Reporte de Sustentabilidad

2023-2024

Contenido

Carta a los grupos de interés 03

Destacados 2023-2024 05

1. Perfil de la compañía 07
1.1. Trayectoria 09
1.2. Nuestras actividades y servicios 10
1.2.1. Centros de operaciones 11
1.2.2. Servicios y mercados atendidos 12
1.2.3. Relaciones comerciales 16
1.3. Alianzas institucionales 17
1.4. Logros, reconocimientos, y certificaciones 18

2. Gobierno corporativo 19
2.1. Funciones y responsabilidades 20
2.2. Conducta empresarial responsable 23
2.2.1. Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable 23
2.2.2. Ética e integridad 24
2.2.3. Derechos humanos 25
2.3. Gestión de riesgos 25

3. Compromiso con la sustentabilidad 26
3.1. Nuestra estrategia de sustentabilidad 27
3.2. Nuestros grupos de interés 29
3.3. Materialidad 31

4. Gestión del negocio y su impacto económico 33
4.1. Nuestros clientes 35
4.1.1. Canales de atención y reclamos 36
4.1.2. Satisfacción de los clientes 38
4.1.3. Seguridad y privacidad de los clientes 39
4.2. Calidad en nuestros servicios 41
4.3. Innovación y tecnología 42
4.4. Cadena de suministro: transporte logístico 43
4.4.1. Sustentabilidad de la logística de transporte 43
4.4.2. Evaluación de flota de vehículos 46
4.4.3. Responsabilidad social y colaboración con 47
la comunidad 48

5. Compromiso con colaboradores
5.1. Diversidad e inclusión en nuestro capital humano 49
5.1.1. Gestión del talento 50
5.1.2. Capacitación y desarrollo de colaboradores 51
5.1.3. Compensaciones y beneficios 56
5.1.4. Comunicación y clima laboral 57
5.2. Salud y seguridad ocupacional 59
5.2.1. Maquinistas 61
68

6. Compromiso con la comunidad
6.1. Acciones comunitarias en General Rodríguez y Zona Norte 69
71
6.2. Acciones comunitarias en Abbott
6.3. Acciones comunitarias en Bahía Blanca (APELL). Plan de Alerta Comunitario para Emergencias Industriales 73
76

7. Ambiente
7.1. Gestión energética 77
7.2. Emisiones 80
7.2.1. Bodegas aprovechadas y traslados más eficientes 81
7.3. Residuos 83
7.4. Agua 84
7.6. Concientización ambiental 86
87

Sobre este reporte 88
Índice de contenidos GRI 89
Apéndice indicadores sociales GRI 98

Carta a los grupos de interés

Marcelo Ormachea

Tenemos un **horizonte claro**

Con mucho orgullo presentamos nuestro 4to Reporte de Sustentabilidad. La continuidad de este proceso de rendición de cuentas voluntario, es una forma más de demostrar nuestro compromiso con la mejora del bienestar de nuestros colaboradores, de las comunidades donde actuamos, y de mitigar los impactos ambientales de nuestras operaciones.

El Periodo 2023 -2024 fue un ejercicio desafiante en medio de un cambio de gobierno y una fuerte recesión económica que nos hizo adaptar nuestros procesos a las necesidades de nuestros clientes, reflejando un compromiso con la gestión de triple impacto.

En el presente reporte hemos trabajado arduamente para mejorar la cantidad y calidad de la información que presentamos. Reconocemos que el desarrollo de un sistema de información que refleje nuestro impacto ambiental y social es un gran desafío, que nos implica un compromiso de todos los días para mejorarlo, aprendiendo en el camino que implica hacerlo.

Como parte de la mejora de la cantidad y calidad de información, en particular:

- **Hemos ampliado la cantidad de indicadores sociales en relación a nuestros colaboradores.**
- **Proporcionamos mayor cantidad de información en relación a nuestras políticas y compromisos vinculados al gobierno corporativo.**
- **Hemos ampliado el alcance en la medición de la huella de carbono.**

Además de la mejora de la calidad y cantidad de información de este reporte, también seguimos avanzando con la implementación y mejora de los resultados en respuesta a nuestra estrategia de sustentabilidad. Algunos hechos destacados son:

- **Great Place to Work (GPTW). En 2023 obtuvimos la certificación de GPTW que nos reconoce como una de las mejores empresas para trabajar en Argentina.**
- **Continuamos profundizando nuestro vínculos y acciones de responsabilidad social con las comunidades de General Rodríguez, Abbott, y Bahía Blanca.**

Sin dudas, los logros antes citados son sólo una mención de algunos de los que consideramos más relevantes, pero sabemos que realizamos muchas otras acciones que también merecen ser contadas y que para que las conozcan, los invitamos a que lean este Reporte de Sustentabilidad.

Agradecemos a los colaboradores de Celsur por el esfuerzo y la contribución que han hecho a la concreción de éste reporte. También agradecemos a nuestros grupos de interés por la confianza y la apertura franca al diálogo que siempre fomentamos y que nos permite consolidar , año a año, el crecimiento de la comunidad Celsur.

Marcelo Ormachea
GERENTE GENERAL
DE CELSUR

Destacados 2023-2024

Destacados **2023-2024**

- Certificación GPTW
- Premio ISS (innovación, seguridad y sustentabilidad)
- Acciones con la comunidad
- Estrategia de sustentabilidad
- Sustentabilidad en la logística el transporte

NUESTRO NEGOCIO

- 164.646 piezas almacenadas
- 14.688 camiones recibidos con mercadería
- 572.926 tn de mercadería embolsada

CADENA DE VALOR

- 428 proveedores
- 108 transportistas contratados
- 100% proveedores locales

GESTIÓN AMBIENTAL

- 2.053.733 KWh de consumo de energía eléctrica 10.031 tn de CO2 Alcance 1
- 525 toneladas de residuos generados

EQUIPO DE TRABAJO CLAVE PARA NUESTRO CRECIMIENTO

- 903 colaboradores
- 7% de mujeres
- 30% de las búsquedas cubiertas internamente
- Great Place to Work: el 76% de nuestro personal considera que Celsur es un excelente lugar para trabajar.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

- + de $ 20 millones destinados a inversión social
- Colaboración con la comunidad de General Rodríguez, Abbott, y Bahía Blanca (APELL) con diferentes iniciativas y donaciones

1

Perfil de la compañia

Celsur es una empresa especializada en servicios logísticos a la medida.

Apunta a captar grandes empresas nacionales e internacionales, con soluciones logísticas integradas y complejas, que generen relaciones de largo plazo.

Nos caracterizamos por ser una compañía nacional enfocada en el desarrollo innovador del negocio, que apuesta por el continuo crecimiento y por mantener sólidos vínculos con sus grupos de interés.
La articulación con la cadena de valor y el resto de los grupos de interés nos permite brindar un servicio cercano, de calidad, sustentable y orientado al cliente.

Contamos con 28 años de experiencia, brindando servicios de tercerización logística acordes a las necesidades de nuestros clientes. Operamos en Buenos Aires, CABA, Córdoba, Tucumán y Santa Fe.

MISIÓN:
Desarrollar e implementar soluciones logísticas competitivas y sustentables, aportando a nuestros clientes el 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

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

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

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.

LEALTAD
Sentimiento de pertenencia, identificación con la compañía.

1.1. Trayectoria

1995 — Comenzamos operando para Walmart.

1995 a 1999 — Crecemos junto a grandes clientes: General Motors, Penske y Michelin.

Expandimos 40.000 m² más los depósitos de General Rodríguez.

2006 — Asume el actual grupo controlante de socios nacionales.

2007 — Desarrollamos nuestro sistema de gestión de almacenes (WMS).

2008 — Sumamos una nave en Pilar, para productos inflamables.

2009 a 2011 — Incorporamos nuevos clientes clave: Makro y Dow Chemicals.

Inauguramos la Base de transferencia Multimoldal Abbott, de 20.000 m².

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

2017 — Instalamos la línea de embolsado de polietileno Abbott.

2019 — Nueva nave Cross Docking en General Rodríguez 12.000 m2.

2021 — Incorporamos un nuevo cliente: Saint Gobain.

2022 — Publicamos el primer Reporte de Sustentabilidad 2020-2021, informando nuestro triple desempeño.

Mudamos la operación de Dow Pilar a un nuevo depósito en Malvinas Argentinas.

Incorporamos un nuevo negocio en General Rodríguez donde almacenamos maquinaria.

Sumamos una nueva operación de Saint Gobain en Pilar 3.

2023 — Seguimos mejorando las operaciones innovando, optimizando procesos y gestionando nuestros impactos ambientales, sociales y económicos.

Elaboramos la Estrategia de Sustentabilidad de nuestra compañía, y una hoja de ruta con diversas acciones tendientes al año 2030.

2024 — Confeccionamos y distribuimos cajas navideñas para una cadena de supermercados mayoristas.

Sumamos nuevos clientes como Corven, Prysmian, VML&Ra en nuestro Parque Logístico de General Rodríguez.

Sumamos 3.000 m2 nuevos a nuestra nave, que incluyen modernos docks a 45°, los cuales mejoran la eficiencia operativa con bahías para las palas hidráulicas.

1.2. Nuestras actividades y servicios

GRI: 2-6

1.2.1. Centros de operaciones

Nuestra sede central se encuentra ubicada en General Rodríguez y cuenta con una superficie total de 180.000 m2, de los cuales 68.000 m2 son cubiertos, en donde sus playas pueden albergar más de 500 contenedores. Por otra parte, contamos con dos plantas en el Parque Industrial de Pilar, una con más de 30.000 m2, y otra con 5.000 m2 adicionales acondicionados, para albergar productos inflamables, y otros 10.000 m2 en la zona de El Triángulo.

Ubicación	Centro de operación	Características
General Rodríguez, Provincia de Buenos Aires	Parque Logístico General Rodríguez	Predio de 180.000 m2, de los cuales 68.000 m2son cubiertos, con capacidad de almacenamiento de 53.350 m2 y una playa para almacenar 260 contenedores.
Abbott, Provincia de Buenos Aires	Plataforma Multimodal Abbott	Predio de 35.000 m2, con playa para almacenar 680 contenedores y 2.000 m2 de estación de transferencia del tren, que ingresa al predio por vía.
Pilar, Provincia de Buenos Aires	Plataforma Logística Pilar 1:	Predio de 10.000 m2, con capacidad de almacenamiento interno de 5.000 m2.
	Plataforma Logística Pilar 3:	Predio de 70.000 m2, con capacidad de almacenamiento interno de 30.000 m2.

Operaciones logísticas IN-HOUSE

Nuestra sede central se encuentra ubicada en General Rodríguez y cuenta con una superficie total de 180.000 m2, de los cuales 68.000 m2 son cubiertos, en donde sus playas pueden albergar más de 500 contenedores.

Por otra parte, contamos con dos plantas en el Parque Industrial de Pilar, una con más de 30.000 m2, y otra con 5.000 m2 adicionales acondicionados, para albergar productos inflamables, y otros 10.000 m2 en la zona de El Triángulo.

Facturación según lugar físico de carga de mercadería	2023-2024
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	2,3 %
Área Metropolitana de Buenos Aires	60,0 %
Provincia de Buenos Aires	35,7 %
Rosario	0,6 %
Tucumán	0,5 %
Córdoba	0,9 %

CNHind
PLANTA MALVINAS
- TOTAL: 70.000 m²
- Depósito: 10.500 m²
- Garín, Bs.As.
- ONs 70.000
- SKU's
- Flujo: 35000 linea|mes

Weber

PLANTA TUCUMÁN Y CÓRDOBA
- Depósito: 7.000 m²
- 5000 TN/mes

PLANTA TORTUGUITAS
- Depósito: 10.000 m²
- 12000 TN/mes

PLANTA BOSQUES
- Depósito: 8.000 m²
- 9000 TN/mes

PLANTA ROSARIO
- Depósito: 7.000 m²
- 7000 TN/mes

Ferraris
PLANTA CAÑUELAS
- TOTAL: 6.000m2
- Depósito: 3.000 m2
- Cañuelas
- Flujo: 60.500 bultos/mes

CNHind
PLANTA BAHIA BLANCA
- TOTAL: 70.000 m2
- Depósito: 10.000 m2
- Polo Petroquímico
- Container: 1.500 FEUS
- Capacidad: 10.300 pallets
- Desvío ferroviario: 400m

Renault
PLANTA CÓRDOBA
- Depósito: 2.000 m2
- 5000 TN/mes

Prysmian
PLANTA BUENOS AIRES
- TOTAL: 10.000 m2
- Depósito: 5000 m2
- CABA

YPF
YPF ENSENADA
- Depósito: 3.000 m²
- 1000 TN/mes

Ford
PLANTA PACHECHO
- Volumen: 420.000 kg/mes
- Depósito: 25.000 m²

1.2.2. Servicios y mercados atendidos

Nuestra cartera de clientes está conformada, principalmente, por grandes empresas líderes en sus respectivos mercados, mayormente internacionales.

Los clientes de Celsur buscan optimizar sus cadenas de valor apalancadas en la experiencia de un operador logístico de excelencia, logrando economías de escala y sinergias en toda la red de distribución de Celsur.

Ofrecemos soluciones a medida según las necesidades de cada cliente, con foco en la inversión tecnológica y en los desarrollos específicos, la economía de escala y una gestión eficiente de los recursos. Celsur Logística analiza las distintas necesidades y desarrolla un plan creado por los mejores profesionales en el rubro, para brindar soluciones integrales, dinámicas y de nivel internacional en todos los procesos de la cadena de abastecimiento.

Nuestra experiencia y nuestro conocimiento del negocio en toda la región nos permite analizar todos los aspectos de las necesidades logísticas de cada cliente, para formular, diseñar y gerenciar soluciones logísticas integrales a medida.

Principales servicios que ofrecemos

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 Consolidación y desconsolidación de cargas contenedores	Packaging especiales

Para la prestación del servicio, contamos con un software de gestión de almacén, máquinas de movimiento interno, dispositivos de radiofrecuencia para preparación de pedidos y capital humano, que se encarga de la gestión y del proceso productivo.

Nuestros servicios se ofrecen tanto en formato in house como en formato Origen.

Los servicios in house se desarrollan en plantas o instalaciones de nuestros clientes, donde nuestros procesos deben, necesariamente, adaptarse a las políticas, los procedimientos y las prácticas implementadas por nuestros clientes, en especial en temas como la Gestión de la Calidad, la Seguridad y Sustentabilidad. Los servicios Origen se desarrollan para nuestros clientes dentro de nuestras instalaciones.

Clientes y facturación por origen del servicio

% Facturación por origen de servicio

	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Celsur	48%	48%	52%
In house	52%	52%	48%

Los distintos servicios que prestamos se encuentran estructurados en 3 Unidades de Negocio, de acuerdo con las características de cada uno:

Principales industrias a las que prestamos servicios

Automotriz

Nos especializamos en la gestión logística de partes y accesorios para el canal de posventa de los principales fabricantes de automóviles, contamos con más del 50% del mercado en dicho rubro. Prestamos servicios de almacenamiento, preparación de pedidos, gestión de inventarios y despacho de autopartes en depósitos propios o de nuestros clientes, teniendo un peso relevante los servicios de almacenamiento y distribución por camión a nivel nacional.

Estas operaciones tienen la particularidad de gestionar una gran cantidad de referencias (artículos diferentes) con dimensiones muy variadas, que van desde objetos pequeños (como una arandela) hasta piezas muy grandes (como la cabina completa de un camión).

Petroquímica

En esta Unidad de Negocio prestamos servicios a empresas de la industria petroquímica, con fuerte incidencia de las operaciones in house, dentro de plantas productoras de nuestros clientes y la gestión integral del transporte, con foco en el multimodalismo (tren – camión – barco) y, grandes volúmenes de producto (generalmente, a camión completo o cargas contenerizadas).

Operamos dentro de esta unidad de negocio áreas de almacenamiento al aire libre y manipuleo de contenedores, con equipamiento específico para ese tipo de operaciones, similar a los equipos que operan en las terminales portuarias. Además, contamos con un servicio de transporte y operación de producto a granel, que incluye una línea propia de embolsado. En esta línea, recibimos productos a granel de las plantas de nuestros clientes y los embolsamos en big bags de 1.000 kg a 1.500 kg, o en bolsas de 25 kg de producto, que son paletizadas por la misma línea de producción, mediante una paletizadora automática.

Consumo masivo e industria

Forman parte de esta Unidad de Negocio servicios de logística integral, que abarcan transporte, almacenamiento, gestión de órdenes de entrega, picking, distribución y, en algunos casos, servicios especialmente adaptados a las necesidades, de acuerdo con el producto que se nos encomiende gestionar.

En esta Unidad de Negocio, incluimos todos los clientes de retail, consumo masivo y productos industriales. Brindamos servicios específicos de crossdocking para el canal retail, donde recibimos productos de diferentes proveedores en forma consolidada, los clasificamos por familia y tienda destino, y los enviamos a cada sucursal (de acuerdo con un plan coordinado según las necesidades de nuestros clientes). Esta operación tiene un importante desarrollo de IT para gestionar los flujos eficientemente, así como generar ahorros en la cadena de abastecimiento, desde el proveedor hasta la tienda o punto de consumo. También, gestionamos la logística de materias primas y productos terminados para la industria de la construcción.

En el siguiente cuadro, resumimos el volumen y la cantidad de servicios prestados en el periodo de este reporte para cada Unidad de Negocios:

	Automotriz (ATM)	Consumo masivo e Industria (CMEI)	Petroquímicos (PTQ)
% Facturación respecto al total	25,7%	27,4%	46,2%
Cantidad almacenada	123.550 piezas diferentes (SKUs) en 184.260 posiciones, totalizando un inventario valorizado de más de $34.600 millones de pesos.	40.696 SKUs diferentes en 140.484 posiciones, totalizando un inventario valorizado de más de $65.501 millones de pesos.	Aproximadamente, 400 SKUs diferentes, que representan un promedio de 97.500 toneladas, totalizando un inventario valorizado de más de $161.500 millones de pesos bajo nuestra custodia.
Cantidad recibida	1.720 camiones y contenedores; 323.000 líneas de ingreso .	5.600 camiones transportando 106.540 toneladas de producto. Más de 430.000 toneladas de producto terminado directo, desde la línea de producción en nuestras operaciones in house.	7.368 camiones y contenedores, que totalizaron 191.609 toneladas de producto, más 651.300 toneladas directamente de la línea de producción.
Cantidad embolsada	Preparamos, embalamos y despachamos 1.063.000 líneas de salida1, 8.126.000 kg de producto y 12.879 viajes.	Preparamos y embalamos órdenes por 541.000 toneladas.	23.800 toneladas de producto a granel en nuestra propia línea de embolsado, para acondicionar esos materiales a las necesidades de los clientes.
Cantidad preparada y despachada	Preparamos, embalamos y despachamos 1.063.000 líneas de salida1, 8.126.000 kg de producto y 12.879 viajes.	A través de nuestro cross dock especializado de retail, procesamos unos 26.100.000 bultos, despachando un total de 53.400 viajes de camión en el año.	763.000 toneladas preparadas y despachadas de producto a cliente, tanto de mercado doméstico como de exportación, en 35.980 camiones y contenedores.

[1]Una línea equivale a un artículo, en un remito.

1.2.3. Relaciones comerciales

Muchos de nuestros servicios, que hacen al score del negocio, son subcontratados. Con estos proveedores desarrollamos alianzas estratégicas. Algunos de estos son: proveedores de movimiento de carga en los depósitos, mantenimiento y de software de almacén.

También, realizamos alianzas estratégicas con sus proveedores, los cuales se encargan de suministrar el equipamiento interno (autoelevadores, containeras, trastainer, zorras eléctricas, orderpicker, entre otros) y externo (camiones). Además, subcontrata los servicios de limpieza, comedor, mantenimientos de equipos, seguridad patrimonial e impresoras.

Al tener procesos logísticos, nuestro mayor impacto ambiental son las emisiones de CO2.Por tal motivo, estamos trabajando junto con nuestros proveedores en la sustitución de equipos a tecnología de litio, para los movimientos internos que generan menor número de emisiones. En el transporte de carga, capacitamos a todos los choferes en prácticas de conducción más sustentable, como lo son el mantener la velocidad constante, hacer mantenimientos preventivos, apagar las unidades ni bien llegan a destino, la colocación de deflectores en las unidades, etc.

1.3. Alianzas **institucionales** | GRI: 2-28

Generamos vínculos con diferentes cámaras, agrupaciones y asociaciones, desarrollando espacios de relacionamiento y aportando valor al sector logístico e industrial.

A continuación, se resumen las principales instituciones en donde Celsur tiene una representación significativa, y los motivos:

Nombre de la entidad	Celsur ocupa puesto en el órgano de Gobierno	Celsur trabaja en proyectos o comités	Celsur aporta financiación importante aparte de las cuotas de afiliación	Para Celsur la afiliación es considerada estratégica para las actividades de la empresa
ALALOG – Asociación Latinoamericana de Logística	Sí	Sí	Sí	Sí
ARLOG – Asociación Argentina de Logística empresaria		Sí	Sí	Sí
CEDOL - Cámara Empresaria de Operadores Logísticos	Sí	Sí	Sí	Sí
UIGER - Unión Industrial de General Rodríguez		Sí		Sí
Cempre – Compromiso empresario para el reciclaje			Sí	
Módulo Sanitario – ONG que construye soluciones sanitarias para familias vulnerables			Sí	

Somos socios activos de la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL); también, participamos de las negociaciones con representantes sindicales de nuestro rubro. Por otra parte, tenemos el firme compromiso de reducir nuestro impacto ambiental, por lo que estamos adheridos al programa Cero Pérdida de Pellets (Operation Clean Sweep).

