa de las Auditorías de Flotas que realiza el área de Calidad, Seguridad Y Ambiente (CSA) con la participación de los sectores de Tráfico, Equipos y Administración de Transporte. Esta se realiza con una frecuencia bimestral con una evaluación aleatoria de 4 tractores en promedio.

No se identificaron impactos ambientales/sociales negativos, de ser así, la compañía no los considera en la selección

Clasificación de nuestros proveedores

Distinguimos a nuestros proveedores entre “críticos” y “no críticos” según cuatro indicadores:

1. **Si el producto o servicio brindado puede afectar la continuidad del negocio,**
2. **Si su calidad puede afectar negativamente a nuestra organización frente a los clientes,**
3. **Si el producto o servicio implica un riesgo para la salud y/o seguridad de nuestros colaboradores y**
4. **Si el producto o servicio tiene posibilidades de generar un impacto ambiental negativo a las partes interesadas.**

Si al menos uno de estos indicadores es verdadero, entonces consideramos al proveedor “crítico”, salvo para el caso de los proveedores de transporte, que son considerados críticos por defecto. Aquellos proveedores “no críticos” se mantienen activos en nuestro listado de proveedores.

Diálogo de Proveedores

Mantenemos un diálogo permanente con nuestros proveedores, para que estén siempre mismo informados sobre temas relevantes al negocio y las operaciones.

Los canales que utilizamos son grupos de WhatsApp, llamados telefónicos, correos electrónicos y se encuentra en desarrollo el “Portal de Proveedores”, donde será un espacio donde se informe novedades y permita realizar sugerencias.

Este año comenzamos a enviar comunicados vía mail a los proveedores de transporte sugiriendo un correcto tratamiento de los residuos de mantenimiento de nuestras operaciones.

Desarrollo de proveedores

Brindamos herramientas a nuestros proveedores para que se capaciten en los procedimientos y conductas que aseguren el cumplimiento de ética de nuestra Compañía. Entre ellas destacamos:

- **Uso del Sistema SICOP:** cada proveedor aprobado deberá usar el sistema SICOP, para ingresar con frecuencia con el fin de evitar vencimientos que lo imposibiliten realizar su servicio, dicha plataforma tiene como fin la evaluación de cumplimientos legales y el suministro de información relevante.
- **Manual de Conducción Segura del Transportista:** para la concientización e identificación de los múltiples factores de riesgo y peligros que influyen en el tránsito y determinan la producción de incidentes o accidentes, y el manejo responsable que intervienen en las buenas prácticas ambientales.
- **Manual de Transportista:** Instruye al chofer a cómo debe operar dentro del predio de Celsur, recomendaciones en ruta mientras transporta mercadería bajo custodia de Celsur y toda gestión documental tanto de la mercadería como propia del transportista.
- **Compras Sustentables, con readaptación a Transporte:** capacitación al sector de Administración de Transporte por parte del sector de CSA
- **Capacitación de Manejo Defensivo de CESVI:** 100% de los choferes proveedores de transporte formados.

Tenemos como desafío seguir sumando instancias de formación en el próximo período para desarrollar a nuestros proveedores, por ejemplo en el área de sustentabilidad, seguridad e higiene, ética, derechos humanos, medioambiente, y en el Manual del Transportista en su nueva versión.

Tenemos como desafío seguir sumando instancias de formación en el próximo período para desarrollar a nuestros proveedores, por ejemplo en el área de sustentabilidad, seguridad e higiene, ética, derechos humanos, medioambiente, y en el Manual del Transportista en su nueva versión.

Financiamos a pequeños productores con combustible, reparaciones, cambios de equipo y compra de neumáticos para que puedan mejorar sus ingresos y su acceso al mercado.

6. Contribución social

Reafirmamos nuestro compromiso social a través de la promoción del empleo local y el aporte a las instituciones de la comunidad. Potenciamos el talento de nuestros colaboradores a través de una cultura de valores compartidos de confianza, lealtad, determinación, resiliencia y proactividad. Apoyados en nuestras competencias buscamos generar valor celebrando alianzas con organizaciones sociales en las comunidades donde estamos presentes.

6.1. Gestión del **capital humano**

6.1.1. Perfil de nuestros colaboradores

Queremos que nuestros colaboradores sientan que es el mejor lugar para trabajar. Nuestra estrategia se enfoca en el desarrollo integral, acompañando a las personas desde los procesos de selección hasta el momento de su retiro. Nos ocupamos de generar ambientes de trabajo cuidados, diversos e inclusivos, para que cada integrante de la compañía pueda desplegar todo su potencial.

Todo nuestro personal se encuentra en relación de dependencia directa. Acudimos a la contratación de personal eventual ante tareas excepcionales como el aumento de los volúmenes de trabajo en las operaciones de nuestros clientes.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:

814 hombres (94%) | **48 mujeres** (6%)

DISTRIBUCIÓN POR PUESTO:

4 directores

34 gerentes (30 hombres - 4 mujeres)

36 jefes (34 hombres - 2 mujeres)

137 analistas o supervisores (124 hombres - 13 mujeres)

651 administrativos u operarios (632 hombres - 29 mujeres)

6.1.2. Proceso de selección y búsqueda de talento: armando equipo con los mejores talentos

Nos comprometemos con el desarrollo de empleo local promocionando nuestras búsquedas a través de los convenios con universidades, la recepción de CV en puerta, con el contacto de la oficina de empleos en los municipios y nuestro programa de referidos

El desarrollo de nuestro equipo es una prioridad en la gestión de los recursos humanos de la compañía. Por eso ante la necesidad de cubrir una vacante, promovemos las búsquedas internas a través de diferentes canales de comunicación. A su vez, contamos con el programa de referidos que se desarrolla mediante la herramienta de Hiringroom.

Cuando los perfiles internos no se ajustan a los requerimientos de la vacante, promocionamos el puesto en diversos canales de empleo externos.

Además, desarrollamos convenios con diferentes universidades, como la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), la Universidad de Morón (UM), la Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM), la Universidad Nacional de Luján (UNLU), la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) y la Universidad del Salvador (USAL). A través de su departamento de vinculación laboral trabajamos en conjunto para incorporar pasantes, jóvenes profesionales y graduados con experiencia a nuestra compañía.

Continuamos trabajando en nuestros procesos de selección bajo la modalidad 100% virtual, lo que nos permite gestionar las búsquedas de manera ágil y sin limitaciones en cuanto al alcance geográfico. Buscamos incorporar técnicas de selección innovadoras, dinámicas y atractivas, además de las evaluaciones psicotécnicas aplicamos en el proceso la gamificación donde el candidato es evaluado a través del juego.

6.1.3. Ingreso a la compañía: Proceso de Onboarding

Darles la bienvenida a los nuevos colaboradores es clave para que desde el momento cero conozcan nuestra cultura y se sientan parte de la compañía. La inducción se realiza de manera virtual y presencial.

En un primer momento se desarrolla una presentación donde contamos cuáles son las etapas de la inducción. Luego junto con las áreas de Recursos Humanos, Calidad, Seguridad y Medio Ambiente damos capacitaciones en materia de seguridad y normativas implementadas e informamos a los nuevos ingresantes la misión, visión y valores de la compañía. Además, estamos trabajando en incorporar un proceso de onboarding 360°, donde diferentes áreas transmiten sus funciones y experiencias, para que los nuevos colaboradores cuenten con una mirada integral de la compañía.

6.1.4. Capacitación y desarrollo: formar para crecer

Acompañamos el crecimiento laboral de nuestros colaboradores con un plan de capacitación que se ajusta a distintos escenarios. En este sentido relevamos las necesidades puntuales de las áreas, nos nutrimos de la evaluación de desempeño o nuestro mapa de sustentabilidad interno y, por último, consideramos las solicitudes de los colaboradores que quedan sujetas a la evaluación y aprobación de la Gerencia de Recursos Humanos.

Además de los cursos disponibles en nuestra plataforma In-Formar y turecibo.com, contamos con acuerdos y convenios con diferentes organizaciones para la formación externa de nuestros colaboradores.

Los cursos y programas ejecutivos se canalizan a través de Capacitarte, en relación con la formación en competencias tecnológicas son desarrollados por Educación IT y en lo que hace a la profesionalización de la logística contamos con el apoyo del Centro Universitario de Idiomas y la Asociación Argentina de Logística Empresaria.

También brindamos formaciones a partir de nuestra alianza con las universidades Universidad Nacional Tres de Febrero (UNTREF), Universidad de Morón (UM), la Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM), la Universidad Nacional de Luján (UNLU), la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) y la Universidad del Salvador (USAL).

CAPACITACIONES EXTERNAS:

30
CURSOS

345
PARTICIPANTES

855
HORAS DE FORMACIÓN

8,22
HORAS PROMEDIO DE FORMACIÓN POR COLABORADOR

6.1.5. Evaluación de desempeño

Anualmente monitoreamos el desempeño de nuestros colaboradores para detectar potencialidades de desarrollo y oportunidades de mejora. Como complemento, mapeamos a los colaboradores usando el método de 9 casilleros, en una calibración de la que participan el equipo ejecutivo y gerencias de primera línea además del área Soft de Recursos Humanos.

De esta manera obtenemos una foto de cómo enfocar el desarrollo de los colaboradores en los puestos clave y cuadros de reemplazo.

Actualmente, contamos con dos procesos de evaluación distintos para las diferentes categorías de puestos, donde el contenido y las fechas cambian, adaptadas a cada perfil de puesto. No evaluamos formalmente los puestos de trabajo administrativos y operativos que están siendo considerados de formar parte de esta instancia el próximo año. El proceso de feedback de las evaluaciones de desempeño son online.

Estamos trabajando para que en el próximo ejercicio se contemplen objetivos y metas de sustentabilidad para cada una de las gerencias.

80 COLABORADORES DE MANDOS MEDIOS Y JERÁRQUICOS EVALUADOS
(vs. 78 2020-2021)

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	2020-2021	2021-2022
Cantidad de colaboradores evaluados según su desempeño	78	80
Por género		
Hombres	71	71
Mujeres	7	9
Por categoría		
Director	2	2
Gerente	30	31
Jefe	46	47

74 SUPERVISORES Y RESPONSABLES EVALUADOS (VS. 73 2020-2021)
92% hombres | 8% mujeres

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	2020-2021	2021-2022
Cantidad de colaboradores evaluados según su desempeño	73	74
Por género		
Hombres	67	68
Mujeres	6	6
Por categoría		
Analista/Supervisor	73	74

6.1.6. Canales de comunicación interna

Propiciamos el diálogo permanente con nuestro personal, trabajadores temporarios, clientes, proveedores y la comunidad. Nos conectamos apalancados con las nuevas tecnologías para asegurarnos que nuestra comunicación tanto interna como externa sea ágil, fluida y participativa.

Contamos con procesos formales y establecidos que definen qué comunicar, cuándo, a quién, cómo hacerlo y quién comunica. Para ello, implementamos diferentes canales: los correos internos de RR. HH., de Comunicaciones y de Comercial, carteleras físicas, turecibo.com, nuestra página web, red corporativa, grupos de WhatsApp, minutas de reunión, entre otros.

Por otro lado, en sus diferentes niveles, nuestros colaboradores disponen de canales de diálogo para expresar oportunidades de mejora, sugerencias, detección de actos y condiciones inseguras, incidentes, no conformidades, observaciones y reclamos. Aplicamos una política de puertas abiertas: cualquiera tiene pleno acceso al Gerente General o al departamento de RR. HH. No obstante, además, contamos con una Línea Ética[4] y con la figura del Representante del Personal, quien es el vínculo entre los colaboradores y la alta dirección, encargado de transmitir las inquietudes sobre seguridad y salud de los colaboradores y coordinar reuniones para abordar los temas que surjan. Estas comunicaciones se realizan a través de un formulario específico y/o la plataforma de tratamiento de hallazgos Wiiprot.

Los colaboradores también tienen a disposición el Buzón Virtual de Sugerencias para realizar recomendaciones en lo que refiere a calidad, seguridad, infraestructura y recursos humanos, que se realizan a través de la casilla **buzondesugerencias@celsur.com.ar**. También existen buzones físicos para que depositen sus consultas, que son analizadas luego por el Comité de Revisión. Y en nuestro Comité Mixto, conformado por el Gerente de Calidad, Seguridad y Ambiente, el Gerente de RR. HH., la responsable de relaciones laborales y los delegados gremiales, se debate cualquier cambio en la gestión de las personas, para que todos dentro de convenio tengan su representante en todas las decisiones que toma la compañía.

Con relación a la comunicación externa, en Celsur hacemos uso y foco en las principales redes sociales como ser IG, Facebook, LinkedIn y YouTube. El objetivo de estar presentes en dichas redes se basa en distintas estrategias, algunas de ellas, son publicidad, marketing, promoción, posicionamiento/ branding. Con esto buscamos que la marca Celsur se encuentre dentro del el top mind de empresas del rubro logístico y a la vez focalizando fuertemente en contenidos de valor de forma de captar potenciales clientes y seguidores, posicionando la marca y uniendo los intereses de los usuarios con los de la compañía.

[4]Para más información, dirigirse a la sección “Ética y transparencia” de este reporte.

6.1.7. Reconocimientos

Un pilar de nuestra cultura es reconocer a nuestros colaboradores por la labor desarrollada y por acontecimientos importantes en su vida personal. Los premios y reconocimientos que se otorgan son por su antigüedad en la compañía, por participar del buzón de sugerencias, por seguridad, por cumpleaños, por maternidad/paternidad y por graduación.

EN 2022, RECIBIERON RECONOCIMIENTO:

170 COLABORADORES POR ANTIGÜEDAD

52 COLABORADORES POR ENVIAR SUGERENCIAS

862 COLABORADORES POR CUMPLEAÑOS

30 COLABORADORES POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD

6.1.8. Gestión de clima laboral

Nuestra gestión procura generar ambientes laborales saludables y de trabajo colaborativo, nos importa el cuidado de las personas. La participación en Great Place to Work durante el ejercicio anterior y el resultado obtenido donde el 79% de los colaboradores manifestaron que Celsur en un gran lugar para trabajar, fortaleció nuestro compromiso en la promoción de iniciativas y prácticas vinculadas con el bienestar de los equipos. Durante 2021-2022 seguimos capitalizando los resultados de la encuesta para trabajar en el clima laboral.

6.1.9. Compensaciones

Contamos con procesos transparentes que garantizan una remuneración equitativa acorde a cada puesto. Para ello, nos guiamos por diferentes sistemas de evaluación y por la información provista de consultores externos e independientes a la compañía.

Nuestra política remunerativa contempla la posibilidad de que cada gerente sugiera y/o solicite revisiones salariales por fuera de la revisión semestral general.

Para los trabajadores dentro de convenio, nos basamos en las escalas de los convenios colectivos de trabajo, y para nuestro personal fuera de convenio tomamos una escala salarial determinada por grados, asociados a las funciones y responsabilidades de cada puesto. Dicha escala se actualiza cuatrimestralmente y se apoya en tres variables principales: una encuesta salarial provista por Korn Ferry, el ajuste salarial según convenio 40/89 y el índice IPC.

No existen diferencias de género en los salarios relacionados con la misma categoría laboral

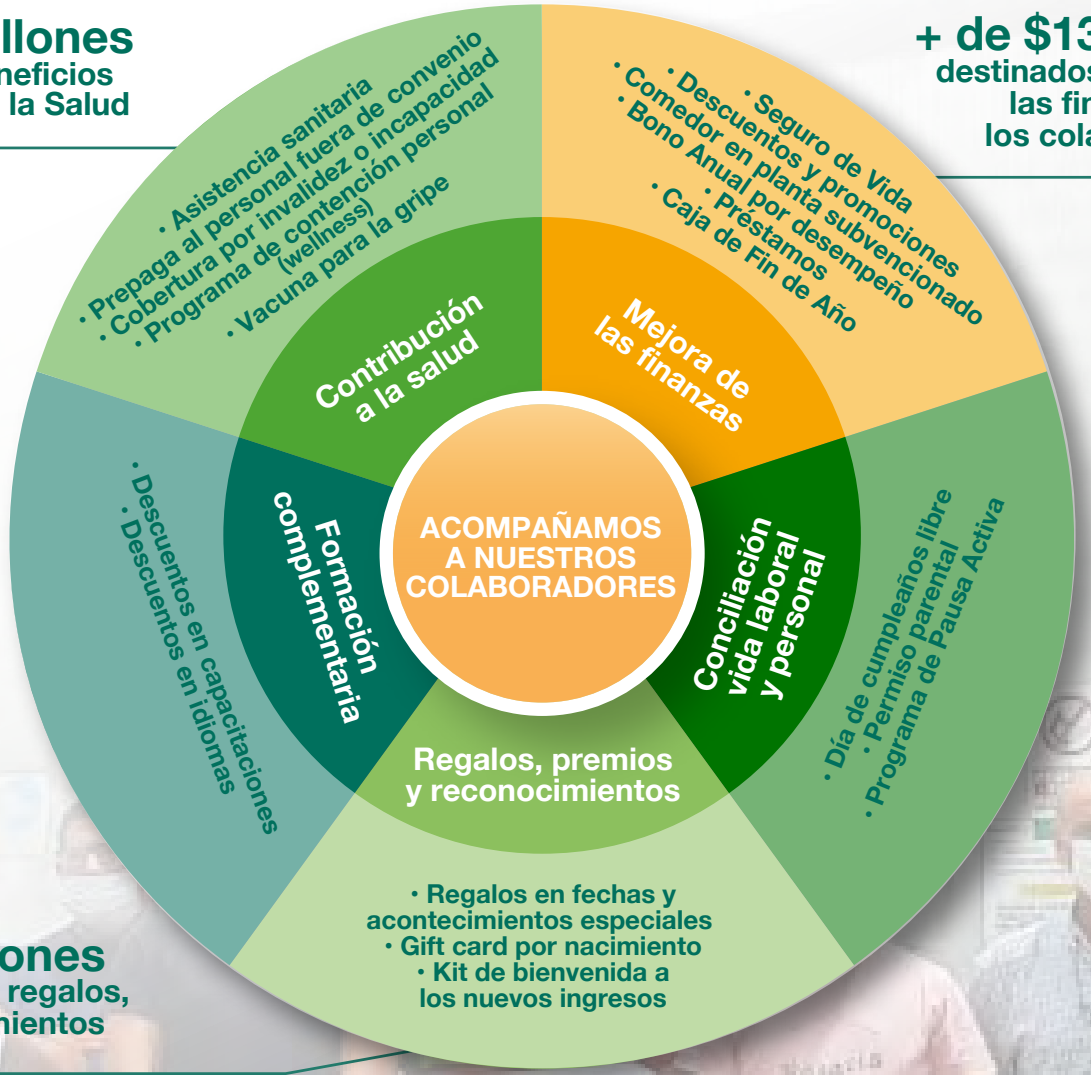
6.1.10. Beneficios: acompañar el bienestar de nuestros colaboradores

+ de $ 30 millones
invertidos en beneficios que contribuyen a la Salud

+ de $130 millones
destinados para mejorar las finanzas de los colaboradores

Acompañamos a nuestros colaboradores con acciones e iniciativas que impactan en su bienestar laboral y familiar.