Además, colaboramos con otras instituciones, en las que tenemos participación activa, como, por ejemplo:

- Patrocinio del Foro Nacional de Sustentabilidad, organizado por LIDE, en el que nuestro gerente general presentó la estrategia de sustentabilidad y los proyectos de hoja de ruta, alineados a los objetivos de desarrollo sostenible.

- IDEA – Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.

- Fundación capital.

1.4. Logros, reconocimientos, **y certificaciones**

Medalla de Bronce de Ecovadis por los logros en sustentabilidad.

Puntuación global 62/100.

La primera vez que se publicó el desempeño fue el 15 de noviembre de 2021 y vence en diciembre de 2024.

Obtuvimos una clasificación "D" en la plataforma del Carbon Disclosure Project (CDP), por la medición de la huella de carbono. Esta calificación tiene vencimiento en octubre de 2024, fecha en la cual tenemos planificado volver a realizar la evaluación de la iniciativa. La primera vez que se publicó la información fue el 27/07/2021.

Certificaciones ISO:

ISO 9001 de Sistema de gestión de calidad, ISO 14001 de Gestión Ambiental e ISO 45001 Gestión de la salud y la seguridad. Durante el periodo de reporte, recertificamos la norma ISO 45001.

En el PCRMA certificamos dos sitios:

1. Obtuvimos un desempeño de 8.4 en el programa del cuidado responsable del ambiente para la operación de Dow Bahía Blanca. Este certificado vence en diciembre de 2024.

2. En Abbott obtuvimos un desempeño de 8.7. El certificado vence en noviembre de 2024, y está programada una nueva auditoría para enero 2025.

Encuesta que certifica el clima laboral interno de la organización

Reconocimientos externos:

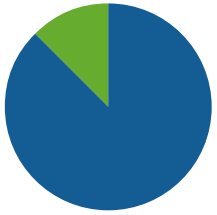
- **General Motors:** Reconoce el excelente desempeño de la operación y el cumplimiento de los objetivos.
- **Makro:** Felicita al equipo de la operación por el buen desempeño en el servicio.
- **Reconocimiento por parte del cliente CNH**, por la presentación de un proyecto de sustentabilidad en el concurso que realizan anualmente.

2

Gobierno corporativo

2.1. Funciones y **responsabilidades**

Tema material: Diversidad, inclusión y género | **GRI:** 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-24, 405-1



Sidil
87.50%

Otros
12.50%

Estructura accionaria

El máximo órgano de gobierno es el Comité Ejecutivo, que está conformado por el gerente general, el director comercial y el director de Operaciones.

Complementariamente, participa un director asesor, idóneo y con orientación al cliente, que es independiente de la gestión gerencial y no cumple funciones ejecutivas.

Los miembros del Comité Ejecutivo cuentan con vasta experiencia y capacidad de gestión, amplio conocimiento del sector logístico y un enfoque de sustentabilidad que considera los aspectos económicos, sociales y ambientales del negocio.

Máximo órgano de gobierno (Comité ejecutivo)

MARCELO ORMACHEA*
(58 años)
GERENTE GENERAL
En la posición desde 2014.

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*
(50 años)
DIRECCIÓN DEL COMERCIAL - PRESIDENTE DE CEDOL
En la posición desde 2014.

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*
(47 años)
DIRECCIÓN DEL ÁREA DE NEGOCIOS - TESORERO DE ARLOG
En la posición desde 2018.

Comprometido con todas las iniciativas que ayudan a mitigar el impacto ambiental y que favorezcan el crecimiento de la compañía.

Innovación, liderazgo, trabajo en equipo, planificación.

HUGO BERNARDI**
(70 años)
DIRECTOR ASESOR
En la posición desde 2018.

Ayuda a traducir las necesidades de los principales clientes de Celsur en aspectos de sustentabilidad, para alinear las estrategias de la organización.

Negociación, planificación, trabajo en equipo.

MIGUEL GARCÍA
(67 años)
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
En la posición desde 2011.

Comprometido con las necesidades de los clientes, tanto internos como externos, aportando soluciones y adaptándose a los cambios constantes del entorno, alineado con la estrategia de la organización.

Liderazgo, negociación, trabajo en equipo, orientado a la resiliencia organizacional.

*Miembros no independientes. **Director independiente. No cumple una función ejecutiva.

Estructura accionaria

Diversidad en el órgano de gobierno	2023-2024
Cantidad de personas en el órgano de gobierno género	
Mujer	0
Hombre	5
Porcentaje de personas en el órgano de gobierno según grupo etario	
Menores de 30 años	0%
Entre 30 y 50 años	40%
Mayores de 50 años	60%

En el “Apéndice indicadores sociales GRI” se presenta una mayor apertura de los indicadores sociales.

La Dirección tiene asignada la responsabilidad de gestionar los impactos de la organización sobre Gobernanza, Ambiente y Sociedad, de acuerdo con lo siguiente:

Gobernanza: el gerente de Administración y Finanzas, que reporta a la Gerencia General

Ambiente: el gerente de Calidad, Seguridad y Ambiente, que reporta a la Gerencia de Ingeniería

Sociedad: el gerente de Recursos Humanos, que reporta a la Gerencia General

El área de Calidad, Seguridad y Ambiente coordina la elaboración del presente Reporte, con la participación de todas las áreas involucradas. Realiza una revisión de la información consignada y, una vez finalizada, es elevada a la Gerencia General, quien aprueba la publicación.

EVALUACIÓN DEL NEGOCIO

El Comité Ejecutivo se reúne semanalmente, para abordar todos los temas relacionados con la gestión del negocio. Por otra parte, de manera mensual, organiza reuniones para evaluar el desempeño de la compañía, y establecer las prioridades y los planes de acción que deberán cumplir los altos ejecutivos.

NOMINACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El proceso de selección de los candidatos y de designación de los miembros del Comité Ejecutivo incluye criterios de diversidad, independencia, expertise y trayectoria en la gestión del negocio, tanto en los aspectos económicos como en los ambientales y sociales.

CAPACIDADES Y CONOCIMIENTO

Los miembros del Comité Ejecutivo comparten experiencias y conocimientos en foros, cámaras, asociaciones empresarias e instancias de formación. En ellos abordan y se actualizan sobre temas relacionados al sector, al negocio, a aspectos regulatorios, éticos y de sustentabilidad.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Los miembros del Comité Ejecutivo reciben evaluaciones de desempeño individuales, con el mismo procedimiento que el resto del personal. El gerente general tiene un tratamiento diferente, lo evalúa el Directorio y lo confirma la Asamblea de Accionistas. Estas se realizan cada 6 meses.

REMUNERACIÓN

Contamos con una política de remuneraciones transparente, que vela por la equidad interna y externa. Los colaboradores y las colaboradoras reciben un salario acorde al mercado y a las tareas desempeñadas, sin distinción de género ni de ningún otro tipo. Las políticas de remuneración del máximo órgano de gobierno son iguales a las de cualquier empleado o empleada de Celsur.

Para determinar las remuneraciones, disponemos de una escala salarial basada en grados, que están asociados a las funciones y a las responsabilidades de cada puesto. Para actualizar esta escala, consideramos tres variables: una encuesta salarial cuatrimestral externa, la actualización salarial según el convenio colectivo de trabajo 40/89 y el índice de precios al consumidor (IPC). No contamos con bonificaciones por contratación.

Por otra parte, nuestro sistema de remuneración variable se apoya en el proceso de evaluación de desempeño, que considera los resultados de los objetivos planteados y las competencias definidas para cada puesto.

Nos comparamos con el mercado a través de encuestas salariales realizadas por Korn Ferry, y por medio de benchmarking con las empresas que miden el clima laboral utilizando el modelo Great Place to Work (GPTW). A su vez, actualizamos la remuneración del personal fuera de convenio en función al Sistema de Escalas y Perfiles de Valoración de Puestos HAY (información banda salarial, obra social, bono, autocompañía para cargos gerenciales, viático).

2.2. Conducta empresarial **responsable**

Tema material: ética, transparencia, y cumplimiento | **GRI:** 3-3, 2-23, 2-26

2.2.1. Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable

Asumimos compromisos y definimos políticas vinculadas con la conducta empresarial responsable. En el siguiente cuadro, se resumen los principales temas en los cuales tenemos compromisos formales y políticas definidas:

	Compromiso formal	Política	Gerencias a cargo de su implementación
Derechos humanos	X	X	Recursos humanos
Empleo y relaciones laborales	X	X	Recursos humanos
Ambiente	X	X	Calidad, Seguridad y Ambiente
Lucha contra la corrupción	X		Recursos humanos
Competencia	X		Recursos humanos

Para llevar adelante los compromisos y las políticas antes mencionados, implementamos mecanismos de debida diligencia, basados en los procesos de identificación, prevención, mitigación y explicación, vinculados a los impactos negativos potenciales y reales.

Estos compromisos y políticas son comunicados al personal y a los principales socios comerciales de Celsur, así como también a otras partes pertinentes, como, por ejemplo, clientes y proveedores.

Respecto al personal, la comunicación se realiza en la inducción de ingreso a la empresa. También, se hacen inducciones del Código de Ética y las políticas de recursos humanos. A los proveedores se les envía el Código de Ética con el compromiso de adhesión.

La Política de Calidad, Seguridad y Ambiente y el Código de Ética son aprobados por el gerente general. La Política de Derechos Humanos está aprobada por el gerente de Recursos Humanos.

2.2.2. Ética e integridad

Nuestro Código de Ética establece las pautas que debe seguir nuestra nómina en la gestión diaria de sus actividades. Incluye los canales por utilizar en caso de identificar irregularidades e incumplimientos a dicho código. En él, además, se detallan los compromisos que asumimos:

- Con colaboradores
- Con proveedores
- Con la rendición de cuentas
- Con clientes
- Con la competencia
- Con las comunidades
- Con el ambiente
- Con la seguridad de la información

Acceso al código de ética:
https://celsur.com.ar/wp-content/uploads/2023/09/Codigo-Etica-2023.pdf

Disponemos de una línea para recibir denuncias, anónimas o no, por cualquier desvío del Código de Ética. Ponemos a disposición, de nuestro personal y de cualquier persona relacionada con Celsur, los canales de contacto necesarios para realizar denuncias sobre actos o conductas inapropiadas, y posibles situaciones irregulares dentro de nuestra compañía. Ésta línea está administrada por una empresa de renombre internacional, que garantiza el debido proceso de las denuncias recibidas, y con independencia de quién pudiera estar involucrado en la denuncia.

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

Contamos con distintos canales gestionados en forma externa, que tratan las denuncias anónimas y con la máxima confidencialidad.

Plataforma web:
https://www2.bdolineaetica.com/CanaldedenunciasCelsur

Número gratuito:
0800-34-LÍNEA (54632)

Mail:
celsur@bdolineaetica.com

Postal:
Maipú 942 PB – C1006CN – Buenos Aires, Argentina

Entrevista Personal:
Maipú 942 PB – Buenos Aires, Argentina

El protocolo establece que toda denuncia debe ser tratada por el Comité de Ética, el cual está conformado por la Gerencia General, la Dirección de Negocios, la Gerencia de Recursos Humanos y el Director Asesor que lo hace de manera externa.
Su dictamen se eleva al Comité Ejecutivo, para que realice las conclusiones finales y tome las medidas correspondientes.
Todo el proceso garantiza el resguardo de la identidad del o de los denunciantes.

En el período de este reporte, no se recibió ninguna denuncia.

2.2.3. Derechos humanos

Generamos vínculos de confianza con nuestros grupos de interés, basándonos en el respeto por los derechos humanos. Fomentamos el trato respetuoso con el personal, contratistas, clientes, proveedores y las comunidades con las que interactuamos.

Nuestra Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo vela por los derechos sociales y legales de todos los colaboradores y todas las colaboradoras. En ese marco, nuestro personal desarrolla sus tareas bajo condiciones dignas y justas, y gozan del derecho de participación y libertad sindical. A su vez, adoptamos las iniciativas promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a la protección del derecho a la infancia, nuestra política prohíbe el trabajo infantil y de menores de edad en las todas las actividades, ya sean propias o tercerizadas.

Para llevar adelante las mejores prácticas en todas estas cuestiones, es fundamental el intercambio en la Cámara de Operadores Logísticos (CEDOL) y en la Asociación Argentina de Logística Empresaria (ARLOG).

2.3. Gestión de riesgos

A través de procesos sistematizados y transparentes, nuestros equipos pueden tomar decisiones y prevenir contingencias, a la vez que generar oportunidades de desarrollo de negocios y de creación de valor.

Para la gestión de riesgos, contamos con dos instrumentos:

• **Matriz FODA (Fortaleza, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) de medición de riesgos:** cada gerente de negocio analiza y evalúa la operación a su cargo. Esto permite determinar aspectos positivos y negativos de las operaciones, para trabajar las oportunidades de mejora y robustecer las propias fortalezas.

• **Matrices de puntos críticos:** evaluamos riesgos que exceden los económicos y financieros, como, por ejemplo, de calidad, seguridad informática, ambiente, salud y seguridad.

A partir del trabajo realizado con estas matrices, semestralmente, el Comité Ejecutivo evalúa el desempeño y los impactos. Además, de manera anual, la Gerencia General hace un análisis global de contexto para identificar factores externos e internos críticos, que puedan afectar el desempeño de nuestra organización. Externamente, se consideran las cuestiones que surgen del entorno legal, tecnológico, competitivo, de mercado, cultural, social y económico. En el contexto interno, observamos temáticas vinculadas a valores, cultura, desempeño y conocimientos.

3

Compromiso con la sustentabilidad

En este ejercicio, reforzamos el compromiso con el desarrollo sostenible a través de la implementación de la estrategia de sustentabilidad de nuestra compañía, así como de una hoja de ruta de cara a 2030, que alinea los proyectos a los temas materiales.

Los proyectos de esa hoja de ruta están a cargo del Comité de Sustentabilidad, compuesto por el director de Operaciones, el gerente de Ingeniería y el gerente de Calidad, Seguridad y Ambiente.

3.1. Nuestra estrategia **de sustentabilidad**

GRI: 2-22

Nos comprometemos con la gestión de nuestros impactos ambientales y sociales, mitigando los que resultan adversos y fortaleciendo los que impactan positivamente en los grupos de interés y en la compañía.

Fomentamos el respeto de los derechos humanos, favoreciendo la inclusión y la perspectiva de género, para avanzar hacia una sociedad más equitativa e integrada.

Sostenemos un comportamiento ético y transparente, asumiendo un rol activo ante los desafíos que nos trae un contexto global cambiante. Estamos preparados para afrontar la acelerada transición energética y cultural que estamos atravesando.

Definimos las metas que nos proponemos a corto, mediano y largo plazo, y la hoja de ruta que nos trazamos para alcanzarlas.

CORTO PLAZO
0 a 2 años

MEDIANO PLAZO
2 a 4 años

LARGO PLAZO
4 a 7 años

METAS DE CELSUR		Año base 2023-2024	Año 2026	Año 2030
AMBIENTAL	Lograr una reducción de las emisiones de CO_2.	14.201 t CO_2eq.	10% de reducción.	30% de reducción.
	Sustituir energía eléctrica tradicional por energías renovables en los depósitos administrados por Celsur.	875,6 t CO_2eq.	No tienen intermedia.	25% de reducción.
	Evitar que los residuos generados por los procesos logísticos lleguen al relleno sanitario, a través del reciclado y reutilización.	145 toneladas de residuos peligrosos.	No existe.	Evitar el 100%.
	Lograr la reducción de impresiones.	3.734.963 hojas impresas.	10% de reducción.	25% de reducción.
SOCIAL Y GOBERNANZA	Obtener la certificación de la encuesta Great Place to Work con determinado porcentaje.	65% de participación.	Lograr (como mínimo) 68 % de puntos.	Obtener la certificación.
	Aumentar la diversidad de género e inclusión mediante el incremento de una dotación más inclusiva.	Aumentar 7% dotación de personal con criterios de inclusión respecto al total de la dotación.	Aumentar 12% dotación de personal con criterios de inclusión respecto al total de la dotación.	Aumentar 18% dotación de personal con criterios de inclusión respecto al total de la dotación.
	Ampliar los programas de ayuda a la comunidad de los parques logísticos administrados por Celsur.	50% de sitios administrados por Celsur con acciones efectuadas de ayuda a la comunidad respecto al total de los sitios que administra.	No existe.	Aumentar 100%.

3.2. Nuestros grupos **de interés** | GRI: 2-29

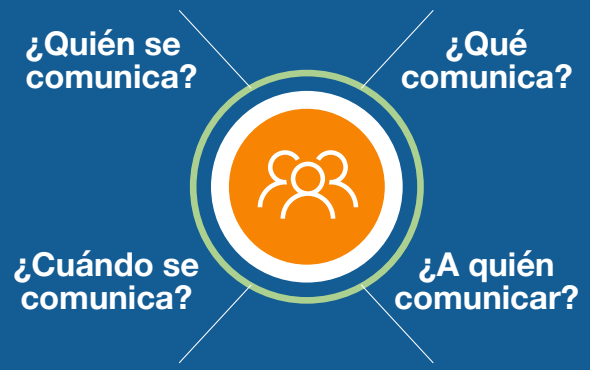
Identificamos a nuestros grupos de interés con el propósito de comprender sus necesidades y expectativas, para construir relaciones sólidas, que nos beneficie mutuamente. Esto nos permite gestionar riesgos y oportunidades, favoreciendo la innovación y la mejora continua.

Clasificamos estos grupos de interés según el vínculo que tenemos con ellos y su relevancia para la continuidad de las operaciones.

Así, los clasificamos en: claves, estratégicos, del entorno y otros.

La metodología de identificación y análisis de impacto, para los grupos de interés y las comunidades, está formalizada en documentos de procedimientos internos. Esta se enfoca en el análisis de contexto para determinar las cuestiones internas y externas, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas, utilizando una matriz FODA. Esta herramienta nos permite conocer cómo cada grupo de interés se ve impactado por el desarrollo de nuestros procesos y, a la vez, entender sus impactos en la gestión del negocio.

A partir de lo anterior, las consultas a los grupos de interés identificados se definen con una matriz de comunicación, que establece los responsables, las áreas departamentales y los canales de comunicación según las circunstancias. Esta matriz define los siguientes aspectos para las circunstancias que se presenten:



Anualmente, la Alta Dirección revisa la matriz, analizando y evaluando la participación de cada uno, la forma de trabajo, los temas abordados y cómo se gestionan.