Trabajamos constantemente para mejorar los beneficios entendiendo que contribuir con una mejora calidad de vida reduce el estrés y aumenta la productividad.



+ de $1.5 millones
millones invertidos en regalos, premios y reconocimientos

6.1.11. Relaciones Laborales

Es nuestro propósito mantener un vínculo de confianza con los representantes sindicales. En este sentido, el Comité Mixto[6] que se reúne bimestralmente es una instancia para elevar las inquietudes, debatir soluciones y tomar decisiones. Las personas que participaban de las reuniones por comité Mixto son el representante sindical - Gerente calidad seguridad e higiene y Responsable de relaciones laborales.

Por fuera del comité, se mantienen reuniones periódicas, acerca de las diferentes problemáticas que puedan presentar los colaboradores, así como también acerca de las faltas en las que puedan llegar a incurrir. Esta relación permite que se puedan tratar los temas antes de que culminen en medidas de fuerza por parte de los gremios.

Estas reuniones se realizan con una frecuencia quincenal entre delegado, RRLL y Jefatura de operación.

Es potestad de cada colaborador afiliarse o no al sindicato que los representa por la tarea desempeñada. La negociación colectiva se encuentra reglamentada en el marco de las paritarias anuales de cada convenio.

Debido a nuestra actividad, las entidades sindicales a las que están afiliados nuestros colaboradores son Sindicato de Choferes de Camiones, Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor. Ante cambios operacionales significativos, que podrían afectarles de forma considerable, notificamos a nuestros colaboradores con un mínimo de una semana de anticipación, y a los representantes gremiales se los participa entre dos y cuatro semanas antes.

[5] Tener en cuenta que están incluidos todos los convenios.
[6] Ver la sección de Canales de comunicación interna para conocer el detalle de sus miembros.

6.1.12. Salud y seguridad ocupacional

El cuidado de nuestros trabajadores es una prioridad en nuestra gestión, contamos con un Sistema de Gestión certificado por la norma ISO 45001 y una Política de Calidad, Seguridad y Ambiente que son el marco de las prácticas y procesos que implementamos para identificar y eliminar peligros y minimizar los riesgos de accidentes laborales.

Es nuestra responsabilidad cuidar también a los colaboradores y los trabajadores que no son colaboradores, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por nuestra organización. A través de las Auditorías Internas enmarcadas en el Sistema Integral de Gestión que se realizan en el sector de operaciones y áreas de servicio garantizamos que se cumpla con los requerimientos de salud y seguridad ocupacional.

En este sentido, formamos una Brigada de Socorrismo que se entrena mensualmente y se capacita para asistir en situaciones de emergencia.

35 colaboradores forman la Brigada de Socorrismo.

Programa Pausas Activas

Entre las iniciativas que llevamos adelante, promovemos este Programa de Pausas Activas como herramienta para mejorar las relaciones interpersonales entre los diferentes equipos de trabajo y la toma de conciencia sobre el bienestar personal.

Programa de contención personal

Brindamos asistencia al colaborador a través de Wellness Latina, un servicio de asesoramiento profesional confidencial para ellos y sus familias. Además de esto, el programa de asistencia al colaborador cuenta con apoyo en materia de nutrición, maternidad, paternidad, lactancia y cuestiones psicológicas. Se tiene como objetivo seguir ampliando el programa a las diferentes operaciones.

Alcanzamos el nivel 4 de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, lo que implica una mejor calificación de la compañía ante los organismos que controlan la performance de seguridad.

Concientización en salud y seguridad

Contamos con planes de capacitación anuales que abordan los principales peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores. Entre otros temas, abordamos las normas para la conducción de los diferentes vehículos industriales, la ergonomía de los puestos de trabajo, el Plan de Emergencias el cual integra cuestiones médicas, de incendios y derrames.

7153
HORAS DE CAPACITACIÓN A NIVEL COMPAÑÍA

PROGRAMAS Y CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A través de la Plataforma Tu recibo promovemos campañas de concientización para la prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales. Los temas que se abordaron durante este año fueron:

- Intoxicación con monóxido de carbono
- ¿Qué es la diabetes?
- Alergias
- Dengue, zika y chikunguña
- La salud de los hombres: HTA- gota- ca. Pulmón- ca- próstata-dbt- disfunción sexual- balanitis- andropausia.
- Bienestar emocional
- Recomendaciones alimentarias para el verano.
- Síndrome metabólico.
- La importancia de fomentar hábitos de vida saludable.
- El Cáncer de colon se puede prevenir.
- Drogas de abuso - efectos del tabaco sobre la salud.
- Enfermedades cardiovasculares (contenido: prevención)

PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES

Todos nuestros colaboradores encuadrados bajo el convenio colectivo están representados por el Comité Mixto.

De las reuniones de Comité Mixto, las cuales suceden con una frecuencia bimestral y en la que participan los representantes de los trabajadores (sindicato) además de representantes de las áreas de RRHH, Calidad Seguridad y Ambiente y Servicio Médico surgen diferentes inquietudes y/o reclamos en materia de salud y seguridad, las cuales son tratadas con los diferentes sectores de la organización para dar una respuesta satisfactoria a las demandas presentadas. Además de esta instancia, contamos con un procedimiento de participación y consulta de los trabajadores directos de Celsur y trabajadores temporales ara que canalicen diferentes aspectos o condiciones inseguras dentro de la organización para ello disponemos de un buzón de sugerencias para elevar cualquier inquietud relacionada a la salud y seguridad ocupacional.

Este año avanzamos en la construcción de un nuevo acceso peatonal en el predio General Rodríguez el cual mejora de forma considerable las condiciones de ingreso/egreso del personal y disminuye el riesgo de exposición a los vehículos que circulan.

FACILIDADES DE PREVENCIÓN DE SALUD

Contamos con procedimientos diseñados para la identificación y evaluación de peligros y riesgos propios de su actividad. Todos los procesos que involucran al personal son documentados en lo que respecta a la detección temprana de condiciones de riesgos y situaciones que pueden exponer su seguridad y salud. Así se aspira a lograr un espíritu proactivo en lo que respecta a cuestiones de seguridad y salud.

Mediante una matriz de riesgos evaluamos cada tarea ejecutada en los procesos y priorizamos a aquellas que poseen un riesgo significativo para los colaboradores, en virtud de definir medidas para disminuir el riesgo ante la exposición (PR-SIG-01 Identificación y Evaluación de Puntos Críticos) y (PR-SIG-02 Aviso de Riesgo). Ante cada siniestro buscamos la causa raíz que lo ocasionó para definir medidas para eliminar y/o mitigar la condición y evitar futuras repeticiones.

En línea disponemos de un servicio médico en la planta en General Rodríguez que se complementa con servicios externos de áreas protegidas para el resto de nuestras sucursales. Asimismo, todos los colaboradores se encuentran amparados por la cobertura del servicio médico y el servicio de ambulancias.

Nuestro Sistema de Gestión alcanza al 80% de los clientes a los cuales se les brinda soluciones logísticas, siendo parte de ésta sus proveedores, contratistas y clientes.

Cada vez que ocurre un accidente es analizado por equipo de Calidad, Seguridad y Ambiente (CSA), el cual establece las acciones correctivas y preventivas del mismo, luego se realiza la difusión del mismo y se replica en todas las operaciones que tienen condiciones similares, el servicio médico hace seguimiento del caso y cuando corresponde se reubica a la persona en otras tareas.

6.2. Compromiso con **la comunidad**

Con la mirada puesta en la sustentabilidad y alineados a nuestra política de analizar el contexto donde desarrollamos nuestro negocio y comprender las necesidades de las partes interesadas, contribuimos con las comunidades locales desde la acción social.

Bajo esta premisa, procuramos generar alianzas con organismos públicos y entidades de la sociedad civil para impulsar proyectos con impacto positivo en la sociedad.

Considerando la naturaleza de nuestro negocio, nuestra contribución a la comunidad se basa fundamentalmente en el traslado de bienes para personas en situación de vulnerabilidad, que se canalizan con las áreas de Desarrollo Humano de los Municipios en los que tenemos presencia.

Para establecer las necesidades de la comunidad participamos de manera activa en diferentes eventos, ferias y cámaras desarrollados por entes locales.

$567.663
EN INVERSIÓN SOCIAL

Planta de General Rodríguez

En coordinación con la secretaría de Desarrollo de General Rodríguez realizamos envíos con impacto positivo para las familias vulnerables de la localidad de General Rodríguez que pueden acceder a alimentos y con los materiales de construcción mejorar las condiciones de las viviendas en las que viven.