[3]Los sitios administrados por Celsur, en total, son: General Rodríguez, Abbott, Pilar 3ABC, Pilar 1, Dow Malvinas

Nuestros grupos de interés	¿Por qué son importantes para Celsur?	Canales de comunicación	Principales características de la participación del grupo de interés con la organización		
			Activa	Consulta	Información
Clientes Medianas y grandes empresas, nacionales e internacionales, que requieren servicios de logística a medida, abarcando toda la cadena de suministro.	Son el motor que mueve la compañía. Sin ellos, Celsur no estaría posicionada en el lugar en el que está actualmente.	Reuniones periódicas para presentar proyectos y evaluar el desempeño de cada una de las operaciones.	X	X	X
Colaboradores Personas que trabajan dentro de la empresa, que cumplen con las políticas de calidad, seguridad, higiene y ambiente.	Nuestra compañía es una empresa de servicios. Lo que ofrecemos son servicios a la medida del cliente, donde el personal es parte primordial, ya que ejecuta los servicios que ofrecemos.	Reuniones, buzón de sugerencias, representante de trabajadores, carteleras y herramientas web.	X	X	
Proveedores Personas o empresas que nos brindan servicios, que cumplen con nuestros procesos de control de contratistas.	Tercerizamos parte de nuestros servicios, como son: el movimiento de mercadería interna y externa, el servicio de comedor, la limpieza y la seguridad, entre otros. Estos proveedores resultan claves para cumplir con los objetivos.	Reuniones y comunicados.	X	X	X
Comunidades y Organizaciones vecinales Personas, grupos comunitarios y empresas que están en las cercanías de nuestros parques logísticos.	Sabemos que tener una buena relación con las comunidades es fundamental para el buen desarrollo de las operaciones. Además, siempre buscamos contratar personal de zonas cercanas. Somos muy activos con la comunidad, en especial, en las operaciones de Abbott y de General Rodríguez, donde contribuimos a mejorar las vías de acceso e iluminación, entre otros.	Página web o de forma directa a través del responsable a cargo de la organización.		X	
Universidades e instituciones Instituciones de formación académica que ayudan a mejorar las competencias de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras, y que puedan establecer convenios de cooperación.	Las instituciones de formación nos ayudan a aportar conocimiento. Las alianzas que pudimos capitalizar nos proporcionaron estudiantes en sistemas y en otras áreas técnicas que, en algunos casos, son difíciles de cubrir. Las universidades e instituciones son importantes, porque hacen una conexión entre el conocimiento y la industria, por lo que es un “ganar-ganar”.	Reuniones, boletines y encuentros en diferentes eventos, desarrollados por cámaras empresarias o fundaciones.		X	
Accionistas Personas que invierten en Celsur, toman decisiones y buscan el desarrollo económico de la compañía.	Marcan el norte de la compañía. Generan inversiones que son capitalizadas cuando ganamos nuevos clientes. Esto hace que Celsur esté posicionada como una de las mejores empresas de logística de la Argentina.	Reuniones de resultados.	X	X	X
Ámbitos empresarios Espacios de comercio, asociaciones profesionales y empresariales (como CEDOL y ARLOG), y empresas competidoras del sector.	La competencia y las cámaras son el ámbito para compartir experiencias, indicadores y buenas prácticas. Celsur, en particular, tiene una relación muy estrecha con Cedol, ya que desde hace varios años el presidente de la Cámara pertenece a Celsur. Estos espacios abren alianzas y se fomentan estrategias de buenas prácticas empresarias para el sector Logístico.	Reuniones y participación en encuentros de intercambio de conocimiento y experiencias.	X	X	X
Sector público Autoridades y representantes gubernamentales (locales, regionales, provinciales, nacionales o internacionales).	Ayudan a establecer estándares mínimos de cumplimiento, así como a definir un marco de referencia, que es la base de los requisitos mínimos de cumplimiento.	Recepción de visitas, presentación de trámites y planes de acción.		X	
Diversas ONG Fundaciones orientadas a ayudar a la comunidad.	Son un eslabón que hemos incorporado en la cadena. Acompañamos con programas en donde tratamos de no solo cumplir con objetivos económicos, sino que también apoyamos con nuestros procesos logísticos, como, por ejemplo, nuestro acuerdo con la ONG Módulo sanitario.	Correos, reuniones y participación continua de eventos de manera colaborativa.	X		

También, disponemos de procedimientos específicos para abordar riesgos e impactos en forma individual y en cada uno de los lugares donde operamos, contemplando el ciclo de vida y las actividades que realizamos. La metodología tiene una ponderación que relaciona la significancia con la frecuencia y, de acuerdo esto, se toman las acciones correspondientes.

3.3. Materialidad | GRI: 3-1, 3-2

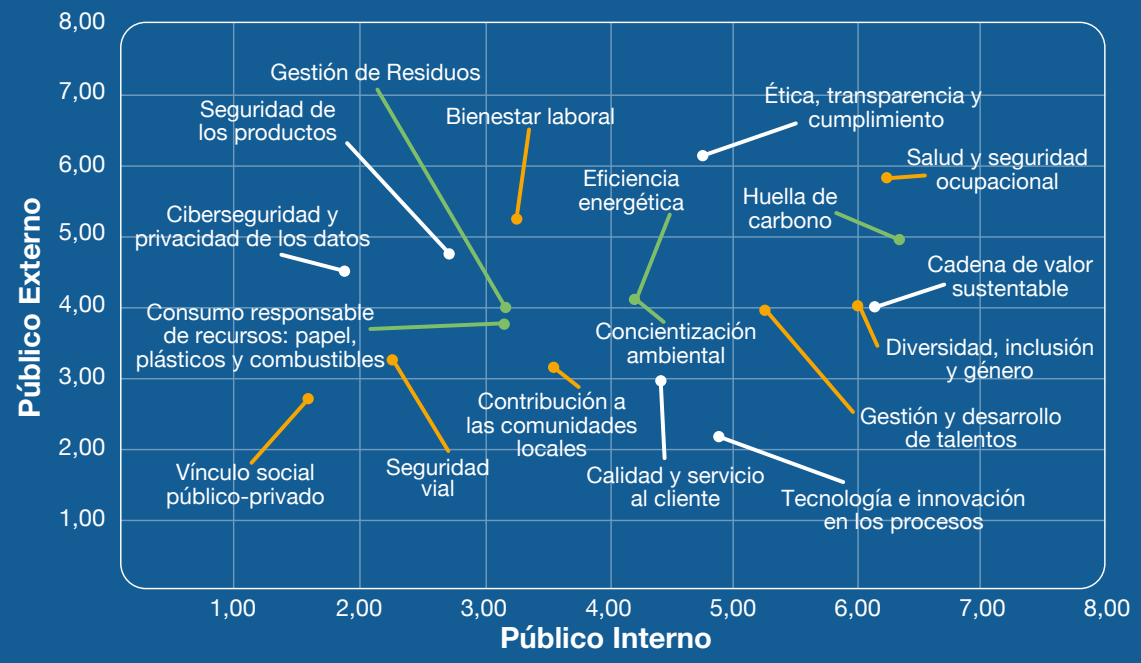
En 2021 realizamos un análisis de materialidad para conocer nuestros impactos en el desarrollo sostenible, evaluar riesgos ambientales y sociales para el negocio, y comprender los efectos de nuestras operaciones en el planeta y las personas. Para ello, nos basamos en las recomendaciones de los Estándares Universales de Global Reporting Initiative (GRI), en particular, el “GRI 3: Tópicos Materiales 2021”.

Realizamos la selección de los asuntos materiales teniendo en cuenta el análisis de materialidad mencionado junto con: 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, sobre la base de una encuesta online a referentes de nuestros principales grupos de interés, priorizamos 18 temas materiales, clasificados en tres ejes, según los criterios de rendición de cuentas ASG: ambiente, sociedad y negocios y gobernanza.

De esta forma, la Matriz de Materialidad contempla la perspectiva 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, así como también del Comité Ejecutivo.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Tuvimos en cuenta los temas materiales identificados para elaborar el Índice de Contenidos GRI, que presentamos al final de este documento. Para ello, seleccionamos los indicadores del estándar GRI 2 “Contenidos Generales”, que nos facilitan una rendición de cuentas acorde a los impactos que generamos.

TEMA MATERIAL	Alcance principal en relación con los impactos
AMBIENTAL	
Huella de carbono	Interno y externo
Eficiencia energética	Interno y externo
Gestión de residuos	Interno y externo
Consumo responsable de recursos: papel, plásticos y combustibles	Interno y externo
Concientización ambiental	Interno y externo
SOCIAL	
Gestión y desarrollo de talentos	Interno
Bienestar laboral	Interno
Diversidad, inclusión y género	Interno y externo
Salud y seguridad ocupacional	Interno
Contribución a las comunidades locales	Externo
Seguridad vial	Interno y externo
Vínculo social público-privado	Externo
NEGOCIOS Y GOBERNANZA	
Ética, transparencia y cumplimiento	Interno y externo
Cadena de valor sustentable	Externo
Tecnología e innovación en los procesos	Interno y externo
Calidad y servicio al cliente	Externo
Seguridad de los productos	Externo
Ciberseguridad y privacidad de datos	Externo

4

Gestión del negocio y su impacto económico

Tema material: **cadena de valor sustentable** | **GRI:** 3-3, 204-1

Continuamos firmemente comprometidos con nuestra Política de Compras Sostenibles, establecida en 2022. En este periodo de reporte seguimos trabajando en mejorar los criterios de sustentabilidad para el departamento y los procesos de compras.

Nos esforzamos por fomentar las mejores prácticas, que promuevan una gestión responsable y el uso eficiente de los recursos, con el propósito de prevenir y mitigar cualquier impacto negativo en los ámbitos social, ambiental y económico. Algunos de las acciones que llevamos adelante son: compra de paneles solares, equipos de carga de ion-litio, validación de los km de las cubiertas para hacer mejores compras de las mismas.

Además, alentamos a nuestros proveedores, y a todas las partes involucradas en nuestras operaciones comerciales, a unirse a este compromiso, con el objetivo de extender los beneficios de una gestión sostenible a lo largo de toda la cadena de valor y a la sociedad en su conjunto.

	2023-2024	2022-2023
Cantidad total de proveedores		
Proveedores locales	428	466
Proveedores extranjeros	0	0
% de proveedores según perfil		
Proveedores de bienes y servicios	66%	75%
Proveedores de transporte	34%	25%
Importe total de compras*		
Importe de compras a proveedores locales*	$14.700.792.322	$4.306.091.553
Importe de compras a proveedores extranjeros*	0	$-
% de compras según perfil*		
Proveedores de bienes y servicios	41%	33%
Proveedores de transporte	59%	67%

*En pesos argentinos.

Los importes del periodo 2023-2024, comparados con los del período anterior, deben interpretarse en el contexto inflacionario que tiene Argentina.

4.1. Nuestros clientes

Tema material: calidad y servicio al cliente | **GRI:** 3-3

Mantenemos una permanente interacción con nuestros clientes lo que nos permite tener un conocimiento profundo de sus necesidades.

Nuestra manera de trabajar se basa en los valores y principios de la Compañía y en una cultura de creación de valor que se traduce en las acciones y la toma de decisiones del día a día. Buscamos transmitir tanto a nuestros clientes como al resto de los grupos de interés la misión, visión y valores de Celsur como así también el modelo de negocio y la evolución de la Compañía.

Nos proponemos ser reconocidos por brindar una experiencia diferenciadora a nuestros clientes. Para ello, nuestra estrategia de relacionamiento se basa en el contacto diario entre los referentes de los clientes y los gerentes de División/Operaciones, quienes atienden cuestiones comerciales y operativas. A su vez fomentamos encuentros con los clientes donde se abordan temas de logística y afines entre los que podemos destacar los encuentros CEDOL, Arlog, Énfasis Logística, Fundación FIEL, siendo estos espacios una oportunidad para consolidar los vínculos.

Considerando que nuestros clientes son empresas grandes que cuentan con su propia agenda de sustentabilidad, nuestro rol es de sinergia y colaborativo para acompañarlos con acciones concretas que contribuyan al logro de sus objetivos y el de nuestro propio plan de acción que se plasma en una hoja de ruta con objetivos concretos para 2030.

Desafíos 2024-2025

- Implementar el uso de unidades de movimiento de mercadería con energías alternativas (camiones, máquinas de movimiento pesado).
- Instalar tecnología de generación de energía renovable y posibilidad de generar bonos verdes.
- Implementación de administración de inventarios y flujo por radio frecuencia en operación NFerraris.
- Finalizar la instalación de equipamiento con IA para el control del comportamiento durante la conducción.

4.1.1. Canales de atención y reclamos

Queremos estar cerca de nuestros clientes, por eso contamos con canales de atención personalizados donde cada operación tiene un responsable a cargo del servicio. Nuestra prioridad es brindar un servicio de excelencia y que los clientes vivan la mejor experiencia en cada contacto.

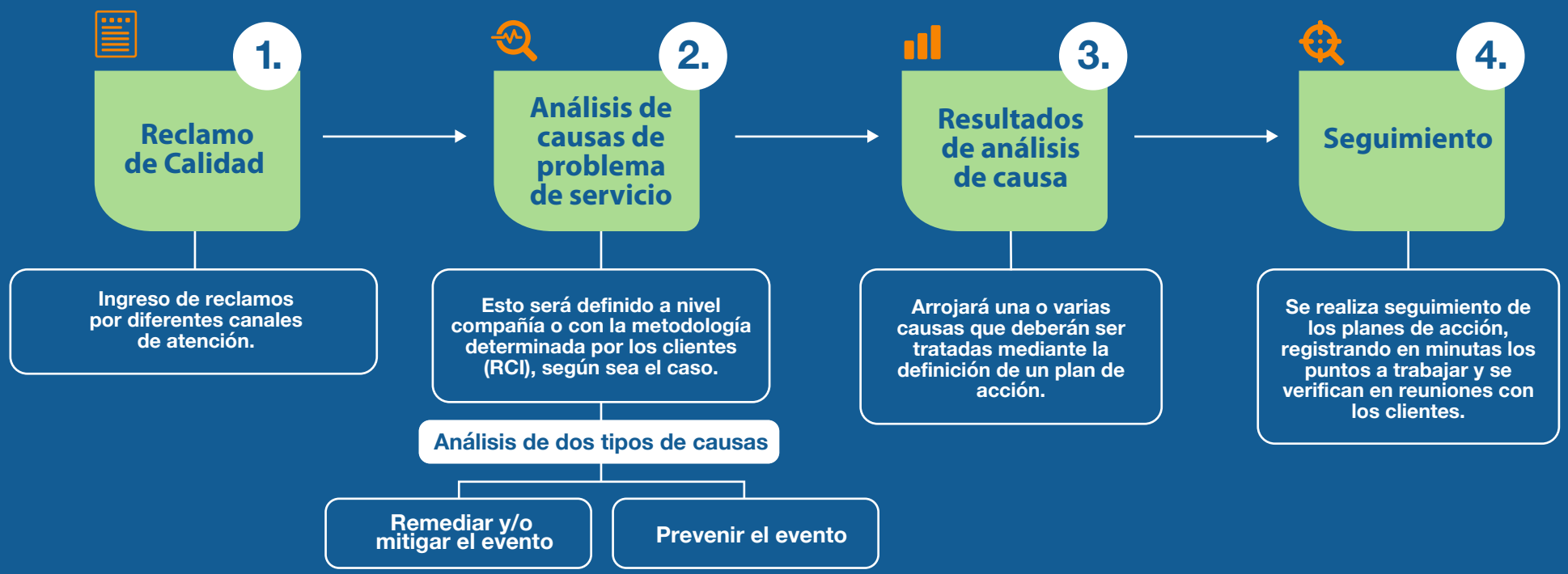
Cada operación tiene sus procedimientos para la recepción, análisis y respuesta ante un reclamo, para ello disponemos de diferentes medios de comunicación como el correo electrónico, el chat, la página web, entre otros. En algunos casos por las características de las operaciones disponemos de un call center para que la interacción sea aún más personalizada.

Los responsables de atención al cliente de cada operación deben asegurarse de dar respuestas a las consultas y/o reclamos en tiempo y forma especialmente para las operaciones complejas o de gran volumen. De no contar con una responsable, es el Gerente de la operación, el responsable de arbitrar los medios para dar la respuesta al cliente en los tiempos que el cliente necesita. Desde la Dirección comercial se tratan reclamos puntuales.

Gestión de reclamos	2023-2024 Tasa	2022-2023 Tasa
Reclamos recibidos y resueltos		
General Motor	0,0986% [2]	0,14%[4]
CNH IVECO	0,0071% [3]	0,03%[5]
DOW	0,0365% [4]	0,08%[6]

El 100% de los reclamos recibidos se resuelven en dentro de los plazos acordados en el contrato.

[4] Cantidad de reclamos recibidos y resueltos dividido 1.000.000 líneas distribuidas
[5] Cantidad de reclamos recibidos y resueltos dividido 1.000.000 líneas distribuidas
[6] Cantidad de reclamos recibidos y resueltos dividido 1.000.000 de viajes realizados



Implementamos acciones para mitigar los posibles reclamos, en este sentido es que programamos auditorias aleatorias conjuntas entre Celsur y el cliente para detectar eventuales desvíos antes que los envíos salgan del almacén. Las auditorias se realizan de forma diaria por muestreo, semanal o mensual, de acuerdo con lo que se programe con cada cliente.

Tanto los reclamos como las anomalías detectadas son analizadas y sus causas tipificadas para, establecer planes de acción y otras gestiones en función de los resultados de dicho análisis.
A la inversa de nuestros procedimientos, algunos clientes nos realizan auditorías de evaluación como proveedor, alcanzando niveles altos de evaluación.

	2023-2024	2022-2023
Calificación de auditorías realizadas por nuestros clientes	4,3 sobre total de 5	4,4 sobre total de 5

4.1.2. Satisfacción de los clientes

Buscamos ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes, por lo que su experiencia y satisfacción son fundamentales para la gestión de nuestras operaciones.

Para lograrlo, medimos la satisfacción del cliente utilizando las herramientas establecidas en el proceso de certificación ISO 9001:2015. Debido a la diversidad de clientes, brindamos una atención personalizada y monitoreamos sus opiniones y expectativas mediante reuniones en las que revisamos los KPIs de manera individualizada. En este contexto, desarrollamos el proyecto "Voz del Cliente", que incluye diferentes tipos de entrevistas para recoger las opiniones de diversos perfiles de clientes que interactúan con nuestros servicios.

Acciones orientadas a **la satisfacción del cliente**

Compartimos periódicamente los indicadores que muestran los resultados del período.

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

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.

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.

4.1.3. Seguridad y privacidad de los clientes

Tema material: seguridad vial, ciberseguridad y privacidad de datos | **GRI:** 3-3

SEGURIDAD PATRIMONIAL

Celsur Logística S.A., como empresa especializada en servicios logísticos integrales, que provee soluciones dinámicas y flexibles abarcando toda la cadena de suministros, conoce que la actividad que desarrolla sus procesos de transporte y la operación en general, así como sus equipos de trabajo son fundamentales para poder desarrollar su actividad a través del cuidado del patrimonio, por lo que se realizan investigaciones actuando con todo tipo de organismos de seguridad en el ámbito local y nacional.

La Empresa ha establecido un Sistema de Gestión de la Seguridad para garantizar la continuidad de tareas y sistemas críticos, a fin de minimizar riesgos propios de la actividad, apegándose al cumplimiento de los objetivos fijados y la continuidad de los negocios.

También ha fijado un marco de actuación para proteger sus recursos y de terceros, los bienes materiales, unidades de transporte e infraestructura, así como la disponibilidad de la información y la protección de su recurso humano.

Es así que la Empresa se responsabiliza de diseñar y hacer cumplir esta Política de Seguridad, además de la designación de un Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad, quien desempeñará un papel activo en el Sistema de Gestión, supervisando la implantación, desarrollo y mantenimiento del mismo dentro de Celsur. Brinda sus tareas a la gerencia personal y aprueba la metodología de análisis de riesgos vinculados al Sistema de Gestión.

Todas las personas de la Empresa, sus clientes y contratados, están obligadas al cumplimiento estricto de esta Política de Seguridad.
Con esta Política, Celsur se compromete a cumplir con la legislación vigente, normativas, licencias y cualquier otro condicionante en materia de seguridad que resulte de aplicación.

SEGURIDAD INFORMÁTICA

Nos comprometemos a salvaguardar los datos de nuestros clientes con metodologías de protección asegurando la confidencialidad y la integridad de la información. Este año avanzamos con el análisis de las brechas y el nivel de cumplimiento respecto a la norma ISO 27001 de seguridad informática.

En relación con las herramientas informáticas nos regimos por el servicio que nos brinda Google Workspace entendiendo que cuenta con parámetros de seguridad en Gmail, Drive y otras herramientas. Adicionalmente, contamos con protección de antispam, antivirus y phishing, entre otros.

Continuamos con la implementación de mejoras en el marco de la norma ISO 27001 para llegar a la certificación de nuestros procesos. Nuestro Código de Ética establece como canalizar las denuncias relacionadas con la seguridad de la información y la privacidad de datos. Además difundimos la Línea Ética para que nuestros grupos de interés puedan elevar denuncias. Contamos con un comité responsable de analizar las mismas y definir un plan de acción para remediar la situación además de darle respuesta al denunciante.

No se detectaron productos o servicios que impacten en la Salud o Seguridad debido a incidentes en Seguridad de la Información en el presente ejercicio. Tampoco incidentes sobre violaciones de privacidad o fuga de datos de clientes.

Proceso de gestión de incidentes de seguridad

Cinco pasos para gestionar los incidentes de seguridad

1. Notificar el incidente

2. Clasificar el incidente

Conocimiento de su gravedad, de acuerdo con los parámetros de impacto (según el daño que genera a nuestra empresa) y urgencia (velocidad con la que necesitamos corregir el incidente).

3. Tratar el incidente

Acordando el tiempo necesario para su resolución.

4. Cerrar el incidente

Al resolverse, registrar la información sobre el cierre y comunicar la resolución a quien envió la notificación de este.

5. Base de conocimientos

La información generada en el tratamiento de incidentes queda registrada como referencia para posibles eventos futuros.

4.2. Calidad en **nuestros servicios**

Tema material: seguridad de nuestros productos | **GRI:** 3-3

Para asegurarnos que la calidad de nuestros servicios satisface las necesidades de nuestros clientes y nos hace más competitivos en el mercado, contamos con un Sistema de Gestión de la Calidad que está avalado por la recertificación de la norma ISO 9001:2015.

Nuestra Política de Calidad, Seguridad y Ambiente establece los lineamientos de gestión para cumplir con los requisitos legales, normativos y otros requisitos identificados por la Compañía.

En este sentido, el sistema de gestión establece procedimientos operativos que aseguran el cumplimiento de estándares sobre los procesos y productos en cada planta logística. Cada año generamos planes de gestión que nos permiten realizar el seguimiento, detectar los desvíos y obtener los hallazgos.

Es el equipo de CSA (Calidad, Seguridad y Ambiente) el responsable de realizar auditorías periódicas a las diferentes operaciones para relevar el cumplimiento de los estándares y detectar desvíos. A través de un check list toda la información es registrada y monitoreada a través de una plataforma web llamada Wiiprot. De esta manera damos seguimiento al desempeño en temas de Calidad y realizamos reuniones de revisión por la Dirección donde se toman decisiones para continuar mejorando.

Tanto los reclamos de calidad como los desvíos detectados son analizados e investigados para identificar las causas. Para ello se utilizan las herramientas definidas por Celsur para tal fin o las que el cliente proponga o disponga a efectos de llevar la trazabilidad en sus propios sistemas de gestión.

Mensualmente, compartimos en la reunión de dirección los indicadores de desempeño del Sistema de Gestión de Incidentes. Nuestro objetivo es mantener las acciones vencidas en un nivel igual o inferior al 15%, un objetivo que hemos estado cumpliendo consistentemente.

Acciones detectadas en el sistema integrado de gestión

15%

- Vencidas 15%
- Plazo 85%

Contamos con espacios de capacitación enfocados a la revisión de los procedimientos operativos, en caso de que algún lineamiento requiera una modificación realizamos los cambios en el manual y desarrollamos capacitación a todos los involucrados. Además, en todas las inducciones disponemos de un módulo con temas de calidad para que todo el personal que ingresa a la Compañía esté alineado a la norma.

4.3. Innovación y **tecnología**

Tema material: tecnología e innovación en los procesos | **GRI:** 3-3

Proyectos de innovación y tecnología trabajados en 2024:

SEGUIMIENTO POR TELEMETRÍA

Para garantizar mayor seguridad en los traslados, agilizar la asignación de una nueva hoja de ruta a los vehículos liberados y conocer la ubicación de la flota, desarrollamos una nueva funcionalidad que permite realizar el seguimiento satelital de la flota y obtener un estatus de esta.

RUTEO

Mediante un módulo en el TMS se pueden rutear los envíos del día considerando la ruta óptima. Autorizada la opción propuesta, el sistema organiza y genera de forma automática todos los procesos posteriores al ruteo hasta el despacho.

DESARROLLO DE UNA NUEVA APLICACIÓN DE SEGUIMIENTO DE ENVÍOS

Las ventajas de la nueva aplicación de seguimiento es que permite registrar todos los eventos intermedios que se dan en la entrega, como pueden ser paradas en bases intermedias. En este sentido, avanzamos en un plan de integración con otras empresas de transporte, con las que operamos en algunas zonas del Interior del país, para tener dentro de nuestra base de datos la actualización on-line del tracking de los envíos, aún y cuando la última milla no es ejecutada directamente por un camión de Celsur.

Durante el ejercicio 2024 continuamos implementando esta herramienta cubriendo todos los viajes de Celsur a nivel nacional e introduciendo mejoras en el proceso y comenzamos a trabajar en la integración con los sistemas de nuestros clientes para compartir esta información on line con ellos a través de interfase.
Así mismo, continuamos con nuestro proyecto de integración con los sistemas de las empresas de transporte locales contratadas en aquellos destinos en los que nuestra Red de Distribución se apoya en proveedores regionales especialistas en su ámbito de operación.

CONFIRMACIÓN MOBILE

En 2023 mejoramos el sistema de tracking mobile de los envíos para permitir la confirmación on line de las transacciones desde cualquier dispositivo de celular sin necesidad de descargar una aplicación al equipo. En 2024 continuamos el proyecto con la incorporación de la telemetría para complementar el tracking on line de los envíos, y en incorporar a través de interfases las actualizaciones de estado de aquellos envíos que son re-despachados por otros transportes.

SISTEMA FLOTAS CONECTADAS

A través de esta aplicación, que cuenta con un desarrollo realizado con AI, es posible monitorear el comportamiento de los conductores. Esta aplicación emite una alerta dentro de la cabina del camión en caso que detecte una distracción por parte del conductor, evitando de esta forma un potencial incidente en ruta.

WEB TRACKING TREN

Se realizó un desarrollo a medida para visualizar la trazabilidad online del recorrido del tren que realiza el trayecto Bahía Blanca – Puerto de Buenos Aires.

FILM STRECH

Este año terminamos de implementar el equipamiento automatizado para la aplicación de film stretch en los pallets de uno de nuestros clientes en General Rodriguez. Esto nos está permitiendo lograr varios beneficios importantes. En primer lugar, reducción en un 50% el costo del material (film stretch). Además, optimizamos la productividad al poder realojar esfuerzos operativos hacia otros procesos, mejorando así la ergonomía. Este avance también permite paletizar en forma más segura y uniforme, asegurando que la tensión aplicada al material sea constante a lo largo de todo el proceso. Finalmente, reducimos el impacto ambiental al disminuir el consumo de material plástico en un 50%.

4.4. Cadena de suministro: **transporte logístico**

Tema material: cadena de valor sustentable | **GRI:** 3-3

La logística de transporte por carretera tiene un peso relativo muy alto en la gestión de la cadena de abastecimiento; ello se debe a la extensa geografía de nuestro país y a la limitada participación del tren por falta de vías y de mantenimiento de las existentes.

Los principales desafíos están vinculados con mejorar la eficiencia de esa logística. Ello puede lograrse a través de la utilización de equipos de mayor capacidad, lo que permitirá minimizar el uso de la cantidad de unidades y evitar la saturación de los caminos que tiene la infraestructura de la red vial de nuestro país. También, la conflictividad social y la falta de inversión en infraestructura, principalmente de carreteras, son desafíos a la hora de lograr una logística de transporte más eficiente.

Los proveedores de transporte se encuentran entre los principales proveedores críticos de nuestra cadena de abastecimiento.

A continuación, se describen los principales componentes de nuestra cadena de abastecimiento de transporte:

- Transporte al depósito
- Almacenamiento y conservación de la mercadería
- Distribución y entrega de la mercadería y, eventualmente, devolución de mercadería no solicitada o material dañado/defectuoso.

	2023-2024
Proveedores de transporte →	4,3 sobre total de 5

Nuestros proveedores de transporte se encuentran ubicados en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA); son, aproximadamente, el 49% de General Rodríguez.

Para promover una mejora de la eficiencia de la logística de transporte, Celsur tiene las siguientes políticas y prácticas:

- Los vehículos no deben superar los 15 años de antigüedad por cuestiones de seguridad y, a su vez, porque permiten la posibilidad de adoptar combustibles como el DiéselX10, que genera 50 veces menos emisiones de óxido de azufre.
- Es obligación que los vehículos cuenten con tanques con tecnología de urea, que, en combinación con el DiéselX10, reducen las emisiones contaminantes de óxido de nitrógeno hacia la atmósfera.
- Para aquellos vehículos que realicen viajes al interior, es condición contar con deflectores.

Consideramos clave la relación cercana y el diálogo fluido con los proveedores. Para ello, llevamos adelante reuniones presenciales y virtuales, y nos mantenemos en contacto por vía telefónica, correo electrónico, app de mensajería y sitios web.

También, implementamos un Portal de proveedores de transporte de logística (denominado SICOP), con un riguroso proceso de selección de este tipo de proveedores. Su objetivo es asegurar la excelencia en la calidad de nuestros servicios, con el propósito de establecer un canal transparente y cercano, que permita eficientizar, automatizar y digitalizar todo el proceso desde la selección y contratación, hasta la posterior facturación y pago. También, esta plataforma permite realizar la evaluación de cumplimientos legales y el suministro de información relevante. Cada proveedor aprobado debe usar el sistema SICOP.

El siguiente cuadro resume el proceso de selección de proveedores de transporte de logística:

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 con licencia de conducir de chofer profesional, que para ser otorgada el conductor debe haber aprobado examenes previamente.

2. Aprobación del vehículo

SEGURIDAD

Los vehículos no deben superar los 15 años de antigüedad por cuestiones de seguridad.
Es obligatorio para que 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 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.

Por otra parte, brindamos herramientas a nuestros proveedores, para que se capaciten en procedimientos y conductas que aseguren el cumplimiento de ética de nuestra compañía. Entre ellas, destacamos:

- **Manual de Conducción Segura del Transportista:** para concientizar e identificar los múltiples factores de riesgo y peligros que influyen en el tránsito, y que determinan la producción de incidentes o accidentes, y el manejo responsable que intervienen en las buenas prácticas ambientales.
- **Manual de Transportista:** instruye a quien maneja acerca de cómo debe operar dentro del predio de Celsur, así como 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 Calidad, Seguridad y Ambiente (CSA).
- **Manejo Defensivo:** el 100% de quienes conducen se capacitó en esta temática, junto a CESVI.

También, ofrecemos los siguientes beneficios a proveedores de transporte de logística: tarjeta de descuento en combustible, financiación de reparaciones y recambio de equipos, y financiamiento en la compra de neumáticos.

	2023-2024	2022-2023
Beneficios otorgados	Entregamos 159 tarjetas de combustible a proveedores por un valor anual de $1.574.112.333,71, equivalente a 3.139.634,65 litros de combustible.	Entregamos 164 tarjetas de combustible a proveedores por un valor anual $578.511.007,32, equivalente a 3.809.661,80 litros de combustible.

4.4.1. Sustentabilidad de la logística de transporte

Para consolidar una gestión estratégica y sustentable con la cadena de suministro, impulsamos el desarrollo de proyectos que incorporen equipos capaces de reducir el consumo de combustible y de disminuir la huella de carbono. Estos son:

- Pruebas con tractores a GNC, impulsado por operación de Abbott que cubra el corredor Bahía Blanca - Buenos Aires.
- Incorporación de una unidad a GNC en la distribución local.
- Tenemos 30 tractores instalados con tecnología de telemetría, para disminuir accidentes y optimizar el manejo de quienes conducen.
- Programación y ejecución de cursos para choferes en el Centro de Experimentación y Seguridad Vial (CESVI) en Conducción Segura.
- Rendiciones vía MOBILE, es decir, las personas que conducen deben informar la entrega que realizan a través del teléfono celular.

	2023-2024
Cantidad de choferes	200
Cantidad de tractores	117
% de tractores que son a GNC	2%
% de tractores con tecnología de telemetría	26%
Cantidad de semis escalables	157
% que son escalables	30%

En el presente período, se incorporaron 22 semis escalables, que nos permiten cargar más volumen y tener mayor eficiencia, además de contribuir a reducir la emisión de la huella de carbono por tonelada transportada.

Además, mediante un acuerdo con los talleres que realizan los servicios de cambio de aceite y filtros de los tractores, nuestros proveedores lograron aprobar la auditoría realizada por el sector de CSA (Calidad, seguridad y Ambiente), por sus procesos de disposición final de los filtros y aceite usados. Asimismo, en General Rodríguez tenemos un proveedor que realiza los cambios de aceites y filtros, y entrega el certificado de disposición final de los residuos generados por los cambios de aceite.

	2023-2024
% de proveedores de transporte que certificaron CSA	11%

4.4.2. Evaluación de flota de vehículos

Realizamos auditorías de flota para supervisar aspectos de seguridad (correcto funcionamiento de luces, freno, alarmas) y ambientales (pérdida de fluidos y estado general del vehículo). Las primeras se realizan bimestralmente, evaluando un promedio de 4 tractores. En este ejercicio, no se reportaron anomalías significativas.

Por otra parte, el área de Monitoreo Satelital, continuamente, constata el correcto funcionamiento de los dispositivos de seguimiento satelital, para luego aplicar los protocolos de seguridad para el seguimiento del vehículo, la habilitación de rutas y las paradas autorizadas.

El 100% de nuestros proveedores firmó nuestro Código de Ética.

En el siguiente cuadro, se detalla la cantidad de proveedores evaluados bajo los criterios antes mencionados:

Evaluación de proveedores	2023-2024	2022-2023
Número de proveedores de transporte evaluados.	108	104
Número de proveedores evaluados, identificados como proveedores con impactos ambientales y/o sociales negativos significativos (potenciales y reales)	-	-
Porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos ambientales y/o sociales negativos significativos (reales y potenciales), con los que se haya acordado mejoras como consecuencia de una evaluación	0%	0%
Porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos ambientales y/o sociales negativos significativos (reales y potenciales), con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación	0%	0%

No se identificaron impactos ambientales o sociales negativos.

4.4.3 Responsabilidad social y colaboración con la comunidad

Acompañamos a la comunidad junto a nuestros proveedores: trasladando donaciones de alimentos desde el Ministerio de Desarrollo hacia el Municipio de General Rodríguez.

Contribuimos, también, con Módulo Sanitario en los barrios vulnerables donde se realizan construcciones de baños a familias carenciadas.

Realizamos 16 viajes para el Municipio de General Rodríguez y 10 viajes a Módulo Sanitario.

Desafíos para 2024-2025

- Incorporar choferes mujeres para seguir promoviendo la inclusión.
- Transformar tractores diésel a híbrido GNC/diésel.
- Incorporar 1 equipo térmico con equipo de frío.
- Incorporar 10 nuevos semis escalables de 15,5 m.

Desafíos de mediano y largo plazo

- Incorporar chasis eléctrico para distribución.
- Incorporar unidades que funcionen solamente a GNC.
- Incorporar deflectores en los semis, para reducir en un 5% el consumo de CMB y disminuir la huella de carbono.

5

Compromiso con colaboradores

5.1. Diversidad e inclusión en **nuestro capital humano**

Tema material: **diversidad, inclusión y género** | **GRI:** 2-7, 2-8, 2-30, 3-3

Promovemos equipos diversos e inclusivos, para fortalecer el clima laboral y la productividad. El Manifiesto de Celsur garantiza la igualdad de oportunidades sin distinción de origen, género, color, orientación sexual, orientación religiosa, estado civil ni nacionalidad. Está disponible para todas las personas que integran la compañía, a través de diferentes canales de comunicación.

Hacemos foco en la inclusión de personas con discapacidades, así como en la incorporación de personal femenino y jóvenes profesionales. Para ello, contamos con prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que dificulten la capacidad de las personas en nuestros espacios laborales.

Cumplimos con todas las normativas laborales y disponemos de una Línea de Denuncia, para que todo el personal pueda comunicarse, de manera confidencial, ante conductas inapropiadas.

En el siguiente cuadro, se expone la composición de trabajadores según tipo de contrato, categoría y género:

Composición de empleados por contrato, categoría y género	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Cantidad total de empleados al cierre del período	903	904	862
Cantidad según categoría laboral y género			
Mujer	62	62	48
• Directores	0	0	0
• Gerentes	5	4	4
• Jefes	3	2	2
• Analistas/Supervisores	23	23	13
• Administrativos u operarios	31	33	29
Hombre	841	842	814
• Directores	5	4	4
• Gerentes	35	30	30
• Jefes	31	47	34
• Analistas/Supervisores	138	118	124
• Administrativos u operarios	632	643	622
Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por la organización			
Cantidad total de trabajadores que no son empleados	75	-	-

Los trabajadores y las trabajadoras que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por la organización, refieren a contratistas y terceros temporales, entre otros.

Celsur tiene diferentes convenios colectivos de trabajo sindicales: Camioneros, Químicos, y SMATA.

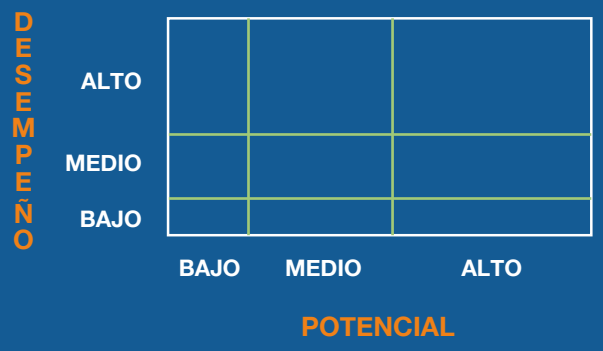
Convenios de negociación colectiva	Total	Total	Total
% de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	69%	70%	69%

En el “Apéndice indicadores sociales GRI” se presenta una mayor apertura de los indicadores sociales

5.1.1. Gestión del talento

Tema material: **gestión y desarrollo de talentos** | **GRI:** 3-3, 401-1, 404-3

Anualmente, monitoreamos el desempeño de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras, para detectar potencialidades de desarrollo y oportunidades de mejora. Como complemento, mapeamos el talento mediante la Matriz de Sustentabilidad Interna, en una calibración de la que participan el equipo ejecutivo, las gerencias de primera línea y el área *soft* de Recursos Humanos.



Por medio de dicha matriz, el Comité de Calibración identifica los niveles de desempeño y de potencial de los colaboradores. Esto nos permite determinar cuáles son las personas con capacidad de crecer en uno o dos niveles. A estas personas se les realiza una serie de entrevistas, para reconocer posiciones futuras, expectativas personales, acciones de desarrollo y capacitación, y acciones de fidelización, entre otras cuestiones. A partir de esto, generamos 2 productos clave para la gestión del talento:

- Mapas de Sustentabilidad y Analíticas del Talento
- Planes de Desarrollo Personalizados

SÍNTESIS DEL MODELO DE POTENCIAL CELSUR

También, definimos un modelo de comportamiento organizacional, que promueve un comportamiento y una conducta alineados a las expectativas de CELSUR: 5 comportamientos para todo el personal y 2 adicionales para líderes.

Nuestros comportamientos organizacionales

CUMPLIMOS CON COMPROMISO LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN

Planificando con propósito y esforzándonos por alcanzar las metas de la organización, teniendo en cuenta la relación costo beneficio para ser eficientes en el uso de los recursos.

NOS ANTICIPAMOS PARA SUPERAR LAS EXPECTATIVAS DE NUESTROS CLIENTES

Manteniendo la proximidad, generando un clima de confianza y respeto, entablando relaciones perdurables y transparentes, escuchando y ofreciendo experiencias y soluciones innovadoras.

GESTIONAMOS EL CAMBIO CON FLEXIBILIDAD Y PROACTIVIDAD

Anticipándonos con energía, rapidez y agilidad a las exigencias múltiples e inclusive inciertas, adaptándonos con entusiasmo a nuevos contextos y circunstancias y aprendiendo rápidamente de nuestros errores y potenciando las nuevas herramientas tecnológicas.

NOS COMPROMETEMOS CON LA SUSTENTABILIDAD

Promoviendo el cuidado de la salud y la seguridad por las personas, la comunidad y el medio ambiente. Implementando prácticas responsables en todo lo que hacemos. Evaluando el impacto económico, social y ambiental de nuestras acciones para asegurar un crecimiento sustentable.

TRABAJAMOS COLABORATIVAMENTE

Generando un clima de mutua colaboración con todos nuestros grupos de interés a partir de la escucha activa, la comunicación transparente y el respeto por las ideas diversas.

CUIDAMOS, INSPIRAMOS Y DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE

Gestionando el desempeño, motivando y brindando feedback con honestidad, impulsando el desarrollo, considerando en simultaneo los intereses y motivaciones de cada persona junto con las necesidades del negocio.

TRAZAMOS CAMINOS IMPULSANDO EL CRECIMIENTO

Comunicando la visión con gran claridad y asegurando un perfecto alineamiento entre las estrategias, los planes y las acciones cotidianas con el propósito de maximizar la creación de valor y el crecimiento rentable y sostenido en el corto, mediano y largo plazo.

En el siguiente cuadro, se muestra la cantidad de colaboradores que reciben evaluación de desempeño, y la composición según el género y la categoría laboral:

Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Total	18%	43%	48%
• Mujer	31%	26%	31%
• Hombre	18%	18%	17%
Por categoría laboral			
Mujer			
• Directores	N/A		
• Gerentes	100%		
• Jefes	100%		
• Analistas/Supervisores	43%		
• Administrativos u operarios	0%		
Hombre			
• Directores	40%		
• Gerentes	86%		
• Jefes	100%		
• Analistas/Supervisores	60%		
• Administrativos u operarios	0%		

En el “Apéndice indicadores sociales GRI” se presenta una mayor apertura de los indicadores sociales.

Desafíos para 2024-2025

- Incrementar la cantidad de trabajadores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
- Fortalecer el programa de desarrollo profesional y gestión del talento.
- Diseñar un plan de salud integral (físico, mental y emocional).
- Elaborar un programa de alimentación saludable.

Desafíos de mediano y largo plazo

- Mejorar la cultura organizacional.
- Retener y motivar al personal para que desarrolle sus conocimientos y su experiencia en Celsur.
- Incrementar la dotación de personal femenino en todos los niveles de la organización.
- Implementar prácticas y políticas de naturaleza y espíritu sustentable.

BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE LOS MEJORES TALENTOS

El desarrollo de nuestros equipos es una prioridad de la compañía. Por ello, promovemos las búsquedas internas como primera instancia del proceso. Asimismo, nos comprometemos con el desarrollo de empleo local, promocionando nuestras búsquedas externas a través de convenios con universidades, exposiciones de empleo joven y programa de referidos.

Nuestros procesos de selección 100% virtuales nos permiten gestionar las búsquedas de manera ágil y sin limitaciones geográficas.