Abbott

Con el fin de dar respuesta a las necesidades de la comunidad y en articulación con la Delegación de Abbott, bomberos, defensa civil, Celsur y otras empresas, creamos un **Plan Comunitario de Emergencia** en donde cada parte intercambió ideas, experiencias y se coordinó acciones de apoyo ante la aparición de un evento que comprometa la seguridad o el ambiente de la comunidad de Abbott.
Además, impulsamos el proyecto **“Cortina Forestal Abbott”** para que los 3 km de acceso al pueblo puedan ser forestados con árboles que generen sombra y reparo para proteger viviendas y cultivos. A su vez, contribuimos en minimizar el impacto que dejan los camiones que transitan en la zona compensando las emisiones.
Otros de los proyectos destacados del año, llevamos a cabo en conjunto con la delegación de Abbott para la construcción de una **estación de carga solar** para teléfonos celulares. La misma fue instalada en una plazoleta local que cuenta con internet libre y está cercana a las instituciones educativas.
Como parte de las iniciativas de implementación inmediata, contribuimos con el equipamiento de pizarras a la escuela secundaria número 6 de Abbott en reemplazo de los pizarrones tradicionales.
Continuamos fomentando la cultura del reciclaje recolectando tapas plásticas que la comunidad puede depositar en un corazón construido por la compañía en el año 2020. Este año se juntaron 140kg de tapas de plástico que fueron enviadas al Hospital Garrahan.

6.3. Derechos **humanos**

Establecemos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés basadas en el respeto por los derechos humanos. Contamos con una Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo en la que nos comprometemos a velar por los derechos sociales y legales de todos nuestros colaboradores.

Trabajamos para que nuestros colaboradores desarrollen sus tareas bajo condiciones dignas y justas, fomentamos el trato respetuoso entre nuestro personal, contratistas, clientes, proveedores y comunidades con las que interactuamos.

Con el fin de proteger el derecho a la infancia, nuestra política considera la prohibición de trabajo infantil y menores de edad en las actividades propias y tercerizadas en toda nuestra organización.
Bajo este marco, acompañamos la participación y libertad sindical y promovemos las negociaciones colectivas con los grupos de interés.

Para estar a la vanguardia de las mejores prácticas en estos temas, participamos de los espacios de intercambio que desarrollan la Cámara de Operadores Logísticos (CEDOL) y la Asociación Argentina de Logística Empresaria (ARLOG) a las cuales Celsur está asociada. También adoptamos las iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) vinculadas a los derechos laborales y humanos.

Tomamos personal de las comunidades aledañas como acción para respetar y apoyar los derechos humanos de las comunidades locales. En la operación de Abbott tenemos 30 personas contratadas de la localidad de San Miguel del Monte.

6.3.1. Diversidad e inclusión

Somos conscientes que contar con equipos diversos e inclusivos fortalece el clima laboral y en consecuencia nuestra gestión. Por ello disponemos, a través de diferentes canales de comunicación, el Manifiesto de Celsur donde garantiza la igualdad de oportunidades sin distinción de origen, género, color, orientación sexual, orientación religiosa, estado civil y nacionalidad.

Contamos con procedimientos específicos para la integración de personas con discapacidad que facilita el desarrollo de las tareas.

En lo que respecta a género, es nuestro objetivo año a año equiparar la dotación con mayor número de ingresos de personal femenino en más operaciones. Además, estamos trabajando en programas para incorporar jóvenes profesionales.

En este sentido, cumplimos con todos los requerimientos de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, los convenios colectivos, las leyes, decretos y todas las normativas vinculadas a las relaciones laborales. A su vez, disponemos de una Línea de Denuncia para que todo el personal se pueda comunicar de manera confidencial ante un evento de conducta inapropiada.

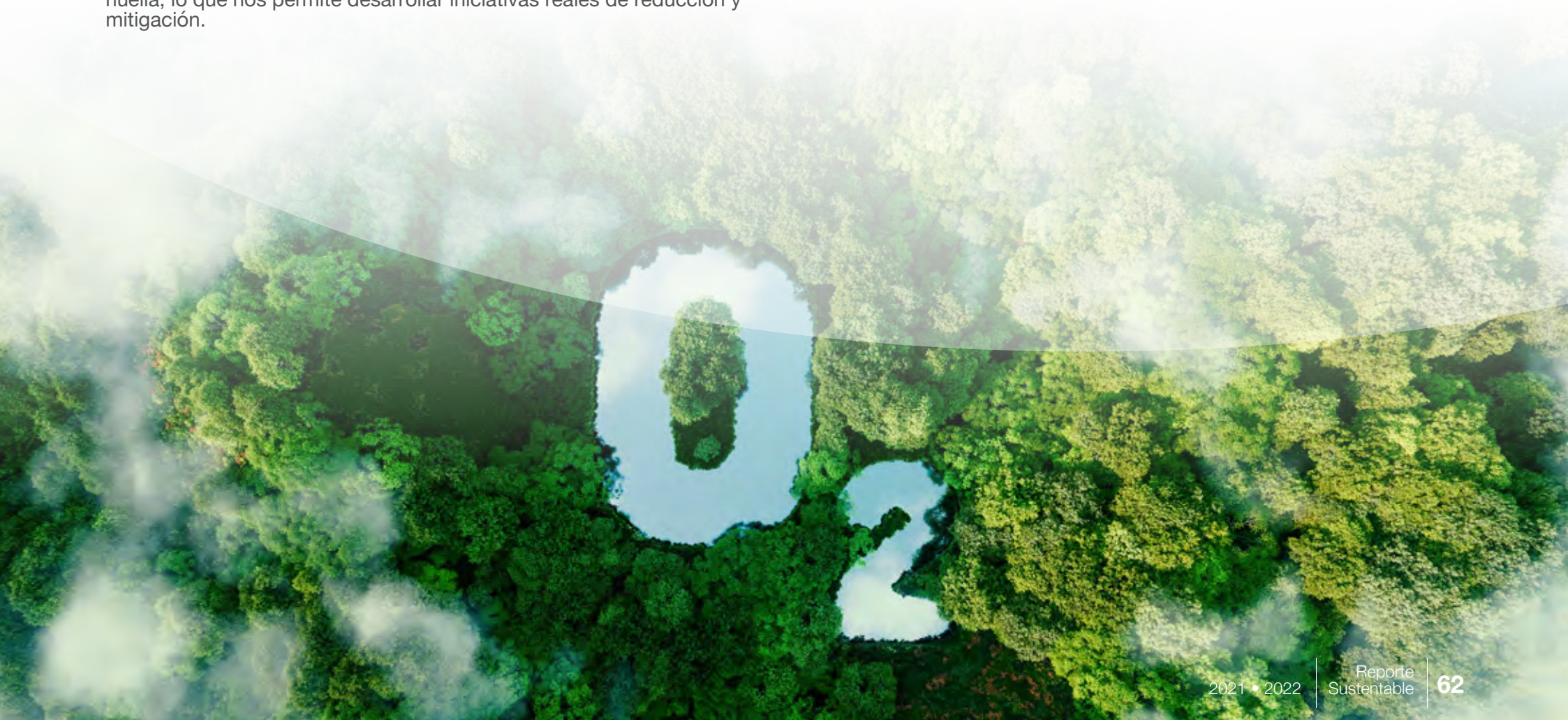
INDICADORES DE DIVERSIDAD	2021-2022	
	Total	%
Mujeres en el Directorio	0	0
Mujeres en cargos gerenciales	4	0.46%
Colaboradores con discapacidad	2	0.23%

7. Introducción a la Gestión Ambiental

Tenemos un firme compromiso con la reducción de nuestra huella de carbono y el consumo de recursos en cada eslabón de nuestra cadena.

Desde 2016 contamos con medidas de recolección de datos y herramientas de gestión estandarizadas para el cálculo de nuestra huella, lo que nos permite desarrollar iniciativas reales de reducción y mitigación.

Durante 2022 nuestro compromiso fue ratificado con el reconocimiento de EcoVadis[7] con la Medalla de Plata, luego de responder por primera vez su cuestionario. Nuestro desafío para el próximo período es incrementar nuestro puntaje, perfeccionando nuestro desempeño.



Nuestra calificación de 55 puntos sobre 100 en el cuestionario de EcoVadis, nos valió la Medalla de Plata.

Nuestro desempeño nos ubicó en el 70º percentil: es decir, nuestra puntuación es igual o superior al 70% de todas las empresas evaluadas.

55/100
70.º percentil

Revolucionamos la industria logística pensando en verde y en sustentabilidad.

- **8,2** es nuestra calificación en el PCRMA - Programa del cuidado responsable del medio ambiente.
- **$ 8.141.223** invertidos en sustentabilidad.
- **1.250** árboles son los que planeamos plantar para compensar las emisiones que generamos.
- Nuestra flota usa **Diesel X10**, que emite 50 veces menos óxido de azufre que otros combustibles.
- **261,53** toneladas de papel, cartón, envases plásticos y envases mixtos son las que recuperamos.
- Recuperamos **2.192** toneladas de residuos especiales.
- Redujimos en **7.054 m³** nuestro consumo de agua en las plantas de General Rodríguez, Pilar y Abbott.

7.1. Política de **gestión ambiental y de calidad**

Tenemos objetivos y metas ambientales -corporativas y por operación- que se basan en el consumo racional de los recursos.

Buscamos reducir nuestro impacto siguiendo los lineamientos establecidos en nuestra Política ambiental y nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

Disponemos además de procedimientos para la gestión integral de residuos, las Ecoislas (espacios de segregación y almacenamiento transitorio destinado a acopiar los reciclables de nuestras operaciones para que luego sean retirados y enviados al tratamiento correspondiente) y del funcionamiento de las plantas de tratamiento de efluentes cloacales.

Además, contamos con una matriz de objetivos y metas que nos permite plantear lo que buscamos, relacionarlo a un indicador y así poder llevar a cabo un control del desempeño. Mensualmente medimos nuestros consumos de energía eléctrica y de agua, además de ir registrando las impresiones realizadas por cada centro de costo y los residuos que se generan de las Ecoislas.

Nuestro objetivo es el progreso continuo, por eso nos desafiamos año a año a perfeccionarnos y a crecer de manera sostenible, encontrando un equilibrio entre la parte productiva y el cuidado del medio ambiente.

POLÍTICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y AMBIENTE

Establece en su política satisfacer los requisitos y expectativas de sus clientes, analizar el contexto de la organización, y comprender las necesidades de las partes interesadas, cuidando al personal, la comunidad, y estableciendo procesos bajo condiciones de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y protección al medio ambiente.
Hubo una modificación en la política y se incorporó la participación y consulta de los colaboradores, la cual fue comunicada internamente.

Renovamos la certificación de la norma ISO 14001 de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y mejoramos la calificación en el Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente (PCRMA) de 7,7 a 8,2 en Abbott.

Entre julio de 2021 y junio 2022 destinamos un total de $8.141.223, a nuestro programa de sustentabilidad, a diferentes capacitaciones, proyectos de mejora, asesorías legales, estudios y trámites.

Entre las acciones realizadas, destacamos:

- Estudio de impacto ambiental de las operaciones en Dow Malvinas Argentinas.
- Reemplazo de papel por uno menor gramaje, que implicó un ahorro de aproximadamente 2 toneladas/año a un consumo de 12.000 resmas/año.
- Eliminación de cuarta copia del remito en la Plataforma Logística Parque Industrial Rodríguez FCA, que representó una reducción significativa en el uso de papel.
- Transporte de más toneladas por viaje a partir de mejoras en la capacidad de carga con escalables.
- **Proyectos de mejora:** Reemplazo de plásticos de un solo uso en el comedor, proyecto de energía alternativa (GNC) para nuestra flota.

Continuamos además con nuestras alianzas con diferentes actores para potenciar nuestro compromiso, como con la Municipalidad de Abbott para el reciclado de tapitas plásticas y el desarrollo de un cerco perimetral de barrera forestal de 3 km en el acceso al pueblo, así como con la donación de un cargador solar que fue instalado en conjunto, y con la Fundación Garrahan para la donación de papel. También seguimos adheridos al programa Cero Pérdida de Pellets (en combinación con Operation Clean Sweep).

7.1.1. El impacto ambiental de nuestras actividades

Contamos con una matriz de puntos críticos para cada planta logística donde ponderamos los aspectos e impactos ambientales detectables en condiciones de funcionamiento normales, anormales y de emergencia.

Nuestro impacto más significativo en condiciones de funcionamiento normales es la operación de los camiones, por su uso de combustible y por las emisiones que generan. Estamos analizando los costos y la utilidad de un proyecto de energía alternativa, que implicaría una reducción del 20% si utilizamos GNC y 90% si se trata de biogás.

El otro punto crítico ambiental es la generación de residuos plásticos de un solo uso en el comedor de General Rodríguez a partir de la utilización de utensilios descartables, por lo que actualmente estamos analizando alternativas a su uso con el proveedor del servicio.

Dentro de las situaciones anormales o de emergencia consideramos el riesgo de posibles derrames por parte de nuestras maquinarias, containers, autoelevadores o camiones. Es por ello que contamos con kits antiderrames que evitan la dispersión de lo vertido, procedimientos de emergencia y capacitaciones en contención de derrames. Además, en los predios de General Rodríguez y Pilar continuamos llevando a cabo capacitaciones mensuales con la Escuela Superior Argentina de Técnicas de Socorristas, con simulacros de diferentes situaciones de emergencia: incendio, derrame, manejo de sustancias peligrosas y métodos de extinción de fuego, entre otros.

PROGRAMA CERO PÉRDIDA DE PELLETS

Otro posible impacto significativo que identificamos es el derrame de pellets de polietileno. Por ello, estamos adheridos voluntariamente al Programa Cero Pérdida de Pellets desde 2020, cuyo objetivo es evitar la contaminación del medio acuático con pellets y el recupero del producto a través del barrido sucio para ser reinsertado en la cadena de valor. No se trata solo de mejorar en todos los sitios las acciones para reducir la potencial pérdida de pellets, sino también incentivar a los transportistas para que conozcan los impactos de sus derrames y de qué manera prevenirlos.

Así es como este programa implica capacitación del personal, seguir recomendaciones de limpieza, contar con los recursos necesarios, realizar mantenimiento de la infraestructura, auditar de manera frecuente para detectar desvíos y, en caso de ser hallados, darles seguimiento para buscar soluciones.

Continuamos con la implementación del programa en Bahía Blanca y Abbott, construyendo en esta última planta canaletas para retener todos los pellets y así evitar la contaminación del suelo y del agua, además de prevenir su traslado por fuera de la planta. Durante 2022 obtuvimos la recertificación del PCRMA en Abbott.

7.1.2. Cambio climático: hacia la carbononeutralidad

Nuestro proyecto Carbono Neutro consiste en asumir el compromiso de plantar y mantener una determinada cantidad de árboles que logren compensar las emisiones de alcance 1 y 2 en el largo plazo, que implica una inversión de 25 000 USD.
Dicho cálculo corresponde a la plantación y mantenimiento de la cantidad de árboles suficiente para compensar las emisiones que generamos: el costo de cada árbol es de 18 USD y la cantidad necesaria para compensar las emisiones del período 2018/2019 es de 1250 árboles.

Estamos evaluando compensar de manera retroactiva las emisiones de años anteriores o incluir las emisiones actuales en los cálculos ya realizados. Este proyecto forma parte de las iniciativas que comenzaron a desarrollarse luego de la medición realizada durante el período julio 2018 - junio 2019, que fueron postergadas por la pandemia. Retomamos el proyecto y actualmente nos encontramos en la etapa de análisis de aliados.

Asimismo, estamos trabajando en el desarrollo de acciones para contribuir a optimizar nuestro impacto ambiental. Entre ellas destacamos las pruebas en motores de combustión de un dispositivo de generación de hidrógeno (a partir de la descomposición de la molécula de agua) que mejora la combustión ahorrando combustible, la instalación de una planta de generación de energía fotovoltaica de 20 kVA en la planta Dow Chemical Bahía Blanca para abastecer el depósito de producto terminado y en Abbott, la automatización de encendido y apagado de luminarias en un sector determinado de una operación donde brindamos servicios para un cliente fabricante de maquinaria agrícola y camiones (donde se consumen 2 560 kW), la instalación de un tanque de aire comprimido como pulmón que evitará que el compresor se encuentre funcionando con forma continua, la utilización de una flota de transporte que consuma combustibles que generen menor cantidad de emisiones, entre otras.

7.2. Eficiencia **energética**

En lo que respecta a la eficiencia energética, instalamos medidores dentro de General Rodríguez para detectar los diferentes picos en el consumo de energía y plantear posibles soluciones. Además, pasamos dos unidades de transporte a GNC como energía alternativa.

Asimismo, contamos con un proyecto para instalar paneles fotovoltaicos en Abbott para la reducción de emisiones de CO2 por un lado y nuestra demanda de energía a la red pública por el otro, además de reducir costos al eliminar el uso del grupo electrógeno. Estamos actualmente analizando la distribución de cargas y energía contratada para interpretar la situación actual y optimizar los recursos disponibles.

7.3. Emisiones

Durante el ejercicio 2021-2022 mantuvimos una de nuestras principales iniciativas estratégicas: la de incorporar a nuestra flota camiones con una antigüedad no mayor a 15 años. Ello implica mejores condiciones de seguridad y mecánicas, al mismo tiempo que permite reemplazar el combustible Diésel 500 por Diesel X10, que reduce las emisiones de óxido de azufre y de humos blancos en el arranque, y extiende la vida útil de los motores un 40%.

CONTINUAMOS CON NUESTRO CONVENIO CON AXION PARA EL REEMPLAZO DEL COMBUSTIBLE DE TODA NUESTRA FLOTA POR DIESEL X10 QUE EMITE 50 VECES MENOS DE ÓXIDO DE AZUFRE QUE EL COMBUSTIBLE ANTERIOR

Por otro lado, solicitamos a los nuevos proveedores de manera obligatoria tanques con tecnología de urea, que en combinación con el Diesel X10, reduce la emisión contaminante de óxido de nitrógeno (NOx), además de ahorrar entre el 7 y 10% en consumo de combustible.

Además, estamos planificando para el próximo ejercicio entrenar a nuestros choferes de flota seleccionada sobre manejo eficiente, para desarrollar hábitos seguros de conducción que contribuyen al ahorro de combustible y reducen las emisiones de CO2.

En enero de 2021 incorporamos camiones Volvo 4-10 a nuestra flota para realizar un cálculo de huella de carbono en viajes de larga distancia para la cámara de operadores Logísticos CEDOL. Al contar con una computadora que genera reportes de consumo de combustible, km recorridos y kg transportados, pudimos enviar la información recabada a la cámara de operadores logísticos (CEDOL). Es a partir de esos datos que la cámara calcula la huella de carbono, que luego es reportada a todos los asociados.

Emisiones	Unidad de medición	2021 - 2022
Alcance 1	TN CO2 Eq	6493,65
Alcance 2		468,98
Alcance 2		43,56

1) Fuente principal: Flota tercerizada: 4.967 ton (resultado preliminar del cálculo de HC jul 21 – jun 22 con el uso de plataforma para sitios de GR, Abbott y Pilares).