	2023-2024	2022-2023
CV recibidos	2.150	3.639
Cantidad búsquedas cubiertas	36	48
% de búsquedas cubiertas en forma interna	30%	20%

Composición de empleados por contrato, categoría y género	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Contratación de personal			
Tasa de nuevas contrataciones de personal	6%	11%	14%
• Mujer	8%	21%	31%
• Hombre	6%	10%	13%
Rotación de personal			
Tasa de rotación del personal (salidas del personal)	2%	7%	5%
• Mujer	3%	8%	19%
• Hombre	1%	7%	5%

En el “Apéndice indicadores sociales GRI” se presenta una mayor apertura de los indicadores sociales

En Celsur, damos la bienvenida a las personas que se incorporan a través de un Programa de On boarding completo. Al ingresar, reciben un kit de ingreso junto con las herramientas necesarias para desempeñar su nuevo rol. Además, participan en dos inducciones: la primera, a cargo del equipo de RR. HH., la cual abarca la historia, los valores, la cultura de la empresa, los beneficios y los procedimientos. La segunda inducción está orientada a seguridad, calidad y ambiente, asegurando que conozcan las normativas claves para su rol.

Planes futuros

Nos encontramos desarrollando el proyecto de empleabilidad. Consiste en que el equipo de Recursos Humanos visite diferentes barrios de General Rodríguez para brindar charlas sobre empleabilidad, dirigidas a jóvenes en situación de vulnerabilidad. Durante estas actividades, ofreceremos herramientas y consejos para facilitar su inserción laboral. Además, tendremos en cuenta a quienes participan para futuras oportunidades dentro de la empresa, contribuyendo al crecimiento profesional de nuestra comunidad.

Pasantías y prácticas profesionales

Desarrollamos convenios con diferentes universidades, trabajando conjuntamente para incorporar pasantes, jóvenes profesionales y personas graduadas con experiencia.

Tenemos convenios con las siguientes universidades:

- Universidad Nacional de Tres de Febrero
- Universidad de Morón
- Universidad de San Martín
- Universidad de la Matanza
- Universidad Tecnológica Nacional
- Universidad del Salvador
- Universidad de Luján
- Universidad de Belgrano
- Universidad General Sarmiento
- Universidad Nacional de Moreno

Actualmente, estamos trabajando en conjunto con la Escuela Técnica N. °1 de Monte, a través de un programa de prácticas profesionales. El alumnado cumple sus horas de prácticas desarrollando proyectos de mejora e incluso, en algunos casos, implementando estas iniciativas en nuestra operación ubicada en Abbott. Reconocemos las horas trabajadas, ofrecemos viáticos y estamos evaluando la posibilidad de otorgar una asignación estímulo. Además, evaluamos el desempeño de los/as jóvenes y consideramos a aquellas personas con mayor potencial para futuras búsquedas laborales.

5.1.2. Capacitación y desarrollo de colaboradores

Tema material: gestión y desarrollo de talentos | **GRI:** 3-3, 404-1

Contamos con un plan de capacitación, para acompañar el crecimiento laboral de nuestro personal. Los insumos para diseñar este plan son los relevamientos de necesidades de las áreas, las evaluaciones de desempeño, el mapa de sustentabilidad interno y las solicitudes de los colaboradores y las colaboradoras.

Nuestra plataforma Wiiprot permite el acceso a diversos cursos de forma online. A su vez, ofrecemos opciones de formación externa, mediante acuerdos y convenios con diferentes organizaciones y universidades, como programas ejecutivos, cursos, formación en competencias tecnológicas y profesionalización en logística.

Algunas de las instituciones en las que confiamos, para la formación permanente de nuestro equipo son: Capacitarte, Educación IT, Centro Universitario de Idiomas, Asociación Argentina de Logística Empresaria, 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), Coderhouse, Universidad Austral, Net Learning, Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA), y las consultoras BDO, AO Consulting y Umana.

En el presente período, ofrecimos 2.111 horas de capacitación. Algunas de las capacitaciones brindadas fueron:

- Idiomas (inglés y portugués)
- Redacción de objetivos
- Liderazgo y gestión de equipos
- Kaizen Mejora Continua
- Entrenamiento en Ética y Compliance
- Paquete Office (Excel, Access)

Horas de formación al año por empleado/a	2023-2024	2022-2023
Horas totales de formación	**2.111**	**2.109**
• Mujer	412	174,8
• Hombre	1.699	1.319,59
Total Promedio de horas de formación	**2,3**	**2,3**
• Mujer	6,6	
• Hombre	2,0	
Promedio horas totales según categoría laboral		
• Directores	0,4	1
• Gerentes	8,4	5,5
• Jefes	21,8	
• Analistas/Supervisores	4,5	
• Administrativos u operarios	0,5	

En el “Apéndice indicadores sociales GRI” se presenta una mayor apertura de los indicadores sociales

5.1.3. Compensaciones y beneficios

Tema material: bienestar laboral | **GRI:** 3-3, 401-1, 401-2, 401-3

Brindamos condiciones salariales equitativas y justas, sobre la base de elementos objetivos de los perfiles de los puestos y sin establecer diferencias de otra índole, respetando, especialmente, la diversidad de género.

Nuestros procesos transparentes garantizan una remuneración equitativa acorde a cada puesto.

Todos nuestros salarios se encuentran por encima del salario mínimo, vital y móvil, cuidando la equidad interna y externa. Esta última se referencia en el mercado, las cámaras empresariales y las negociaciones paritarias por actividad.

Además, todo nuestro equipo de colaboradores goza de beneficios que contribuyen a mejorar su calidad de vida, reducir el estrés y aumentar la productividad.

Favorecemos su bienestar laboral y familiar a través de:

Salud	Finanzas	Formación	Conciliación vida laboral y personal	Reconocimientos
Asistencia sanitaria	Seguro de vida	Descuentos en capacitaciones	Día de cumpleaños libre	Regalos en fechas y acontecimientos especiales
Prepaga al personal fuera de convenio	Descuentos y promociones (Club de Beneficios, Samshop, Arcor en Casa, Newsan)	Descuentos en idiomas	Programa de Pausa Activa	Giftcard por nacimiento
Cobertura por invalidez o incapacidad	Comedor en planta subvencionado		Jornada de trabajo híbrido	Kit de bienvenida a quienes ingresan
Programa de contención personal (wellness)	Bono anual por desempeño			
Vacuna para la gripe	Préstamos			
	Caja de fin de año			

Respecto al permiso parental, otorgamos lo definido por la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina. También, realizamos reintegros por el pago de guardería, en cumplimiento con lo establecido por el decreto 144/22. Por otro lado, continuamos con el pago mensualizado a quienes requieran el subsidio desde los 45 días hasta los 3 años (inclusive) del hijo o hija.

Permiso parental	2023-2024	2022-2023
Cantidad de empleados que se han acogido al permiso parental	**17**	**11**
• Mujer	2	1
• Hombre	15	10
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia	**16**	**11**
• Mujer	1	1
• Hombre	15	10
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia y siguen siendo parte de Celsur luego de 12 meses (retención)	**15**	**11**
• Mujer	1	1
• Hombre	14	10

En el “Apéndice indicadores sociales GRI” se presenta una mayor apertura de los indicadores sociales

5.1.4. Comunicación y clima laboral

Tema material: bienestar laboral | **GRI:** 3-3

COMUNICACIÓN INTERNA

Promovemos una relación abierta y de diálogo y, mediante las nuevas tecnologías, buscamos reforzar un modelo de comunicación ágil, fluido y participativo. Contamos con procesos que guían y orientan sobre qué se comunica, cuándo, a quién, cómo hacerlo y quién lo hace.

Nuestros canales de comunicación son: correo interno de Recursos Humanos, correo interno de comunicaciones, correo interno comercial, carteleras físicas y plataforma de gestión de personal Naaloo.

Nuestro personal puede expresar oportunidades de mejora, sugerencias, detección de actos y condiciones inseguras, incidentes, no conformidades, observaciones y reclamos a través de esos canales.

Además, aplicamos una política de puertas abiertas al gerente general o al departamento de Recursos Humanos. No obstante, contamos con una Línea Ética y con la figura del representante del personal, quien es el vínculo entre colaboradores y la Alta Dirección.

Contamos con buzones de sugerencias con acceso por QR, lo cual le facilita al personal realizar recomendaciones sobre calidad, salud, seguridad, innovación, ambiente y Sustentabilidad. Estas sugerencias llegan a una plataforma, donde luego el Comité las evalúa y les da respuesta sobre la implementación de la sugerencia. Si la Sugerencia implica una mejora en la productividad, huella de carbono, economía circular, mejoras en la seguridad y salud de las personas se le otorga un premio el cual tiene un ajuste según la paritaria del sindicato de camioneros.

Por otra parte, en el Comité Mixto, conformado por el gerente de Calidad, Seguridad y Ambiente, el gerente de Recursos Humanos, la responsable de Relaciones Laborales y delegados gremiales, se debaten los cambios en la gestión de las personas.

RECONOCIMIENTO

Reconocer es parte de nuestra cultura; por ello, homenajeamos a nuestro equipo de colaboradores, tanto por la gestión como por sus hitos personales.

Durante el periodo, recibieron reconocimiento:

Placas por antigüedad

25 años	8
20 años	21
15 años	42
10 años	72

GESTIÓN DE CLIMA LABORAL

En Celsur, valoramos profundamente la importancia de generar y mantener un buen clima laboral, basado en el trabajo colaborativo. Por ello, cada año realizamos la encuesta de clima laboral de Great Place to Work (GPTW).

En 2023, obtuvimos esta certificación, que nos reconoce como una de las mejores empresas para trabajar en Argentina. Este logro es gracias a que un 76% de nuestro personal considera que Celsur es un excelente lugar para trabajar.

Sobre la base de los resultados obtenidos, cada año implementamos planes de acción, para seguir mejorando y apostando al crecimiento de la compañía. Algunos proyectos ya implementados incluyen la ampliación de la cartera de beneficios, programas de liderazgo, mayor cercanía de RR. HH. con las operaciones y reinducciones de la cultura organizacional, entre otros.

5.2. Salud y **seguridad ocupacional**

Tema material: salud y seguridad ocupacional

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

El cuidado de nuestro personal es nuestra prioridad, y consideramos que toda actividad conlleva riesgos en diversos aspectos. En ese sentido, el sistema de gestión es un pilar de nuestro enfoque, basado en riesgos de proceso. Contamos con una matriz de seguridad y salud, que analiza cada tarea realizada y determina un nivel de riesgo.

Nuestro sistema está amparado en un marco de normas, prácticas y procesos, que permiten identificar y eliminar peligros, así como minimizar los riesgos de accidentes laborales y reducir la tasa de siniestralidad.

Nuestro sistema de gestión alcanza al 90% de los clientes a los cuales les brindamos soluciones logísticas; este proceso incluye a sus proveedores, contratistas y clientes. Este sistema se fundamenta en la Política de Calidad, Seguridad y Ambiente, y está certificado por la norma ISO 45001.

También, realizamos auditorías internas enmarcadas en el Sistema Integral de Gestión, que nos permiten garantizar el cumplimiento de los requerimientos de salud y seguridad ocupacional.

El programa de auditorías internas evalúa el cumplimiento de los requisitos normativos, en todas las operaciones y establecimientos alcanzados por el sistema de gestión.

	Fecha de certificación	Fecha de vencimiento
Certificación ISO 45001	Noviembre 2023	Noviembre 2026
Certificación ISO 14.001	Agosto 2022	Junio 2025
Certificación ISO 9.001	Agosto 2022	Junio 2025

EN 2023/2024 REALIZAMOS EL 100% DE LAS AUDITORÍAS PROYECTADAS

Nuestro sistema de gestión alcanza a trabajadores propios y de terceros. La organización tiene el deber de controlar aquellos servicios suministrados de forma externa, que son parte del proceso de la organización. Ejemplo de esto son los servicios de transporte, catering, seguridad, limpieza y mantenimiento de máquinas, entre otros.

La organización posee un procedimiento de consulta y participación, donde ofrece diferentes herramientas para que los trabajadores y las trabajadoras puedan transmitir oportunidades de mejoras, y notificar condiciones que puedan afectar la salud y seguridad de estos.

Estas herramientas son:

- Comité Mixto de Seguridad y Salud
- Buzón de sugerencias
- Avisos de riesgos

La concientización del personal en materia de seguridad y salud, a través de los planes de capacitación, también forma parte de la consulta y la participación.

La organización cuenta con una matriz de identificación y evaluación de puntos críticos de seguridad y salud, donde se evalúan todas las actividades que se realizan y se determina el índice de riesgo de dichas actividades (insignificantes, significantes o muy significantes).

A partir de esta clasificación, se le da prioridad a los que pueden perjudicar la salud y seguridad de los trabajadores y las trabajadoras de forma significativa. Esto se logra a través de la implementación de controles, considerando su jerarquía: eliminación del proceso o tarea, sustitución del proceso o tarea, control de ingeniería, control administrativo o uso de EPPS.

Cobertura del sistema de gestión de salud y la seguridad en el trabajo	2023-2024	
	Cantidad	Porcentaje
Empleados de la organización		
• Cubiertos por dicho sistema	844	100%
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría interna	785	93%
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría o certificación por parte de un tercero	785	93%
Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización		
• Cubiertos por dicho sistema	313	100%
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría interna	313	100%
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría o certificación por parte de un tercero	313	100%

COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD Y SALUD

En las reuniones del Comité Mixto de Seguridad y Salud, que integran representantes de los trabajadores (sindicato), de nuestra organización (RR.HH.), del Servicio de Medicina del Trabajo y del Servicio de Higiene y Seguridad, abordamos cuestiones que afectan la salud y seguridad del personal. Durante el periodo 2023-2024, pudimos llevar a cabo el 100% de las reuniones planificadas.

Objetivos de las reuniones del Comité Mixto:

- Preservar la vida y la salud integral del personal en el entorno laboral.
- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, los acuerdos y los convenios colectivos, así como las sentencias judiciales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo, y la reparación de la integridad psicofísica del trabajador o la trabajadora.
- Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa vigente.
- Participar en la formulación y el control de la ejecución de planes, programas y proyectos especiales de salud, higiene y seguridad en el trabajo.
- Fomentar un clima de cooperación entre trabajadores y empleadores, para promover la salud, prevenir los riesgos laborales, reducir y evitar la siniestralidad, y asegurar mejores condiciones y ambiente de trabajo, así como mejores prestaciones reparadoras por infortunios laborales.
- Informar sobre hechos irregulares a las autoridades competentes, para que sean corregidos y sancionados.
- Perseguir el cumplimiento de las condenas y sanciones correspondientes por incumplimiento del empleador y/o de la aseguradora de riesgos del trabajo.
- Realizar cualquier otra actividad tendiente al cumplimiento de los fines establecidos por la Ley 14408.

PELIGROS E INCIDENTES LABORALES

Los riesgos de peligros e incidentes laborales son inherentes a la actividad. A través de la implementación de controles, de acuerdo con su jerarquía, se busca mitigarlos al máximo posible.

A continuación, se describen las principales actividades que implican riesgos de peligros e incidentes laborales:

- **Recepción y almacenamiento de mercancías:** desde el ingreso del camión al predio, su atraque en el dock de carga, la descarga de las mercancías utilizando máquinas para el movimiento de cargas, el control de la carga y el guardado en posiciones de racks o a piso.
- **Preparación y despacho:** pickeo de mercancías utilizando máquinas para el movimiento de cargas, el control de las mercancías, el ruteo y la carga de las unidades de transporte.

En estos procesos, existen diferentes riesgos a los cuales está expuesto el personal (propio y de terceros):

- **Mecánicos:** caídas a nivel, caídas desde altura, golpes en diferentes partes del cuerpo, cortes, aprisionamiento de diferentes partes del cuerpo, aplastamiento, caídas de objetos desde altura.
- **Ergonómicos:** lesiones lumbares, cervicales (provocadas por el levantamiento manual de cargas), posiciones forzadas o gestos repetitivos.
- **Eléctricos:** contacto eléctrico de diferentes tipos (máquinas eléctricas, herramientas, aperturas de docks de carga y cortinas, puestos administrativos).
- **Incendios:** al existir elementos combustibles almacenados o en tránsito (cartón, madera, film).
- **Químicos:** contacto con sustancias químicas en condiciones de emergencia (derrames, roturas).
- **Psicosociales:** estrés, acoso, abuso.

A efectos de notificar peligros o situaciones de peligro laboral, el personal cuenta con representación gremial, por lo cual, en primera instancia, puede notificar estos peligros a sus delegados gremiales, para que puedan elevar la problemática a quienes representan la organización.

Además, las situaciones de riesgo suelen reportarse a supervisores o jefes de área, quienes se encuentran en conocimiento de las herramientas de gestión, para abordar las diferentes problemáticas (aviso de riesgo). Los espacios para capacitación suelen ser utilizados por el personal para realizar consultas, y/o indicar situaciones o condiciones que pueden afectar la seguridad y salud de estos.

Ante la ocurrencia de un accidente o incidente, brindamos las asistencias necesarias, tanto médicas como operativas. Una vez contenida la situación, realizamos una investigación para determinar la causa raíz y tomar medidas correctivas y preventivas, a fin de evitar la repetición del suceso. Para las investigaciones de incidentes, se involucran a todas las partes (higiene y seguridad, operación y personal).

El equipo de Calidad, Seguridad y Ambiente (CSA) es el encargado de analizar los accidentes y establecer las acciones correctivas y preventivas. Luego, se realiza la difusión y se replica en todas las operaciones que tienen condiciones similares.

Identificamos el riesgo de “caídas desde altura” y “atropellamiento de personas con máquinas” como uno de sus peligros más significativos. Estos se encuentran identificados en la matriz de seguridad y salud, y se implementan diferentes controles para evitar la incidencia sobre estos.

Para los trabajos en altura, solicitamos el uso estricto de arnés de seguridad, a fin de evitar la caída del colaborador en caso de una eventualidad. Asimismo, para prevenir el atropellamiento de personas, trabajamos en limitar la interacción hombre-máquina, mediante señalización, demarcación y concientización.

En el siguiente cuadro, se exponen la tasa de accidentes y la cantidad de incidentes reportados a la aseguradora de riesgo de trabajo (ART), según la gravedad de accidente:

Seguridad laboral	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Accidentes			
• Tasa de frecuencia de accidentes (TFA)*	6,50	10,8	8,22
• Tasa de incidencia (TI)*	0,65	1,14	ND
• Tasa de gravedad (TG)*	0,27	0,42	0,27
Accidentes registrados por ART			
• Accidente leve	12	19	ND
• Accidente moderado	2	11	ND
• Accidente grave	0	1	ND
Total accidentes	**14**	**31**	**ND**

*Para el cálculo de la tasa, se multiplicó la relación entre la cantidad de casos y el total de horas trabajadas por 1.000.000 de horas trabajadas.

Lesiones por accidente laboral de empleados	2023-2024 Cantidad	2023-2024 Porcentaje
Empleados		
• Fallecimientos	0	0%
• Lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias	0	0%
• Lesiones por accidentes laborales registrables	14	0,001%
• Horas trabajadas	2.758.673	

Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la empresa	Cantidad
• Fallecimientos	0
• Lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias	1
• Lesiones por accidentes laborales registrables	0

Entre los accidentes reportados a la ART, se incluyen traumatismos, lesiones musculares y esguinces. Para evitar la reincidencia, implementamos medidas de ingeniería, realizamos modificaciones en los procedimientos y llevamos a cabo capacitaciones.

Respecto a los riesgos de peligros e incidentes laborales para trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la empresa, se citan a continuación los más relevantes:

- **Proveedores de servicios de transporte:** accidentes de tránsito en general, como vuelcos, choques e incendios.
- **Proveedores de mantenimiento de máquinas:** atrapamientos, golpes y cortes.
- **Proveedores de servicio de cocina:** caídas, quemaduras, golpes y cortes.
- **Proveedores de limpieza:** atropellamientos, golpes, cortes y contactos con sustancias químicas
- **Proveedores de servicios de seguridad:** atropellamientos, golpes, cortes y caídas.

PLAN DE EMERGENCIAS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD

Disponemos de un plan de emergencias, que contempla escenarios de emergencia médica de incendios y derrames. Para la emergencia médica, en primera instancia, se acude al servicio médico; en segunda instancia, al área protegida y, en tercera instancia, a la ART.

El procedimiento de emergencia contempla una primera intervención, donde se pueden utilizar los elementos de lucha contra incendios.
La segunda intervención tiene que ver con la evacuación parcial o total, y la concentración en el punto de encuentro. Para los casos de derrames, se cuenta con kits para su tratamiento y con jaulas para la disposición de productos químicos.
También, contamos con brigadistas entrenados para las situaciones de emergencia antes descritas.

FORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Con el fin de generar conciencia en nuestro personal, implementamos programas dedicados a prevenir accidentes y enfermedades laborales. Estos están diseñados para cumplir con los objetivos establecidos en seguridad y salud, respetando el marco legal vigente.

El plan de capacitación de nuestro servicio médico incluye temáticas relacionadas con la prevención de enfermedades profesionales, hábitos saludables y otras patologías comunes. Este toma en cuenta publicaciones del Ministerio de Salud y la OMS, así como recomendaciones de nuestro Servicio de Medicina del Trabajo.
Por otro lado, el plan de capacitación en higiene y seguridad abarca los peligros y riesgos asociados con el trabajo, basándose en el análisis de riesgos realizado sobre las tareas y los puestos de trabajo, el marco legal vigente y las recomendaciones de nuestro servicio de higiene y seguridad.

Ambos programas cumplen con la resolución 905/15.