2) Energía eléctrica comprada a la red 469 toneladas de CO2e (resultado preliminar del cálculo de HC jul 21 – jun 22 con el uso de plataforma para sitios de GR, Abbott y Pilares)

HUELLA DE CARBONO 2021-2022

Alcance 1 - 93%

Alcance 2 - 7%

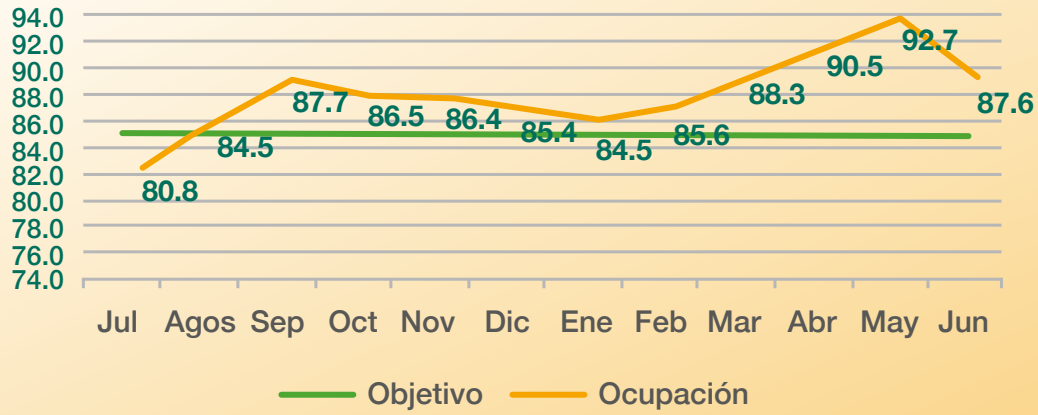
Alcance 2 - 0%

Durante 2022, además de la medición de la huella de carbono, estamos desarrollando una plataforma que realice el cálculo de manera automática. De esta manera, cualquier colaborador puede tener acceso a la información, que le permite ver en el momento una fotografía de la medición de CO2 discriminada según año, mes, alcance, fuente y sitio. Actualmente estamos realizando cargas de información para verificar el funcionamiento, detectar errores y solucionarlos, así como nos hallamos elaborando un documento funcional para el proceso de recolección de datos y manuales para los administradores y usuarios de la plataforma.

7.3.1. Bodegas aprovechadas y traslados más eficientes

Para reducir las emisiones causadas por nuestra flota, utilizamos el tren FerroSur para realizar traslados desde Bahía Blanca hacia Abbott y desde Abbott hacia Terminal Río de la Plata. Asimismo, también utilizamos la vía férrea para que los contenedores vacíos en el puerto vuelvan a Bahía Blanca para volver a completarse. Además, nos esforzamos para que la mayor cantidad de nuestros viajes de retorno del interior del país retornen con un 85% por ciento de ocupación de bodega y logramos superar esa ocupación en 10 de los doce meses.

OCUPACIÓN DE BODEGA VIAJES AL INTERIOR DEL PAÍS



Desde el sector de compras impulsamos el desarrollo de proyectos que incorporen equipos que reduzcan el consumo de combustible, y así consiguiente la disminución de la huella de carbono.

- Ensayo con equipo generador de hidrógeno.
- Tractores a GNC, impulsado por operación de Abbott.
- Incorporación de unidades a GNC.
- Asesoramiento a proveedores de distribución directa, lugares aptos para disposición de residuos contaminantes.

INCORPORAMOS 13 SEMIS:

1 furgones térmicos con equipo de frío y 11 siders 2+1 ejes escalables que nos permiten transportar más toneladas por viaje realizado.

7.4. Gestión de **residuos**

Como parte de nuestro programa de sustentabilidad, gestionamos nuestros residuos para que sean segregados, recuperados y reciclados según su posibilidad, tratándolos según su composición y carácter de peligrosidad. Y con respecto a los residuos de nuestros clientes, trabajamos con ellos sobre su correcta segregación en origen y la concientización de nuestros colaboradores.

Contamos con una Ecoisla en General Rodríguez y otra en la planta de un cliente en Tortuguitas destinadas a segregar y acopiar los reciclables de las operaciones para que luego sean retirados y enviados al tratamiento correspondiente de revalorización.

En cuanto a nuestros residuos especiales (absorbentes minerales; maderas y sólidos con pintura; agua levemente ácida; baterías de plomo y recipientes, trapos y sólidos con restos de hidrocarburos), trabajamos con un operador de residuos especiales que los traslada a un tratador y luego a lugar de disposición final donde se desechan responsablemente. Contamos con certificados de tratamiento y disposición final por parte del Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS), y hacemos las declaraciones juradas Anuales de Residuos Especiales en las plantas de General Rodríguez, Pilar 1 y Abbott.

Entre julio 2021 y junio 2022 recuperamos 261,53 toneladas de papel, cartón, envases plásticos y envases mixtos, 0,05 toneladas de residuos patogénicos y 2 192 toneladas de residuos especiales.

Asimismo, continuamos colaborando con el Programa de Reciclado y Medio Ambiente de la Fundación Garrahan, que recauda fondos a través de la venta de materiales reciclados para el mantenimiento de la casa Garrahan, que alojas pacientes de los hospitales Elizalde, Garrahan, y Gutiérrez que deben realizarse tratamientos ambulatorios o aguardan el diagnóstico de enfermedades complejas y que residen en el interior del país. Donamos 3589 kilos de papel.

Por otro lado, llevamos a cabo diferentes iniciativas vinculadas a la reducción del papel: eliminamos la cuarta copia del remito en la Plataforma Logística Parque General Rodríguez FCA, lo que generó una reducción significativa, comenzamos a utilizar papel de menor gramaje, lo que implicó un ahorro de CO_2, y de aproximadamente dos toneladas por año pasamos a un consumo de 12 000 resmas por año, lo que además se tradujo en un **ahorro económico de entre 12 y 17%.**

Buscamos recuperar productos y materiales envasados para cada categoría de producto.

Así es como en la Plataforma Logística Parque General Rodríguez GM reutilizamos el 100% de los pallets y cajones engradados provenientes de los clientes automotrices, tanto dentro del depósito los usamos como contenedores en los procesos de guardado, confección y scrap.

En el transporte los usamos como contenedores en muchos casos reemplazando los pallets y una vez pasan a como para la Ecoisla se donan al Sindicato de Camioneros de General Rodríguez.

Para el segmento de mercado de consumo masivo reutilizamos pallets, cartones, ángulos y esquineros que ingresan a nuestro depósito enviándolos a los cliente de retail evitando comprar parte de estos insumos requeridos para el transporte de la mercadería.

GESTIÓN DE RESIDUOS 2021-2022		
	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Reutilización	N/A	Madera, cartón, papel, etc.
Reciclaje	5.180 kg de neumáticos	261,53 toneladas: incluye papel y cartón, envases plásticos y envases mixtos.
Vertedero	N/A	Enviamos a relleno sanitario Ceamse /Arcillex. 37,25 toneladas de residuos sólidos domiciliarios
Compostaje	N/A	Los lodos de la clarificación del agua provenientes de nuestras plantas de tratamiento de efluentes cloacales los enviamos a tratamiento biológico de residuos orgánicos y disposición final. Proyectamos a futuro hacer uso de estos barros para landfarming, lombricultura o vermicompostaje.

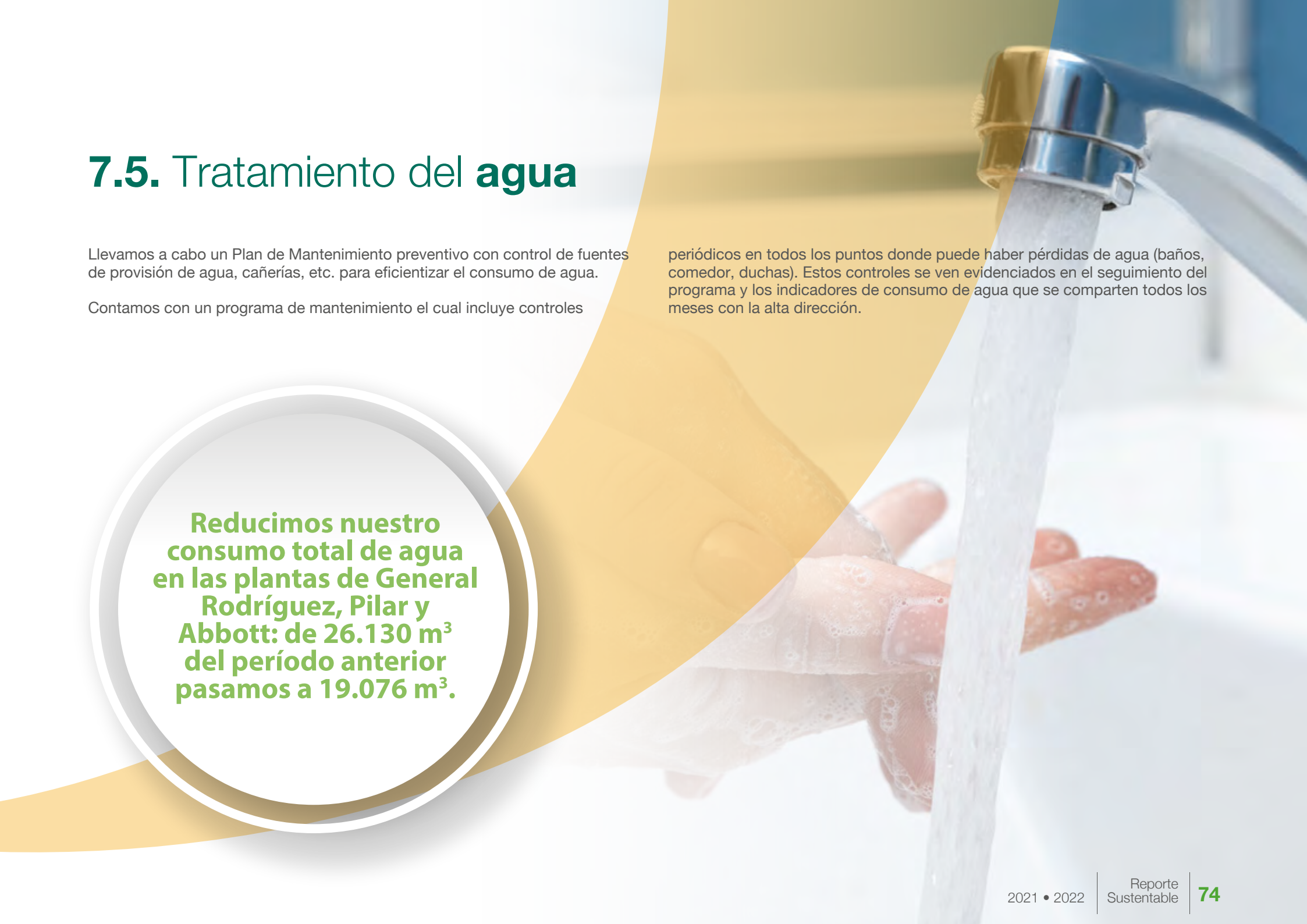
[8] Dato de CNH IVECOO: operación de almacenamiento de repuestos para la industria agraria ubicada en Malvinas Argentinas.

7.5. Tratamiento del **agua**

Llevamos a cabo un Plan de Mantenimiento preventivo con control de fuentes de provisión de agua, cañerías, etc. para eficientizar el consumo de agua.

Contamos con un programa de mantenimiento el cual incluye controles periódicos en todos los puntos donde puede haber pérdidas de agua (baños, comedor, duchas). Estos controles se ven evidenciados en el seguimiento del programa y los indicadores de consumo de agua que se comparten todos los meses con la alta dirección.

Reducimos nuestro consumo total de agua en las plantas de General Rodríguez, Pilar y Abbott: de 26.130 m³ del período anterior pasamos a 19.076 m³.



7.6. Concientización **ambiental**

Buscamos generar conciencia ambiental entre nuestros colaboradores y clientes, como parte de nuestro compromiso a favor del medio ambiente.

En este marco, los miembros de nuestro equipo de Calidad, Seguridad y Ambiente (CSA) realizaron el curso de Auditor Líder de ISO 14001, además de una diplomatura en RSE y Sustentabilidad. Asimismo, formamos a nuestros compradores sobre sostenibilidad y cómo integrar dicho concepto en sus tareas. Brindamos además en Abbott una capacitación sobre nuestro Programa del Cuidado Responsable del Medio Ambiente (PCRMA) a los colaboradores del área de Seguridad y Ambiente) y, para nuestras operaciones de Dow, formamos sobre el Manual del Transportista al 78% de los 85 choferes que realizan los viajes de interior, local y retiro de puerto.

Para el 22% restante coordinamos un plan de capacitación a realizarse durante el primer trimestre de 2023.

Por otro lado, enviamos campañas informativas mediante TuRecibo.com, la plataforma a través de la cual nuestros trabajadores obtienen sus recibos de sueldo, con consejos de eficiencia energética y de uso responsable del agua. Asimismo, contamos con cartelería que alienta al consumo responsable de los recursos en todas nuestras plantas y enviamos por mail a nuestros colaboradores recordatorios de fechas significativas relacionadas con el ambiente, como el Día de la Tierra (22 de abril), el Día Mundial del Reciclaje (17 de mayo) y el Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio), donde reforzamos los conceptos del reciclaje, el uso sensato de los recursos y el respeto por el medio ambiente.

7.6.1. Nuestro accionar ante reclamos ambientales

Contamos con un procedimiento de comunicación, consulta y participación en caso de recibir reclamos y multas ambientales. Los canales para recibir reclamos de la comunidad son el mail, redes sociales, wellness y telefónicamente. Otro mecanismo posible es a través de nuestra página web, donde se deriva al sector responsable. **Durante el ejercicio 2021-2022 no hemos tenido multas ni infracciones ambientales.**

8. Desafíos 2022-2023

DESAFÍOS 2022-2023	
Gestión ambiental	Mejorar la gestión de residuos de la compañía. Obtener la certificación PCRMA en el sitio Bahía Blanca. Reemplazar los combustibles gaseosos derivados del petróleo que hoy se utilizan para los equipos de carga y transporte. Ejecutar proyectos para la generación de energía eléctrica mediante células fotovoltaicas. Aumentar 5% el promedio de kg cargados por unidad en ATM y reducir los km vacíos a menos del 10%.
Contribución social	Participar del programa Modulo Sanitario. Implementar nuevo software de desempeño que alcance a todo el personal. Desarrollar una plataforma e-learning. Participar en el desarrollo de nuevos proveedores que estén comprometidos con la sustentabilidad. Realizar seguimiento de datos por género. Colaborar con la comunidad de General Rodríguez en el traslado de alimentos y materiales de construcción para familias vulnerables. Ampliar el programa de Pausas Activas. Obtener la certificación nivel 4 art provincia - SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD. Otorgar beneficio para el personal de la brigada de emergencia. Definir una Estrategia de Sustentabilidad que nos guíe mediante iniciativas a promover el desarrollo sostenible en el corto, mediano y largo plazo, tomando como horizonte el año 2030.
Desempeño económico o del negocio	Implementar una Hoja de Ruta que determine el análisis de materialidad de la compañía, el contexto externo e interno, los requisitos de los clientes y el mercado. Certificar la norma ISO 27001. Digitalizar el check list de las máquinas. Elaborar un manual de crisis o continuidad.

9. Cumplimiento de objetivos y desafíos a futuro

DESAFÍOS 2021-2022	CUMPLIMIENTO EN 2021-2022
GESTIÓN AMBIENTAL	
Reemplazar hasta un 22% de los semis actuales por los semis escalables y lograr reducir un 7% el consumo de combustible.	Incorporamos 13 semis escalables, ampliando la flota en un 11%.
Automatizar el cálculo de huella de carbono y armar proyectos de mitigación y compensación las tonCO2eq de las emisiones que se generan en un ejercicio.	Diseñamos junto con un proveedor un módulo online que permite la carga de información de datos de actividad para obtener como resultado los Kg de CO2 equivalentes generados. Este es un proyecto que se inició desde 0 por lo que conlleva reiteradas reuniones entre los interesados e implicó la realización de pruebas para detección de errores con el fin de obtener una herramienta robusta. Esta herramienta nos permitió estimar la HC del ejercicio 2020-2021 pero aún está en desarrollo, por lo cual se decide esperar al avance de las modificaciones, para facilitar el cálculo.
Fortalecer el programa de pellet cero en las operaciones de Bahía Blanca, Abbott, General Rodríguez y Malvinas Argentinas suscritas al programa.	En 2022 obtuvimos la recertificación del PCRMA en Abbott. Actualmente nos encontramos reforzando el programa en las otras operaciones y lo implementamos en Bahía Blanca, Abbott y continuamos trabajando para poder refinarlo en General Rodríguez.
Iniciar el proyecto de recupero de bolsas de polietileno usadas por los clientes finales incrementando el volumen de material reciclado actualmente en 50 toneladas adicionales por mes.	Durante el ejercicio, se realizaron pruebas para recuperar bolsas que se envían desde Abbott hacia los clientes de Dow pero aún no se ha implementado. Por el momento, seguimos enfardando lo generado internamente en Celsur.
Migrar un 3% el consumo de combustible convencional al GLP/GNC.	Incorporamos un 2% unidades con GNC en la flota de chasis.
Incorporar deflectores aerodinámicos en cabezas tractoras y semis al 100% de la flota.	Todas las unidades que ingresen a Celsur para viajes de larga distancia deben tener incorporados deflectores.

CONTRIBUCIÓN SOCIAL	
Consolidar convenio entre la Universidad de la Matanza y Celsur para que los estudiantes realicen prácticas dentro de Celsur y apoyar la creación de la carrera Ingeniería Logísticas.	Renovamos el acuerdo con la Universidad de la Matanza.
Apoyar las iniciativas de economía circular de la Municipalidad de General Rodríguez.	Se estima culminar con el proyecto durante el próximo ejercicio. Estamos trabajando para terminar de formalizar la iniciativa.
Alcanzar la Certificación Great Place to Work.	No se alcanzó todavía.
Incrementar la dotación femenina al menos en un 20% más respecto al ejercicio 2020-2021.	El incremento de personal femenino fue del 10%
Evaluar por desempeño a la totalidad del personal fuera del Convenio Colectivo de Trabajo.	No se ha realizado. Estamos realizando cambios sobre la plataforma para incorporar nuevos objetivos al sistema de evaluación.
Implementación Sistema de Gestión de Recursos Humanos.	La implementación será finalizada en el próximo ejercicio.
Incorporar el premio a las mejores ideas y proyectos de seguridad hacia los colaboradores.	Aún no lo hemos cumplido, estamos trabajando en la Hoja de Ruta para 2030.
Capacitar en Manejo Defensivo de CESVI en un 100% de choferes.	Capacitamos al 100% de los transportistas.
Completar la Puesta en marcha del Cuadro de Reemplazos Gerencias y Desarrollo de Talentos.	Se realizará en enero 2023.