TEMAS DE CAPACITACIÓN DEL PERÍODO

- Conducción de autoelevadores
- Conducción segura de equipos
- Procesos de mantenimiento
- Sistema de permisos de trabajo
- Resolución 801/15
- Riesgos ergonómicos
- Aviso de riesgo
- Seguridad vial
- Seguridad en oficinas
- RCP y primeros auxilios
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos relacionados al sector de Logística

Capacitación	2023-2024	2022-2023
Cantidad de horas de capacitación en salud y seguridad laboral	109.218	46.846

SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL

Los servicios de salud ocupacional de Celsur desempeñan varias funciones clave para identificar y eliminar peligros, así como para minimizar riesgos. Entre sus principales tareas, se encuentran diseñar y ejecutar la política de salud ocupacional, coordinar auditorías internas y externas, y rendir informes a la Alta Gerencia sobre el cumplimiento de planes y auditorías. También, establecen objetivos y metas alineadas con la promoción de la salud laboral, documentan procedimientos críticos y realizan visitas a los lugares de trabajo, para identificar y mitigar riesgos.

Por otro lado, gestionan los exámenes médicos pre ocupacionales y periódicos, para asegurar que los trabajadores y las trabajadoras estén aptos para sus funciones; asimismo, se mantiene un registro de enfermedades profesionales y accidentes. El servicio también brinda asistencia y seguimiento a colaboradores con enfermedades o accidentes laborales, coordina denuncias de accidentes ante la ART, ofrece primeros auxilios y lleva un registro médico confidencial de cada trabajador. Por último, planifican y ejecutan capacitaciones obligatorias, y promueven acciones preventivas ante el ausentismo.

Los servicios de salud aplican a todas las personas que se encuentran dentro de nuestros establecimientos, independientemente de que sean personal propio o de terceros. En la planta en General Rodríguez, disponemos de un servicio médico, que se complementa con servicios externos de áreas protegidas para el resto de nuestras sucursales. El servicio médico hace el seguimiento de los casos y reasigna tareas cuando corresponde.

En cumplimiento de las normas de la ART, realizamos revisiones médicas periódicas del personal. En el período de este reporte, se realizaron 783 exámenes.

Dolencias y enfermedades laborales	2023-2024
Empleados de la organización	
• Cantidad de fallecimientos a causa de dolencia o enfermedad laboral	0
• Cantidad de casos de dolencias o enfermedad laboral registrables	4

Desafíos para 2024-2025

- Realizar mejoras ergonómicas en puestos de trabajo clave
- Incorporar las operaciones SG Tortuguitas y SG Bosques al alcance de la certificación
- Zonas Cardio Seguras

5.2.1. Maquinistas

Los maquinistas, es decir, colaboradores que hacen uso de las máquinas, como, por ejemplo: autoelevadores, apiladores, orderpicker y zorras eléctricas, entre otros, son indispensables para la prestación de los servicios de CELSUR. Por esto, disponemos de prácticas para garantizar su seguridad laboral.

En total son 308 maquinistas hombres y estamos trabajando para incorporar mujeres en el corto y mediano plazo. Los maquinistas deben cumplir con requisitos mínimos según el tipo de máquina por operar.

Para las máquinas de gran porte (autoelevador, apilador, orderpicker), los requisitos son:

- Apto médico para el puesto, según definiciones del servicio de salud
- Capacitación teórico-práctica de 10 horas, emitida por el servicio de seguridad e higiene

Una vez cumplidos, se emite una credencial de conductor con vigencia anual. Vencida la credencial, se deberá realizar la reválida de la capacitación, la cual durará 2 horas.

En la capacitación se instruye al maquinista en materia de peligros y riesgos de la conducción de máquinas, el control del estado de los equipos y las situaciones de emergencia. Estos requerimientos son solicitados por la resolución 960/15.

Para el resto de las máquinas (zorras eléctricas, doble paleteras), se realiza una capacitación anual de peligros y riesgos, y no es necesaria la emisión de un carnet.

Para la selección de maquinistas, se realizan cursos específicos y diversas pruebas.

A efectos de garantizar la operabilidad y seguridad en el uso de las máquinas, se llevan a cabo los siguientes procedimientos:

- Los maquinistas deben realizar el checklist del equipo previo al inicio de la jornada, para verificar que las condiciones de la máquina sean las adecuadas.
- Programa de mantenimiento preventivo, ejecutado cada 250 horas de uso.

También, a través de la consulta y participación del personal, se instalaron ventiladores en algunos equipos y se realizó el cerramiento de las cabinas para operar en la intemperie, entre otras cuestiones.

INSPECCIONES Y AUDITORÍAS DE SEGURIDAD DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS

Cada proveedor de máquinas posee un plan de mantenimiento preventivo relacionado a las horas de uso (cada 250 horas). Así mismo, todos los días y ante cada cambio de turno, la persona que opera las máquinas realiza el control de estado, considerando los elementos de seguridad de estas. Ante la detección de anomalías, se da aviso al supervisor, para que gestione la reparación de la máquina a través del proveedor.

El personal se encuentra entrenado en los peligros y riesgos relacionados a la operación de equipos.

6

Compromiso con la comunidad

6. Compromiso con **la comunidad**

Tema material: **contribución con las comunidades locales; vínculo social público privado** | **GRI:** 3-3

Nos comprometemos a contribuir con las comunidades locales a través de acciones sociales y a trabajar para generar vínculos con ellas, que permitan desarrollar redes de ayuda.

Buscamos generar alianzas y participar de proyectos para generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Este compromiso se refleja en nuestro Código de Ética, el cual establece los siguientes lineamientos:

- Al momento de iniciar operaciones en una nueva comunidad, priorizamos la contratación de empleos entre la población local.
- Cumplimos con todas las normativas legales, que contribuyen a no generar impactos negativos económicos, sociales y ambientales en las comunidades donde operamos.
- Participamos solo de acciones que tengan impacto positivo en la comunidad, ofreciendo donaciones o servicios logísticos, sin esperar ningún tipo de contratación o retribución.

Dada la naturaleza de nuestra actividad, nuestra contribución principal se centra en el transporte de bienes destinados a personas en situación de vulnerabilidad, en colaboración con las áreas de Desarrollo Humano de los municipios donde operamos.

Para identificar las necesidades de la comunidad, participamos activamente en diversos eventos, ferias y asociaciones de la región, buscando estar siempre presentes y en contacto directo con las realidades locales.

En el siguiente cuadro, se expone la magnitud de la inversión social realizada en las principales comunidades en las que operamos:

	2023-2024	2022-2023
Inversión social	$20.361.416	$7.313.551

6.1. Acciones comunitarias en General Rodríguez y Zona Norte

En colaboración con la Secretaría de Desarrollo de General Rodríguez, llevamos a cabo envíos que tienen un impacto positivo en las familias vulnerables de la localidad. Estos envíos les brindan acceso a alimentos y mercaderías, así como también a materiales de construcción, para mejorar las condiciones de las viviendas en las que residen.

Seguimos manteniendo la colaboración con Módulo Sanitario, una ONG dedicada a la construcción de baños para familias vulnerables en diversas regiones del país. En esta ocasión, nuestro papel consiste en facilitar el transporte de los materiales necesarios para estas construcciones. Hasta el momento, hemos llevado materiales en 10 construcciones realizadas.

Asimismo, la donación de madera se realiza a través del sindicato de camioneros y es utilizada por la cooperativa Eco Muebles, en la zona de General Rodríguez. Esta establece una donación de un chasis mensual (en el periodo del reporte se donaron 12 chasis).

El siguiente cuadro expone –en forma resumida– las principales donaciones realizadas por Celsur en las comunidades de General Rodríguez y Zona Norte:

Donaciones realizadas en Zona Norte

Municipalidad de Malvinas Argentinas	Donación de 300 huevos de pascua para la celebración de Pascua y distribución entre los niños y niñas del Municipio.
Hospital Vicente López y Planes de General Rodríguez	Se donaron Airbags, que fueron utilizadas para diferentes dinámicas pedagógicas: utilización en el Centro de Atención Infantil CET 571, tratamiento en estimulación temprana infantil y trabajos en actividades sensoriales con formas y texturas.
Escuela Técnica Pte. Derqui	Se donaron pallets de madera para la Escuela Técnica Presidente Derqui Nro. 12, la cual se usó para la construcción de mesas y bancos que realizó el alumnado en el taller.
Purmamarca, Jujuy	Viaje solidario a Purmamarca. Carga y descarga de 25 pallets de donaciones para personas de bajos recursos. Celsur participa haciendo el traslado de la mercadería.
Zona Moreno – GR	Donación de juguetes al Centro Caacupé ubicado en Moreno.
Fundación Garrahan	Donación de papel y tapitas. Participamos del programa de donación de papel y tapitas para el programa Garrahan en nuestras diferentes operaciones. 6 kilos de tapitas y 2 toneladas de papel.
Ampliar los programas de ayuda a la comunidad de los parques logísticos administrados por Celsur	50% de sitios administrados por Celsur con acciones efectuadas de ayuda a la comunidad respecto al total de los sitios que administra.

Donación de huevos de pascua

Donación Hospital Vicente López y Planes de General Rodríguez

Donación Hospital Vicente López y Planes de General Rodríguez

Donación Hospital Vicente López y Planes de General Rodríguez

Donación Escuela Técnica Pte. Derqui

Donación Escuela Técnica Pte. Derqui

Donación Zona Moreno – GR

Además, en el presente período, participamos del desafío ECO, organizado por YPF. Esta es una competencia en donde alumnos y alumnas de escuelas técnicas, de todo el país, diseñan vehículos eléctricos de emisión cero y participan de una carrera única en el Autódromo de la Ciudad de Buenos Aires, acompañando a la Escuela Henry Ford.

El Desafío ECO YPF promueve la sustentabilidad y el aprendizaje integrado del alumnado, en búsqueda del trabajo en equipo, la motivación y la educación en sistemas de transporte alternativos.

Desafío ECO

6.2. Acciones comunitarias **en Abbott**

Participamos en el Comité de San Miguel del Monte, Localidad de Abbott (PACEI). Está integrado por industrias, personas de la comunidad y entes provinciales.

Se tratan problemáticas de las zonas, se dejan actas de compromiso para que las personas responsables puedan trabajar en aspectos que mejoren dichas problemáticas, prevenir la pérdida de vidas humanas, daños materiales y ambientales, que resulten como consecuencia de emergencias ocurridas en los establecimientos industriales y el transporte.

El Comité fue desarrollado por Celsur para:

- Intercambiar experiencias y coordinar acciones de apoyo debidamente planificadas, ante eventos que puedan comprometer el medio ambiente y la seguridad de la comunidad.
- Identificar peligros y riesgos de las distintas actividades desarrolladas en la zona.
- Unificar planes de respuesta ante emergencias.
- Centralizar información referente a suministros y herramientas, para nutrir el plan de contingencia, y proponer y unificar programas de capacitación en las temáticas de seguridad, salud, cuidado del ambiente y responsabilidad social. Además, se ejecutarán simulacros integrados para medir la efectividad y generar un plan de mejora.

Para el desarrollo de este Comité, fueron invitados a participar UPL Argentina SA y FerroSur Roca SA, así como también representantes de bomberos y la comunidad.

Reafirmamos nuestro compromiso con el proyecto "Cortina Forestal Abbott", destinado a forestar los 3 km de acceso al pueblo con árboles que generen sombra y protección para las viviendas y los cultivos. Además, colaboramos en la reducción del impacto ambiental ocasionado por los camiones que circulan por la zona, compensando sus emisiones. En el ejercicio, se plantaron 70 árboles.

AMPLIACIÓN DE LA CORTINA FORESTAL

Reafirmamos nuestro compromiso para que los 3 kilometros de acceso al pueblo puedan ser forestados con arboles que generen sombra reparo para proteger viviendas y cultivos. A su vez, generará en un futuro un acceso arbolado para la localidad.

El siguiente cuadro expone –en forma resumida– las principales donaciones realizadas por Celsur en la comunidad de Abbott:

Donaciones realizadas en Abbott

Hogar El Abrazo de Madre Teresa	Donación de materiales para la construcción del hogar permanente para personas con discapacidad
Día de la Niñez	Donación de 2 bicicletas.
Escuela Técnica	Donación de pallets.
Cuartel de bomberos de Abbott	Donación de motobomba.
Campamento de egresados de sexto grado	Donación de insumos para el desayuno del alumnado.
Hospital Garrahan	Se recolectaron 150 kg de tapitas de plástico para el Hospital Garrahan.

Segunda etapa 2023

Segunda etapa 2023

Compañia Tapitas Garrahan 2023-2024

150k de tapas plásticas juntadas con la comunidad de ABBOT

Día del niño 2023

Donación de bicicleta para el festejo que realiza la comunidad de ABBOTT

En el marco de la realización de las actividades del día del niño, todos los años nos hacemos presentes realizando donaciones para los festejos locales.

Donación Campamento de egresados de sexto grado

Donación de insumos para el desayuno de los alumnos

Donación Escuelta Técnica 2023

Donación de pallets escuela técnica

Donación cuartel de bomberos

Donación de una motobomba para el cuartel de bomberos locales

6.3. Acciones comunitarias en Bahía Blanca (APELL). **Plan de Alerta Comunitario para Emergencias Industriales**

En la experiencia APELL, existen tres actores clave para que el proceso tenga éxito: el gobierno local, la industria y los grupos de la comunidad (reunidos a través de instituciones intermedias).

Participamos en el Comité de Bahía Blanca (APELL).

Este fue creado en el marco del proceso APELL: https://www.bahia.gob.ar/gobierno/apell/), un programa de las Naciones Unidas para el ambiente, cuyo objetivo radica en minimizar el número y los impactos negativos de los accidentes y emergencias provocados por productos químicos.

A través de este programa, se aspira a concientizar a la comunidad sobre los posibles riesgos y peligros que existen en el área de influencia. Además, elabora planes coordinados de respuesta ante una emergencia.

Al igual que el Comité de Abbott, el Comité de APELL está integrado por industrias, personas de la comunidad y entes provinciales en estos comités se tratan problemáticas de las zonas, se dejan actas de compromiso para que los responsables pueden trabajar en aspectos que mejoren dichas problemáticas, prevenir la pérdida de vidas humanas, daños materiales y ambientales, que resulten como consecuencia de emergencias ocurridas en los establecimientos industriales y el transporte.

Celsur participa activamente de las reuniones, y opina sobre los temas referentes a los riesgos, peligros y prevención.

7

Ambiente

7. Ambiente

GRI: 3-3

Nuestro compromiso con el ambiente está reflejado en la Política de Calidad, Seguridad y Ambiente. Esta nos proporciona los lineamientos que se deben seguir para reducir el impacto de nuestra operación.

Política de Calidad, Seguridad y Ambiente

Se centra en satisfacer los requisitos y las expectativas de nuestros clientes, analizar el contexto organizacional y comprender las necesidades de las partes interesadas. Nos comprometemos a velar por el bienestar de nuestro personal y de la comunidad, así como a establecer procesos que cumplan con estándares de calidad, seguridad, salud ocupacional y protección ambiental.

Contamos con una matriz de puntos críticos para cada planta logística, donde se identifican aspectos ambientales relevantes y sus impactos asociados. Luego, se hace una valoración numérica de cada impacto, lo que permite, en caso de que sea necesario, llevar adelante un plan de acción.

Además, tenemos una matriz de objetivos y metas, la cual nos permite orientar nuestra gestión, así como también darles seguimiento a los indicadores de desempeño, por ejemplo medición de consumo de energía eléctrica, agua, impresiones y residuos generados.

En 2024 aprobamos las auditorías de revisión de las normas ISO 900.1, 14.001 y 45.001.En 2023 obtuvimos, por primera vez, el certificado del Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente (PCRMA) en Bahía Blanca y la renovación en Abbott.

Nuestra calificación de 62 puntos sobre 100, en el cuestionario de Ecovadis, nos valió la Medalla de Bronce. Nuestro desempeño nos ubicó en el 80.o percentil, es decir, nuestra puntuación es igual o superior al 80% de todas las empresas evaluadas.

Entre julio de 2023 y junio de 2024, destinamos un total de $598.525.757 a nuestro programa de sustentabilidad, a diferentes capacitaciones, proyectos de mejora, asesorías legales, estudios y trámites.

Efectuamos inversiones ambientales, como la adquisición de máquinas eléctricas para el movimiento de carga, y otorgamos tarjetas de combustible de mejor calidad.

En nuestra página web, se reciben consultas y reclamos relacionados con el ambiente. Contamos con un procedimiento específico, donde estas consultas y reclamos son atendidos por el sector responsable. No hemos recibido multas ni infracciones ambientales en el ejercicio 2023-2024.

Desafíos para 2024-2025

- Validar el sistema de medición de la huella de carbono según el GHG Protocol
- Analizar y participar en proyectos de compensación de huella de carbono
- Mejorar el sistema de gestión de indicadores ambientales interno, para tener información más precisa y tomar mejores decisiones
- Implementar tecnología que permita reducir las emisiones en los vehículos que emplea la empresa, para reducir la huella de carbono
- Proyectos de generación de energía eléctrica mediante células fotovoltaicas
- Incrementar los equipos de carga que sean a baterías de ion litio
- Programa de gestión de residuos unificado para todas las plantas en las cuales opera Celsur

7.1. Gestión **energética**

Tema material: eficiencia energética, consumo responsable de recursos: papel, plásticos y combustibles | **GRI:** 3-3, 302-1

El principal consumo energético de la empresa proviene de la red eléctrica. El consumo se destina para la iluminación y calefacción de las oficinas, así como para el uso de maquinaria. Los equipos de combustión se usan exclusivamente cuando no disponemos de red eléctrica y en caso de emergencias.

Consumo energético dentro de la organización	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Gasoil	M^3	12.7	6.724	4.081
Energía eléctrica	KWh	2.053.733	2.169.225	1.945.990

Durante el 2023 avanzamos en la sistematización de la información para llevar adelante el cálculo de intensidad energética, siendo 1,14 GJ/tn transportada, para la determinación se incluyeron más de la mitad de los sitios donde opera Celsur.

[8] El 14,3 % de la demanda eléctrica fue cubierta mediante generación de fuentes renovables propia de la red eléctrica, según el informe anual 2023 de CAMMESA.

[9] Tn transportadas igual a 1.807.208,71

Proyecto para el periodo 2024-2025

- Se avanzará con un programa de solicitud de información sobre sustentabilidad a algunos de nuestros proveedores más importantes, a través de la plataforma de Ecovadis.

Proyectos de eficiencia energética y energías renovables

En la sede central de General Rodríguez, instalamos medidores que cuentan con un software para monitorear el consumo por sector, identificando los sectores de mayor consumo y detectar picos de consumo. Como resultado, decidimos reemplazar, paulatinamente, los equipos de la sala de baterías (que representan el sector de mayor consumo energético) con baterías de plomo.

Estas se pueden cargar a demanda, a diferencia de las baterías de plomo-ácido, que requieren 8 horas de carga para operar.

En Abbott, se puso en marcha un proyecto para instalar paneles fotovoltaicos, con el objetivo de reducir las emisiones de CO2 y, así, reducir la huella de carbono. Además, esta iniciativa nos permite disminuir nuestra dependencia de la red pública de energía, generando un ahorro en los costos.

7.2. Emisiones

Tema material: huella de carbono | **GRI:** 3-3, 305-1, 305-2, 305-3

Celsur, al ser una empresa que terceriza sus operaciones logísticas, impacta significativamente en el ambiente debido a la operación de sus camiones. En este sentido, nuestra principal fuente de emisiones se debe al transporte de productos. Por esto, nuestra política de incorporación de camiones exige:

- Incorporar camiones a la flota con una antigüedad máxima de 15 años, lo que permite utilizar combustibles menos contaminantes. A su vez, a partir de un convenio con AXION Energy, nuestra flota utiliza AXION Diésel X10.
- Los tanques de los camiones deben contar con tecnología de urea, la cual, en combinación con AXION Diésel X10, reduce las emisiones contaminantes de óxido de nitrógeno (NOx) y ahorra entre el 7 % y el 10% de consumo de combustible.
- Asimismo, en este periodo se ha capacitado a nuestros choferes en manejo eficiente, con el objetivo de desarrollar hábitos seguros de conducción, que contribuyan al ahorro de combustible y, así, a reducir las emisiones deCO2.
- Exigimos la carga de combustible tipo Euro 5, que tiene un mayor rendimiento por kilómetro recorrido y un menor impacto ambiental.

Nuestro cálculo de huella de carbono incluye los servicios de transporte en su totalidad, lo que, para Celsur, corresponde a alcance 1, debido al tipo de actividad desarrollada. Luego, de forma parcial, se analizó el consumo de energía, residuos y transporte corporativo.