DESEMPEÑO ECONÓMICO O DEL NEGOCIO	
Generar el Primer Reporte de Sustentabilidad bajo los estándares GRI.	Cumplimos con la elaboración del primer reporte GRI
Potenciar el nuevo logo Celsur, apostando a un marketing verde para que nuestros clientes puedan identificarse con la marca y convertirnos en un operador logístico con un plus diferencial en material de sustentabilidad y responsabilidad social empresaria.	Participando en diferentes publicaciones y notas de sitios reconocidos en temas de sustentabilidad.

10. Índice de contenidos GRI

Celsur presenta la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI. Los contenidos GRI publicados en este Índice de Contenidos fueron seleccionados en función a los resultados del Análisis de materialidad elaborado en 2021-2022.

Declaración de uso	Celsur ha elaborado el Reporte de sustentabilidad 2021-2022 conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA / SECCIÓN / RESPUESTA
GRI 1: Fundamentos 2021			
CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	**LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES**		
	2-1	Detalles organizacionales	3.3; 5.1; Nota 1
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Nota 1

	2-3	Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	Nota 2
	2-4	Actualización de la información	Sobre este reporte
	2-5	Verificación externa	El Reporte de Sustentabilidad 2021-2022 de Celsur Logistica S.A no cuenta con verificación externa.
	ACTIVIDADES Y TRABAJADORES		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5.1; 5.2; 5.8; Nota 3
	2-7	Empleados	6.1.1.
	GOBERNANZA		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	3.4
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	3.4.1.
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	3.4.1.
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.5

2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Nota 4
2-15	Comunicación de inquietudes críticas	3.6
2-16	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	3.4.1
2-17	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.4.1
2-18	Políticas de remuneración	3.4.2
2-19	Proceso para determinar la remuneración	3.4.3
2-20	Ratio de compensación total anual	Por motivos de confidencialidad no se reporta el ratio de compensación total anual.
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-21	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta a los grupos de interés
2-22	Compromisos y políticas	Carta a los grupos de interés; 3.6; 6.3; 7.1
2-23	Incorporación de los compromisos y políticas	3.6

	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	3.6
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	3.5; 4.2
	2-26	Mecanismos para solicitar asesora-miento y plantear inquietudes	3.6
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Nota 14
	2-28	Afiliación a asociaciones	3.7
	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	4.2
	2-30	Convenios de negociación colectiva	6.1.11.
CONTENIDOS SOBRE LOS TEMAS MATERIALES			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-1**	Proceso de determinación de los temas materiales	4.1; 4.2; 4.3
	3-2	Lista de temas materiales	4.3; 10
TEMAS MATERIALES			
EFICIENCIA ENERGÉTICA			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 7.2

GRI 302: Energía 2016	**302-1**	Consumo energético dentro de la organización	7.2
	302-4	Reducción del consumo energético	7.2
HUELLA DE CARBONO			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 7.1.2; 7.3
GRI 305: Emisiones 2016	**305-1**	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7.3
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	7.3
GESTIÓN DE RESIDUOS			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 7.4
GRI 306: Residuos 2020	**306-1**	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	7.4
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	7.4
	306-4	Residuos generados	7.4
	306-5	Residuos no destinados a eliminación	7.4

	306-5	Residuos destinados a eliminación	7.4
CONSUMO RESPONSABLE DE RECURSOS: PAPEL, PLÁSTICOS Y COMBUSTIBLES			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 7.4
	301-2	Insumos reciclados	7.4
CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 7.6
Indicador propio	Acciones de concientización interna y externa		7.6
GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTOS			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 6.1
GRI 401: Empleo 2016	**401-1**	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nota 5
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	**404-1**	Media de horas de formación al año por empleado	Nota 8
	404-3	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.1.5.

	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	6.1.5.
BIENESTAR LABORAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 6.1
GRI 401: Empleo 2016	**401-2**	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	6.1.10; Nota 6
	401-3	Permiso parental	Nota 7
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y GÉNERO			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 6.1
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	**405-1**	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.1.1; 6.3.1
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.1.9.
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 6.1

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	**403-1**	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.1.12.
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.1.12.
	403-3	Servicios de salud ocupacional	6.1.12.
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.1.12.
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	6.1.12.
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	6.1.12.
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	6.1.12.
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.1.12.
	403-9	Lesiones por accidente laboral	Nota 9
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Nota 10
CONTRIBUCIÓN A LAS COMUNIDADES LOCALES			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 6.2

	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.2
SEGURIDAD VIAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 5.1
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016	**416-2**	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Nota 13
VÍNCULO SOCIAL PÚBLICO-PRIVADO			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3
GRI 415: Política pública 2016	**415-1**	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Nota 12
ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 3.6
GRI 205: Anticorrupción 2016	**205-3**	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Nota 13
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	**419-1**	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Nota 11

CADENA DE VALOR SUSTENTABLE			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 5.8
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	**204-1**	Proporción de gasto en proveedores locales	5.8
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 5.4
CALIDAD Y SERVICIO AL CLIENTE			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 5.5
SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 5.1
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016	**416-2**	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Nota 13
CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS			
GRI 3: Temas materiales 2021	**3-3**	Gestión de los temas materiales	4.2; 4.3; 5.7
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	**418-1**	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	5.7

Nota 1

El Estado Financiero y el Reporte de Sustentabilidad 2021-2022 de Celsur Logistica S.A. tienen el mismo alcance y abarcan el periodo comprendido de Julio 2021 a Junio 2022.

Nota 2

El primer Reporte de Sustentabilidad de Celsur Logistica S.A. fue publicado durante el 2022 y abarcó el periodo julio 2020 a junio 2021. La periodicidad es anual. Durante el 2023 se publicará el segundo Reporte de Sustentabilidad que abarca el periodo julio 2021 a junio 2022.

Nota 3

No hubo cambios significativos en la cadena de suministro.

Nota 4

La Gerencia de Calidad, Salud y Ambiente con el aval del Gerente General de Celsur S.A. aprueban formalmente el Reporte de Sustentabilidad de la compañía y los temas materiales.

Nota 5

INDICADORES DE ROTACIÓN	2020-2021		2021-2022	
INGRESOS	Total de Altas	% de Ingreso (Altas/Dotación)	Total de Altas	% de Ingreso (Altas/Dotación)
Por género				
Colaboradores mujeres	8	1%	15	2%
Colaboradores hombres	18	2%	106	12%
Total	26	3%	121	14%

INDICADORES DE ROTACIÓN	2020-2021		2021-2022	
INGRESOS	Total de Bajas	% de Engreso (Bajas/Dotación)	Total de Bajas	% de Egresos (Bajas/Dotación)
Por grupo de edad				
Menor a 30	7	1%	15	2%
Mayor Igual a 30 y menor a 40	13	2%	64	7%
Mayor Igual a 40 y menor a 50	2	0%	29	3%
Mayor igual a 50	4	1%	13	2%
Total	26	4%	121	14%
Por género				
Colaboradores mujeres	7	1%	9	1%
Colaboradores hombres	20	2%	37	4%
Total	27	3%	46	5%
Por grupo de edad				
Menor a 30	n/d	n/d	5	1%
Mayor Igual a 30 y menor a 40	n/d	n/d	23	3%
Mayor Igual a 40 y menor a 50	n/d	n/d	11	1%
Mayor igual a 50	n/d	n/d	7	1%
Total	n/d	n/d	46	5%
Tasa de rotación		Tasa de rotación		Tasa de rotación
Por género				
Colaboradores mujeres	n/d	n/d	9	1%
Colaboradores hombres	n/d	n/d	37	2%
Total	n/d	n/d	46	3%

n/d: Información no disponible.

Nota 6

Los beneficios aplican para todos los empleados independientemente de su jornada laboral.

Nota 7

ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD		
2021-2022		
	Maternidad	Paternidad
El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental.	1	14
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental.	1	14
El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	1	14
El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	1	14
Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental.	100	100
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental.	100	100

Nota 8

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN DE EMPLEADOS	2020-2021	2021-2022
Promedio total de horas de formación por colaborador	11,70	8.22
Por género		
Hombres	58	266
Mujeres	16	79
Por categoría		
Director	0	3
Gerente	20	141
Jefe	34	91
Analista/Supervisor	20	5
Administrativo/Operativo	0	105

Nota 9

INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	
2021-2022	
	Total
Tasa de frecuencia de accidentes	8,22
Tasa de incidencia (TI)	21,67
Tasa de gravedad (TG)	0.27

Definiciones:

- Tasa de frecuencia de accidentes (TFA): Frecuencia de accidentes en relación con el tiempo total trabajado por los trabajadores durante el periodo objeto del informe.
- Tasa de incidencia (TI): Número de accidentes / Número de operarios expuestos a riesgo.
- Tasa de gravedad (TG): Días perdidos/ Horas hombres trabajadas

Nota 10

ACCIDENTES LABORALES - PRINCIPALES PELIGROS	
Motivo	Cantidad
Corto punzante	1
Esguince	5
Fractura	2
Intoxicación	1
Muscular	5
Traumatismo	9
TOTAL ACCIDENTES	23

Nota 11

No hubo incumplimientos en el periodo julio 2021 a junio 2022.

Nota 12

No se realizan aportes a partidos y/o representantes políticos.

Nota 13

No se reportaron casos en el ejercicio.

Nota 14

No hubo multas o sanciones no monetarias por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica en el periodo julio 2021 a junio 2022.

Coordinación General
Gerencia de Calidad Seguridad y Ambiente de Celsur
Producción
Sustenia
Diseño
Vera&Partners

Contacto
https://celsur.com.ar/
@CelsurOk
@celsurok