	2023-2024	2022-2023[10]
Total emisiones (tn CO2 eq)	**10.584,00**	**15.163,90**
Emisiones alcance 1 (tn CO2 eq)		
• Combustión fija	10.031,40	-
Total	**10.031,40**	**14.202,00**
Emisiones alcance 2 (tn CO2 eq)		
• Electricidad	548	906
Total	**548**	**906**
Emisiones alcance 3 (tn CO2 eq)		
• Transporte del personal (Solo viajes corporativos aéreos)	4,6	8,6
• Gestión de residuos urbanos + consumo de papel para impresiones	-	47.3
Total	**4,6**	**55,9**

[10] Los valores de las emisiones del período 2022-2023 han cambiado ya que ahora son calculados internamente por la empresa, antes se realizaba de forma externa, sin tener acceso a la información. Las emisiones anteriormente calculadas eran de 15.123,6 tn CO2 eq.
[11] Sede General Rodríguez y Malvinas Argentinas. En 2023-2024 no fueron calculadas estas emisiones por motivos técnicos de la empresa.

La disminución en el total de las emisiones en el periodo 2023-2024 respecto al periodo 2022-2023, se debe a dos motivos. Por un lado, hubo una disminución en el comercio en general en el último año y por otro lado, en diciembre, una fuerte tormenta afectó la ciudad de Bahía Blanca y algunas operaciones en General Rodríguez, lo que provocó una disminución en los volúmenes transportados durante más de 30 días.

kg CO2eq/ Tn transportadas

	2023-2024	2022-2023
Intensidad de las emisiones de GEI alcance 1	5,55	7,86
Intensidad de las emisiones de GEI alcance 2	0,30	0,50
Intensidad de las emisiones de GEI alcance 3	0,0025	0,0241
Intensidad de las emisiones de GEI totales	**5,8525**	**8,3841**

Desarrollamos una plataforma que nos permite calcular automáticamente las emisiones de CO2 y obtener información detallada por año, mes, alcance, fuente y sitio. Además, elaboramos un documento para explicar cómo es el proceso de recolección de datos, así como manuales de manejo de la plataforma.

Aparte de medir nuestra huella de carbono, trabajamos en proyectos de reducción de emisiones, que forman parte de nuestra hoja de ruta.

El objetivo es reducir nuestras emisiones relativas un 10% para 2026 y un 30% para 2030, teniendo como año de base el periodo julio de 2022-junio de 2023. Entre los proyectos incluidos, se encuentran:

Entre los proyectos incluidos, se encuentran:

- Instalación de una planta de energía fotovoltaica para la operación de Abbott.
- Incorporación de vehículos a GNC para viajes cortos.
- Implementación de proyectos de compensación de emisiones.
- Sustitución de equipos de movimiento interno por baterías de litio.

Usamos maquinaria con baterías de ion litio, que evita el uso de baterías de plomo:

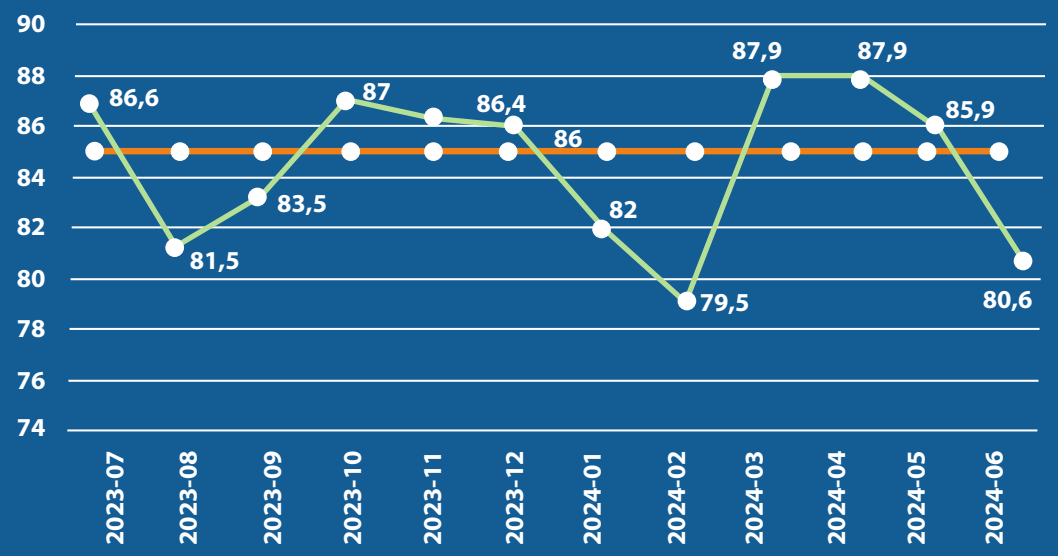
- 13 zorras HB con batería litio
- 1 orderpicker con batería litio
- 1 zorra HC con batería litio
- 2 apiladoras con batería litio

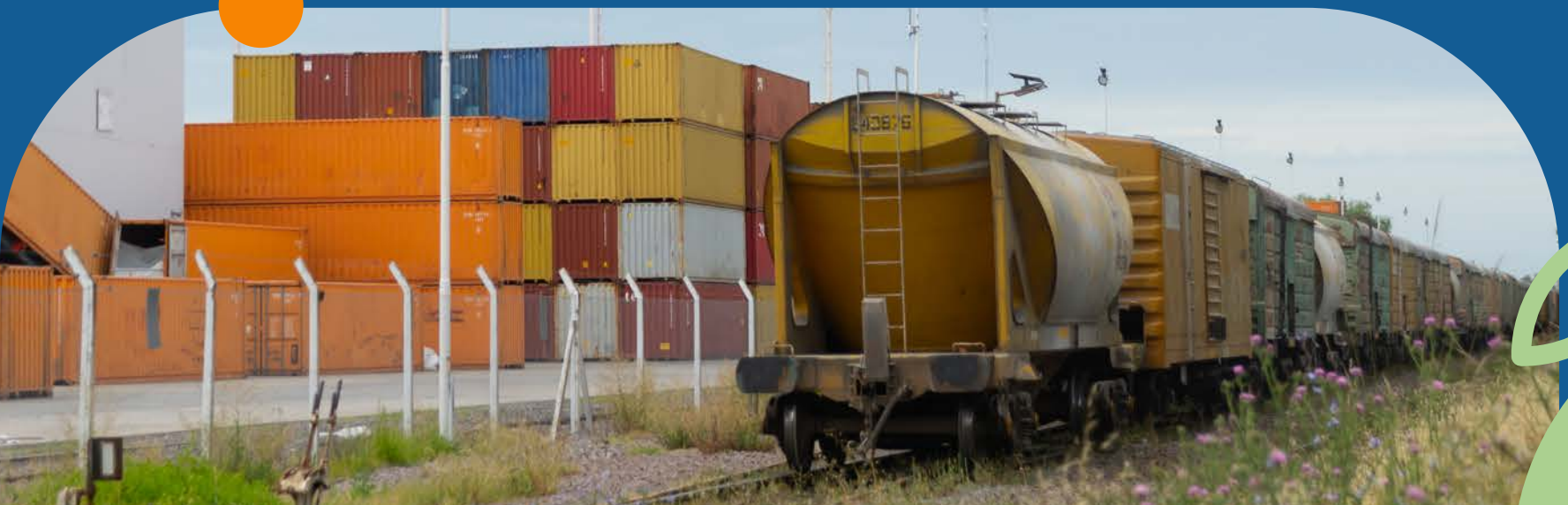
7.2.1. Bodegas aprovechadas y traslados más eficientes

Utilizamos el tren FerroSur para traslados entre Bahía Blanca, Abbott y la terminal de Río de la Plata, contribuyendo a reducir las emisiones de nuestra flota.

Los contenedores vacíos, que llegan al puerto, retornan por la vía férrea para ser rellenados, evitando el uso de camiones, lo que los hace más eficientes. A su vez, nos esforzamos para lograr un 85% de ocupación de bodega en nuestros viajes de retorno del interior del país, logrando superar esa ocupación en siete de los doce meses.

Ocupación de bodega





7.3. Residuos

Tema material: gestión de residuos | **GRI:** 3-3, 306-1, 306-3, 306-4, 306-5

Como parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad, implementamos un programa de gestión de residuos, que incluye su segregación, recuperación y reciclaje, teniendo en cuenta su composición y nivel de peligrosidad.

Además, colaboramos con nuestros clientes para promover la correcta segregación de sus residuos desde el origen, y llevamos a cabo actividades de concientización entre nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras.

Los insumos que tiene Celsur identificados y contabilizados son pallets, cubiertas (316 unidades) y papel (15 toneladas).

Respecto a los residuos que generamos, a continuación se resumen los principales:

- **Residuos sólidos urbanos:** basura de comedor y restos de oficina, cartón y plástico.
- **Residuos patogénicos:** residuos de servicio médico.
- **Residuos especiales:** restos de pintura, agua con elementos ácidos de limpieza de baterías, absorbentes minerales, maderas y sólidos con pintura, baterías de plomo, recipientes, trapos y sólidos con restos de hidrocarburos.
- **Residuos de clientes:** pallets y plásticos.
- **Otros residuos: reciclables:** papel, madera, film y tapitas.

	2023-2024			2022-2023		
	Total residuos generados (Tn)	Residuos no destinados a eliminación (Tn)	Residuos destinados a eliminación (Tn)	Total residuos generados (Tn)	Residuos no destinados a eliminación (Tn)	Residuos destinados a eliminación (Tn)
Residuos peligrosos	7	-	7	1,7	-	-
Residuos no peligrosos	515,2	334	181,2	680	535	535

[12]Las ecoislas son espacios designados por las operaciones, donde se hace la separación y el almacenamiento de aquellos residuos que pueden ser reutilizados o reciclados.

	2023-2024		2022-2023	
Destino	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Residuos no destinados a eliminación				
Recuperados (Tn)	-	334	-	535
Preparación para la reutilización (Tn)	-	-	-	-
Residuos destinados a eliminación				
Incineración (sin recuperación energética) (Tn)	1	-	0,50	-
Otras operaciones de eliminación (Tn)	6	-	1,20	-

Los residuos reciclables son acopiados transitoriamente en las Ecoislas de nuestras operaciones, previo a su retiro y envío para su correspondiente tratamiento de revalorización. Contamos con Ecoislas tanto en General Rodríguez como en la planta de uno de nuestros clientes en la localidad de Malvinas Argentinas.

La generación de residuos plásticos, por el uso de viandas en los comedores de nuestras sedes, son un desafío ambiental clave. En la sede de General Rodríguez, contamos con dos comedores: uno de uso común (administración, gerencia, contratistas, entre otros), donde los únicos descartables generados son cucharas; el otro es exclusivo para Makro, donde se genera una mayor cantidad de residuos plásticos debido al uso de viandas. De manera similar, en las sedes de Pilar y Malvinas, se generan residuos plásticos como producto de la entrega de viandas.

En la Plataforma Logística Parque General Rodríguez de GM, reutilizamos el 100% de los pallets y cajones proporcionados por nuestros clientes del sector automotriz. Dentro del depósito, los utilizamos como contenedores en los procesos de almacenamiento, preparación y descarte. En el transporte, a menudo reemplazan los pallets y, una vez que llegan a la Ecoisla, los donamos al Sindicato de Camioneros de General Rodríguez.

Para el segmento de mercado de consumo masivo, enviamos a los clientes de retail, pallets, cartones, ángulos y esquineros, que luego ingresan a nuestro depósito para que puedan reutilizarlos; así, se evita la necesidad de comprar parte de estos insumos necesarios para el transporte de la mercadería.

Buscamos recuperar productos y materiales envasados para cada categoría de producto. Por ello, contamos con un proyecto de recuperación de bolsas vacías de pellets desde los clientes de Dow, para su reciclado y generación de nueva materia prima. Además, en una de nuestras operaciones, incorporamos maquinaria de estrichado automática. Ello contribuye a disminuir el 56 % del consumo de plástico, específicamente, de film por pallet en esa tarea. Debido a nuestra actividad, se desechan cubiertas, las cuales tienen como destino la preparación para la reutilización, en el período 2023-2024, se generaron 339 unidades, mientras que en el periodo anterior se generaron 293 unidades. En algunos casos se trata mayor cantidad de cubiertas que las obtenidas, debido a que el servicio de recapado de cubiertas es ofrecido a clientes.

En relación con nuestros residuos especiales, contamos con certificados de tratamiento y disposición final, emitidos por el Ministerio de Ambiente de la Provincia de Buenos Aires. Asimismo, presentamos las declaraciones juradas anuales de residuos especiales en nuestras plantas de General Rodríguez, Pilar 1 y Abbott.

Dentro de las situaciones anormales o de emergencia, consideramos el riesgo de posibles derrames por parte de nuestras maquinarias, containers, autoelevadores o camiones. Por ello, 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 con las 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.

Por otra parte, tenemos un proyecto en desarrollo, que incluye el aprovechamiento de algunos viajes al interior para transportar residuos plásticos, los cuales servirán para su aprovechamiento posterior.

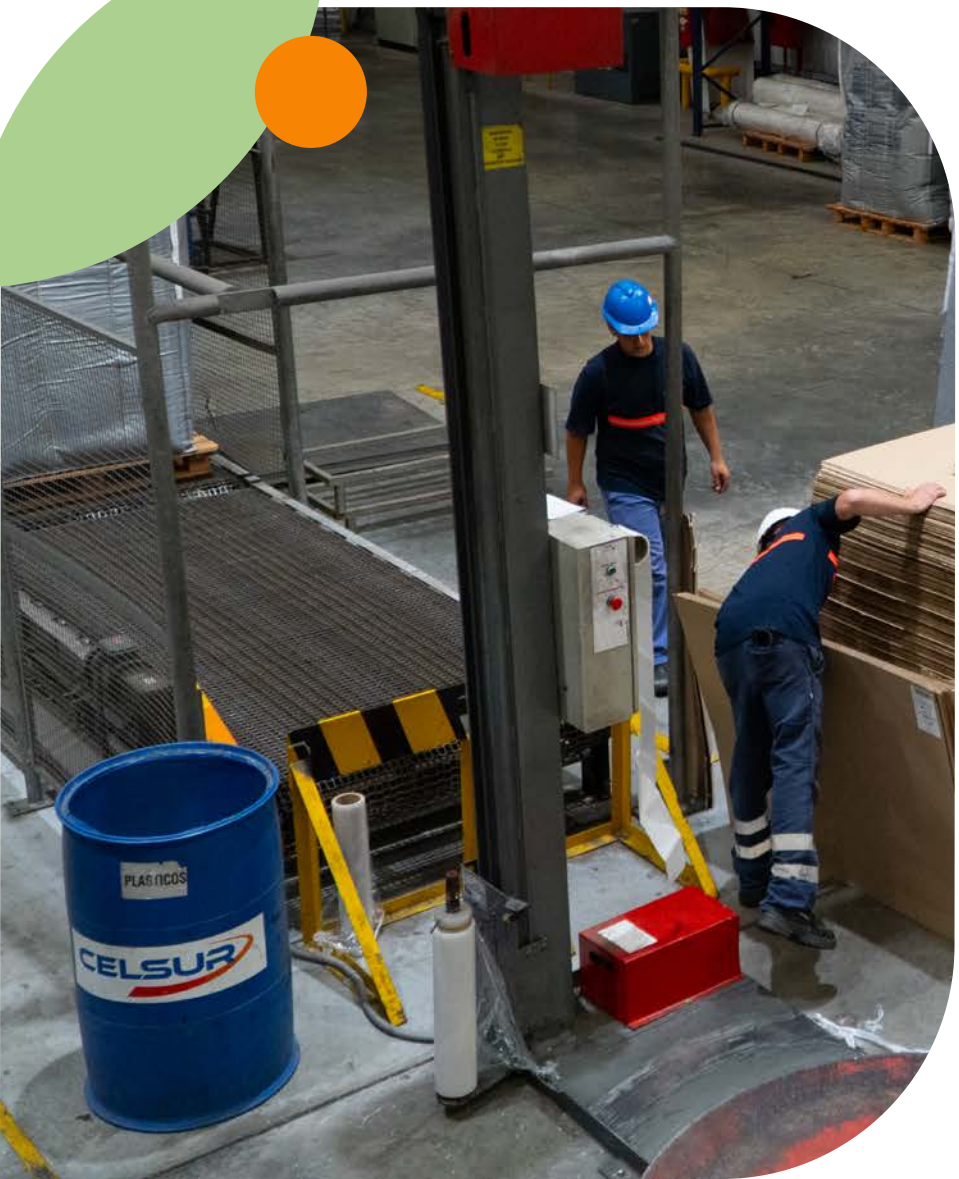
El proyecto lo estamos llevando a cabo junto con una ONG, que vincula empresas que necesitan ciertos tipos de plásticos con otras que los generan como residuos. Participamos uniendo estos nodos con el transporte, aprovechando los regresos de ciertos clientes con los semirremolques vacíos. Coordinamos la entrega y el retiro con la ONG “Delterra” y el proveedor, según las rutas comerciales que Celsur tiene actualmente.

Programa Cero Pérdida de Pellets (Operation Clean Sweep)

- El uso y la manipulación de pellets de polietileno es una fuente de posibles impactos ambientales. Por ello, participamos del Programa Cero Pérdida de Pellets desde 2020, para evitar la contaminación del agua y recuperar el producto a través del barrido sucio, para reinsertarlo en la cadena de valor.
- Este programa implica la capacitación del personal, el seguimiento de buenas prácticas de limpieza, contar con recursos necesarios, realizar el mantenimiento de la infraestructura, realizar auditorías y resolver desvíos.

7.4. Agua

GRI: 3-3, 303-3, 303-4, 303-5



En Celsur, el agua solo se utiliza para baños y vestuarios; no hay procesos productivos que utilicen dicho recurso. Sin embargo, hacemos foco en la reducción y eficiencia de su consumo. Por ello, contamos con un plan de mantenimiento preventivo de fuentes de provisión de agua, incluyendo controles regulares en todos los puntos donde podrían ocurrir pérdidas de agua, como es en baños, duchas y comedores. Esta información se ve reflejada en indicadores que se comparten mensualmente con la Alta Dirección.

El consumo de agua para beber proviene de bidones; el agua que se consume para baños y vestuarios proviene de pozo. Debido a la falta de un sistema cloacal, en la sede General Rodríguez, tenemos dos plantas de tratamiento de efluentes, mientras que en Abbott disponemos de una. Estas permiten realizar un tratamiento previo antes de verter los efluentes al sistema pluvial.

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023
Extracción de agua	M3	13.255	11.425
Vertido del agua	M3	13.255	11.425

7.6. Concientización **ambiental**

Tema material: concientización ambiental | **GRI:** 3-3

Como parte de nuestro compromiso con el ambiente, promovemos la formación de nuestro personal y acciones ambientales que generan impacto positivo y sensibilización.

- Durante el periodo 2023-2024, donamos 1,8 toneladas de papel al Programa de Reciclado y Medio Ambiente de la Fundación Garrahan, una reconocida iniciativa con casi 25 años de experiencia. A través ella, se genera impacto en tres dimensiones: ecológica, solidaria y educativa.

- El equipo de Calidad, Seguridad y Ambiente se capacitó como auditor interno en las normas ISO 9001, 14001 y 45001.

Sobre este **reporte**

El presente Reporte de Sustentabilidad corresponde a:

CELSUR LOGÍSTICA S.A
CUIT 30-68150538-1

Oficina central:
Ruta 24. Km 20 - Bº El Casco Gral. Rodríguez
Página web: https://celsur.com.ar/

Este es el cuarto Reporte de Sustentabilidad de Celsur Logística, y se elaboró utilizando como referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). A través de este, rendimos cuentas en relación con nuestro desempeño económico, social y ambiental de nuestra actividad. Con esta iniciativa, reafirmamos el compromiso constante con la comunidad, los grupos de interés y la responsabilidad social.

El ciclo económico de Celsur Logística es desde el 1 de julio al 30 de junio, período por el cual emitimos tanto los Estados Contables como el presente Reporte. Estamos llevando adelante el proceso de rendición de cuentas en forma anual; el período del presente reporte es desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024.

Ponemos a disposición los datos de contacto de la empresa, para cualquier información adicional o sugerencia que nos quieran hacer llegar en relación con el presente Reporte de Sustentabilidad:

Mail de contacto: malvarado@celsur.con.ar

La información de este reporte no contiene re expresiones de información, ni cambios significativos en los temas y en su cobertura. Por el momento, decidimos no realizar una verificación externa.

Declaración de uso	Celsur Logística S.A. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de julio 2023 al 30 de junio 2024.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicados	No aplica

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA / SECCIÓN
CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos Generales	**La organización y sus prácticas de presentación de informes**		
	2-1	Detalles organizacionales	8, 88
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	88
	2-3	Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	88
	2-4	Actualización de la información	88

Continúa en la página siguiente

CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos Generales	**2-5**	Verificación externa	88
	Actividades y trabajadores		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10
	2-7	Empleados	50, 99
	2-8	Trabajadores que no son empleados	50
	Gobernanza		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	20
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	20
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	20
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	20
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	20

Continúa en
la página siguiente

CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos Generales	**2-14**	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	20
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	20
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	20
	2-19	Políticas de remuneración	20
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	20
	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4, 27
	2-23	Compromisos y políticas	23
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	20
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	23
	2-28	Afiliación a asociaciones	17

Continúa en
la página siguiente

CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos Generales	**Participación de los grupos de interés**		
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	29
	2-30	Convenios de negociación colectiva	50, 101
TEMAS MATERIALES			
GRI 3: Temas Materiales	**3-1**	Proceso de determinación de los temas materiales	31
	3-2	Lista de temas materiales	31
EFICIENCIA ENERGÉTICA; CONSUMO RESPONSABLE DE RECURSOS: PAPEL, PLÁSTICOS Y COMBUSTIBLES			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	78, 80
GRI 302: Energía	**302-1**	Consumo energético dentro de la organización	80
HUELLA DE CARBONO			
GRI 3: Temas materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	78, 81

Continúa en
la página siguiente

GRI 305: Emisiones	**305-1**	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	81
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	81
	305-39	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	81
GESTIÓN DE RESIDUOS; CONSUMO RESPONSABLE DE RECURSOS: PAPEL, PLÁSTICOS Y COMBUSTIBLES			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	78, 84
GRI 306: Residuos	**306-1**	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	84
	306-3	Residuos generados	84
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	84
	306-5	Residuos destinados a eliminación	84
GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTOS			
GRI 3: Temas materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	51, 56, 87
GRI 404: Formación y enseñanza	**404-1**	Media de horas de formación al año por empleado	56, 105

Continúa en
la página siguiente

GRI 404: Formación y enseñanza	**404-3**	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	51, 106
BIENESTAR LABORAL			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	57, 59
GRI 401: Empleo	**401-1**	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	51, 57, 101
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	57
	401-3	Permiso parental	57, 104
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y GÉNERO			
GRI 3: Temas materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	50
GRI 2: Contenidos generales	**2-7**	Empleados	50, 99
GRI 405: Presencia en el mercado	**202-1**	Ratio del salario de categoría inicial estándar frente al salario mínimo legal	109
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	**405-1**	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	20, 98, 107

Continúa en
la página siguiente

	405-2	405-2 Ratio del salario básico vs remuneración total de la mujeres frente a hombres, por categoría laboral	109
		SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	61
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	**403-1**	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	61
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	61
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	61
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	61
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	61
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	61
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	61
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	61

Continúa en
la página siguiente

	403-9	Lesiones por accidente laboral	61
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	61
		CONTRIBUCIÓN A LAS COMUNIDADES LOCALES	
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	70
Indicador propio Celsur		Importe en Pesos de Inversión social	70
		Donaciones en especie	70
		SEGURIDAD VIAL	
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	39
		VÍNCULO SOCIAL PÚBLICO-PRIVADO	
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	70
		ÉTICA, TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO	
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	23
		CADENA DE VALOR SOSTENIBLE	
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	34, 43
GRI 204: Prácticas de adquisición	**204-1**	Proporción de gasto en proveedores locales	34
Indicador propio Celsur		% de tractores que son a GNC	43
		% de semi escalables que son escalables	43

Continúa en
la página siguiente

		Cantidad de proveedores de transporte evaluados ambientalmente	43
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	42
CALIDAD Y SERVICIO AL CLIENTE			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	35
SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	41
CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	39
OTROS TEMAS NO MATERIALES			
AGUA			
GRI 3: Temas Materiales	**3-3**	Gestión de los temas materiales	78, 86
	303-3	Extracción de agua	86
	303-4	Vertidos de agua	86
	303-5	Consumos de agua	86

APÉNDICE INDICADORES SOCIALES GRI

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
CAPÍTULO 2: GOBIERNO CORPORATIVO				
GRI 405-1.a. Diversidad en el órgano de gobierno				
Cantidad de personas en el órgano de gobierno				
• Total	Cantidad	5		
• Mujeres	Cantidad	0		
• Hombres	Cantidad	5		
Porcentaje de personas en el órgano de gobierno				
• Total	%	100%		
• Mujeres	%	0%		
• Hombres	%	100%		
Porcentaje de personas en el órgano de gobierno según grupo etario				
• **Total**				
• menores de 30 años	%	0%		
• entre 30 y 50 años	%	40%		
• mayores de 50 años	%	60%		
• **Mujeres**				
• menores de 30 años	%	0%		
• entre 30 y 50 años	%	0%		
• mayores de 50 años	%	0%		
• **Hombres**				
• menores de 30 años	%	0%		
• entre 30 y 50 años	%	40%		
• mayores de 50 años.	%	60%		

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
CAPÍTULO 5: COMPROMISO CON COLABORADORES				
GRI 2.7 Empleados				
Cantidad total de empleados al cierre del período				
• Total	Cantidad	903	904	862
• Mujeres	Cantidad	62	62	48
• Hombres	Cantidad	841	842	814
Cantidad según contrato laboral y género				
• Total				
• Empleados Fijos	Cantidad	903	904	862
• Empleados Temporales	Cantidad	75	0	0
• Empleados por horas no garantizadas	Cantidad	0	0	0
• **Mujeres**				
• Empleados Fijos	Cantidad	62	62	48
• Empleados Temporales	Cantidad	12	0	0
• Empleados por horas no garantizadas	Cantidad	0	0	0
• **Hombres**				
• Empleados Fijos	Cantidad	841	842	814
• Empleados Temporales	Cantidad	63	0	0
• Empleados por horas no garantizadas	Cantidad	0	0	0
Cantidad según tipo de contrato laboral				
• Total				
• A tiempo completo	Cantidad	903	904	862
• A tiempo parcial	Cantidad	0	0	0
• **Mujeres**				
• A tiempo completo	Cantidad	62	62	48

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
CAPÍTULO 5: COMPROMISO CON COLABORADORES				
GRI 2.7 Empleados				
• A tiempo parcial	Cantidad	0	0	0
• **Hombres**				
• A tiempo completo	Cantidad	841	842	814
• A tiempo parcial	Cantidad	0	0	0
Cantidad según categoría laboral				
• **Total**				
• Directores	Cantidad	5	4	4
• Gerentes	Cantidad	40	34	34
• Jefes	Cantidad	34	49	36
• Analistas/Supervisores	Cantidad	161	141	137
• Administrativos u operarios	Cantidad	663	676	651
• **Mujeres**				
• Directores	Cantidad	0	0	0
• Gerentes	Cantidad	5	4	4
• Jefes	Cantidad	3	2	2
• Analistas/Supervisores	Cantidad	23	23	13
• Administrativos u operarios	Cantidad	31	33	29
• **Hombres**				
• Directores	Cantidad	5	4	4
• Gerentes	Cantidad	35	30	30
• Jefes	Cantidad	31	47	34
• Analistas/Supervisores	Cantidad	138	118	124
• Administrativos u operarios	Cantidad	632	643	622

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
GRI 2.7 Empleados				
GRI 2.8. Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por la organización				
Cantidad TOTAL de trabajadores que no son empleados	Cantidad	75		
GRI 2.30 Convenios de negociación colectiva				
% de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	%	69,21%	70%	69%
GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar frente al salario mínimo legal				
• Mujeres	%	1,55%		
• Hombres	%	1,55%		
GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal				
Cantidad Total de nuevas contratacionesde personal				
• **Total**	Cantidad	54	13	121
• Mujeres	Cantidad	5	86	15
• Hombres	Cantidad	49	99	106
Tasa de nuevas contrataciones de personal				
• **Total**	%	6%	11%	14%
• Mujeres	%	8%	21%	31%
• Hombres	%	6%	10%	13%
Cantidad Total de nuevas contrataciones por grupo etario				
- Total				
• menores de 30 años	Cantidad	2	39	15
• entre 30 y 50 años	Cantidad	3	59	93
• mayores de 50 años.	Cantidad	0	1	13
• **Mujeres**				
• menores de 30 años	Cantidad	2		

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• entre 30 y 50 años	Cantidad	3		
• mayores de 50 años.	Cantidad	0		
• Hombres				
• menores de 30 años	Cantidad	12		
• entre 30 y 50 años	Cantidad	34		
• mayores de 50 años.	Cantidad	3		
Tasa de nuevas contrataciones por grupo etario				
• Total				
• menores de 30 años	%	2%	4%	2%
• entre 30 y 50 años	%	4%	7%	11%
• mayores de 50 años.	%	0%	0%	2%
• Mujeres				
• menores de 30 años	%	3%		
• entre 30 y 50 años	%	5%		
• mayores de 50 años.	%	0%		
• Hombres				
• menores de 30 años	%	1%		
• entre 30 y 50 años	%	4%		
• mayores de 50 años.	%	0%		
Cantidad total de rotación del personal (salidas del personal)				
• Total	Cantidad	14	64	46
• Mujeres	Cantidad	2	5	9
• Hombres	Cantidad	12	59	37
Tasa de rotación del personal (salidas del personal)				
• Total	%	2%	7%	5%
• Mujeres	%	3%	8%	19%

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• Hombres	%	1%	7%	5%
Cantidad de rotación del personal (salidas del personal) según grupo etario				
• Total				
• menores de 30 años	Cantidad	5	8	5
• entre 30 y 50 años	Cantidad	8	46	34
• mayores de 50 años.	Cantidad	1	10	7
• Mujeres				
• menores de 30 años	Cantidad	1		
• entre 30 y 50 años	Cantidad	1		
• mayores de 50 años.	Cantidad	0		
• Hombres				
• menores de 30 años	Cantidad	4		
• entre 30 y 50 años	Cantidad	7		
• mayores de 50 años.	Cantidad	1		
Tasa de rotación del personal por grupo etario				
• Total				
• menores de 30 años	%	1%		
• entre 30 y 50 años	%	1%		
• mayores de 50 años.	%	0%		
• Mujeres				
• menores de 30 años	%	2%		
• entre 30 y 50 años	%	2%		
• mayores de 50 años.	%	0%		
• Hombres				
• menores de 30 años	%	0%		
• entre 30 y 50 años	%	1%		

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• mayores de 50 años.	%	0%		
GRI 401-3 Permiso parental				
Cantidad de empleados con derecho a permiso parental				
• **Total**	Cantidad	17		
• Mujeres	Cantidad	2		
• Hombres	Cantidad	15		
Cantidad de empleados que se han acogido al permiso parental				
• **Total**	Cantidad	17		
• Mujeres	Cantidad	2		
• Hombres	Cantidad	15		
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia				
• **Total**	Cantidad	16		
• Mujeres	Cantidad	1		
• Hombres	Cantidad	15		
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia y siguen siendo empleados luego de 12 meses (retención)				
• **Total**	Cantidad	15		
• Mujeres	Cantidad	1		
• Hombres	Cantidad	14		
Tasa de regreso de empleados				
• **Total**	%	94%	100%	
• Mujeres	%	50%	100%	
• Hombres	%	100%	100%	
Tasa de retención de empleados				
• **Total**	%	88%	100%	
• Mujeres	%	50%	100%	
• Hombres	%	93%	100%	

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado				
Horas totales de formación				
• **Total**	Cantidad	2.111	2.109	
• Mujeres	Cantidad	412		
• Hombres	Cantidad	1.699		
Total Promedio de horas de formación				
• **Total**	Promedio	2,3	2,33	
• Mujeres	Promedio	6,6		
• Hombres	Promedio	2,0		
Horas totales según categoría laboral				
• **Total**				
• Directores	Cantidad	2		
• Gerentes	Cantidad	337		
• Jefes	Cantidad	741		
• Analistas/Supervisores	Cantidad	729		
• Administrativos u operarios	Cantidad	302		
• **Mujeres**				
• Directores	Cantidad	0		
• Gerentes	Cantidad	109		
• Jefes	Cantidad	22		
• Analistas/Supervisores	Cantidad	273		
• Administrativos u operarios	Cantidad	10		
• **Hombre**				
• Directores	Cantidad	2		
• Gerentes	Cantidad	228		
• Jefes	Cantidad	719		

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• Analistas/Supervisores	Cantidad	456		
• Administrativos u operarios	Cantidad	292		
Promedio horas totales según categoría laboral				
• **Total**				
• Directores	Cantidad	0,4		
• Gerentes	Cantidad	8,4		
• Jefes	Cantidad	21,8		
• Analistas/Supervisores	Cantidad	4,5		
• Administrativos u operarios	Cantidad	0,5		
• **Mujeres**				
• Directores	Cantidad	-		
• Gerentes	Cantidad	21,8		
• Jefes	Cantidad	7,3		
• Analistas/Supervisores	Cantidad	11,9		
• Administrativos u operarios	Cantidad	0,3		
• **Hombres**				
• Directores	Cantidad	0,4		
• Gerentes	Cantidad	6,5		
• Jefes	Cantidad	23,2		
• Analistas/Supervisores	Cantidad	3,3		
• Administrativos u operarios	Cantidad	0,5		
GRI 404-3 Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional				
Porcentaje de empleados que han recibido evaluación de desempeño y desarrollo profesional				
• **Total**	%	18%		48%
• Mujeres	%	31%		31%
• Hombres	%	18%	43%	17%

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Porcentaje de empleados, por categoría laboral, que han recibido evaluación de desempeño y desarrollo profesional				
• **Total**				
• Directores	%	40,00%	50%	50%
• Gerentes	%	87,50%	94%	91%
• Jefes	%	100,00%	100%	100%
• Analistas/Supervisores	%	57,76%	56%	54%
• Administrativos u operarios	%	0,00%	0%	0%
• **Mujeres**				
• Directores	%	N/A		
• Gerentes	%	100,00%		
• Jefes	%	100,00%		
• Analistas/Supervisores	%	43,48%		
• Administrativos u operarios	%	0,00%		
• **Hombres**				
• Directores	%	40,00%		
• Gerentes	%	85,71%		
• Jefes	%	100,00%		
• Analistas/Supervisores	%	60,14%		
• Administrativos u operarios	%	0,00%		
GRI 405-1.b. Diversidad				
% empleados según sexo para cada una de las siguientes categorías:				
• **Mujeres**				
• Directores	%	0%	0%	0%
• Gerentes	%	13%	12%	12%
• Jefes	%	9%	4%	4%
• Analistas/Supervisores	%	14%	16%	9%

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• Administrativos u operarios	%	5%	5%	4%
• Hombres				
• Directores	%	100%	100%	100%
• Gerentes	%	88%	88%	88%
• Jefes	%	91%	96%	69%
• Analistas/Supervisores	%	86%	84%	88%
• Administrativos u operarios	%	95%	95%	92%
% empleados según grupo de edad para cada una de las siguientes categorías:				
• Menores de 30 años				
• Directores	%	0%	0%	
• Gerentes	%	0%	0%	
• Jefes	%	0%	8%	
• Analistas/Supervisores	%	6%	6%	
• Administrativos u operarios	%	8%	9%	
• Entre 30 y 50 años				
• Directores	%	40%	50%	
• Gerentes	%	45%	44%	
• Jefes	%	65%	63%	
• Analistas/Supervisores	%	75%	69%	
• Administrativos u operarios	%	77%	75%	
• Mayores de 50 años				
• Directores	%	60%	50%	
• Gerentes	%	55%	56%	
• Jefes	%	35%	29%	
• Analistas/Supervisores	%	20%	25%	
• Administrativos u operarios	%	15%	16%	

Continúa en
la página siguiente

	Unidad de medida	2023-2024	2022-2023	2021-2022
GRI 405-2 Ratio del salario básico vs remuneración total de la mujeres frente a hombres, por categoría laboral				
• Directores	%	0,00%		
• Gerentes	%	1,29%		
• Jefes	%	0,94%		
• Analistas/Supervisores	%	1,04%		
• Administrativos u operarios	%	1,94%		

ANEXO 1
Alineación del reporte con la plataforma Ecovadis

Código	Tabla Ecovadis Ítem	Indicador	Correspondencia GRi Descripción
ENV610	**Agua**	303	Extracción, vertido, y consumo de agua
	Biodiversidad	101	Biodiversidad
	Consumo de energía y GEI	302	Energía
	Contaminación del Aire	305	Emisiones
		305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)
		305-7	Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (SOx), Contaminantes orgánicos persistentes (COP), Compuestos orgánicos volátiles (COV), Contaminantes del aire peligrosos (HAP), Partículas (PM)
	Materiales, productos químicos y residuos	306	Residuos generados, peligrosos y no peligrosos, destinados y no destinados a eliminación
		301-1	Materiales utilizados por peso o volumen
		301-2	Insumos reciclados
		301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado
ENV630	**Total de emisiones brutas de GEI de alcance 3**	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)
	Total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 (anteriores)	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)
	Total de emisiones brutas de GEI de alcance 3 (posteriores)	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)
	Total emisiones GEI de Alcance 1 en toneladas métricas de CO2e	305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
	Total emisiones GEI de Alcance 2 en toneladas métricas de CO2e	305-2	Emisiones indirecta de GEI (Alcance 2)

Continúa en
la página siguiente

Código	Tabla Ecovadis Ítem	Indicador	Correspondencia GRi Descripción
ENV640	Consumo total de energía en MWh	302	Energía
	Consumo total de energía renovable	(en blanco)	No hay indicador GRI
	Peso total de los residuos no peligrosos en toneladas	306-3	Residuos generados, peligrosos y no peligrosos
	Peso total de los residuos peligrosos en toneladas	306-3	Residuos generados, peligrosos y no peligrosos
	Peso total de los residuos recuperados	(en blanco)	No hay indicador GRI
LAB4502	Porcentaje de empleados internos cubiertos por el análisis comparativo de salarios dignos	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas
	Porcentaje de empleados internos pagados por debajo del salario digno	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas
	Porcentaje de empleados internos y trabajadores contratados cubiertos por el análisis comparativo de salarios dignos	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas

Continúa en
la página siguiente

Código	Tabla Ecovadis Ítem	Indicador	Correspondencia GRi Descripción
	Porcentaje de empleados internos y trabajadores por contrato pagados por debajo del salario digno	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo grente al salario mínimo local
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas
	Porcentaje de la brecha salarial promedio para los empleados a los que se les paga por debajo del salario digno frente a un salario digno de referencia	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo grente al salario mínimo local
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas
LAB561	**Porcentaje de empleados de grupos minoritarios y/o vulnerables en altos cargos ejecutivos. (excluyendo juntas directivas) (si aplica)**	202-1	Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diverisdad: sexo, rango etario (menos de 30, entre 30 y 50, mayores de 50), y otros criterios de diversidad (grupos minoritarios o grupos vulnerables)
	Porcentaje de empleados de grupos minoritarios y/o vulnerables en toda la organización (si aplica)	405-1.b	Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diverisdad: sexo, rango etario (menos de 30, entre 30 y 50, mayores de 50), y otros criterios de diversidad (grupos minoritarios o grupos vulnerables)
	Porcentaje de mujeres empleadas en toda la organización	405-1.b	Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diverisdad: sexo, rango etario (menos de 30, entre 30 y 50, mayo-res de 50), y otros criterios de diversidad (grupos minoritarios o grupos vulnerables)

Continúa en
la página siguiente

Código	Tabla Ecovadis Ítem	Indicador	Correspondencia GRi Descripción
	Porcentaje de mujeres en el consejo de administración de la organización	405-1.a	Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diverisdad: sexo, rango etario (menos de 30, entre 30 y 50, mayores de 50), y otros criterios de diversidad (grupos minoritarios o grupos vulnerables)
	Porcentaje de mujeres en puestos de altos ejecutivos (p.ej. comité de dorección, miembros del consejo de administración)	405-1.a	Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diverisdad: sexo, rango etario (menos de 30, entre 30 y 50, mayores de 50), y otros criterios de diversidad (grupos minoritarios o grupos vulnerables)
	Promedio de la brecha salarial de género no ajustada	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas
LAB601	**Condiciones laborales**	(en blanco)	No hay indicador GRI. A qué refiere "Condiciones laborales"?
	Derechos humanos de terceros (si corresponde)	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos hymanos o semtidos a evaluación de DDHH
	Diálogo social	2-30	Porcentaje de empleados coubiertos por los convenios de negociación colectiva

Continúa en
la página siguiente

Código	Tabla Ecovadis Ítem	Indicador	Correspondencia GRi Descripción
	Diversidad, igualdad e inclusión	(en blanco)	No hay indicador GRI, EXCEPTO SE DEFINA A QUE APUNTA ECOVADIS CON DIVERSIDAD IGUALDAD E INCLUSION
	Formación y desarollo profesional	404-1	Media de horas de formación que los empleados hayan tenido en el período, por sexo y categoría laboral
		404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
	Salud y seguridad del empleado	403-10	Dolencias y enfermedades laborales
		404-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	Trabajo infantil, trabajo forzado & tráfico de personas (si corresponde)	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
		409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
LAB610	**Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTI) de los trabajadores directos (número total de eventos de lesiones con tiempo perdido) x 1 000 000/horas totales trabajadas en toda la empresa**	403-9.a.iii	Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrables. La tasa se calcula utilizando 1.000.000 por cada hora trabajada.

Continúa en
la página siguiente

Código	Tabla Ecovadis Ítem	Indicador	Correspondencia GRi Descripción
	Tasa de gravedad de las lesiones con tiempo perdido (LTI) (número de días perdidos debido a lesiones) x 1000/horas totales trabajadas	(en blanco)	No hay indicador GRI
LAB620	**Promedio de horas de formación por empleado**	404-1	Media de horas de formación que los empleados hayan tenido en el período, por sexo y categoría laboral

Coordinación General
Gerencia de Calidad, Seguridad, y Ambiente de Celsur

Producción
AG SUSTENTABLE

Diseño
Vera&Partners
verapartners.com.ar

Contacto

https://celsur.com.ar/

@CelsurOk

@celsurok