



Reporte de Sustentabilidad

2024-2025



Contenido

Carta a nuestros grupos de interés	04	• Sustentabilidad de la logística de transporte	55
Destacados 2024-2025	06	• Evaluación de flota de vehículos	57
1. Perfil de la compañía	07	5. Compromiso con colaboradores	59
Trayectoria	09	Diversidad e inclusión en nuestro capital humano	60
Nuestras actividades y servicios	10	• Gestión del talento	62
• Servicios y mercados atendidos	10	• Capacitación y desarrollo de colaboradores	67
• Centros de operaciones	14	• Compensaciones y beneficios	69
• Relaciones comerciales	17	• Comunicación y clima laboral	71
Alianzas institucionales	18	Salud y seguridad ocupacional	75
Logros, reconocimientos y certificaciones	19	• Operaciones de equipos de movimiento interno	86
2. Gobierno corporativo	21	6. Compromiso con la comunidad	87
Funciones y responsabilidades	22	Acciones comunitarias	90
Conducta empresarial responsable	25	Acciones comunitarias en Abbott	92
• Compromisos y políticas de conducta	25	Acciones comunitarias en Bahía Blanca (APELL).	94
empresarial responsable		Plan de Alerta Comunitario para Emergencias	
• Ética e integridad	26	Industriales	
• Derechos humanos	27	7. Ambiente	96
Gestión de riesgos	28	Gestión energética	99
3. Compromiso con la sustentabilidad	29	Emisiones	100
Nuestra Estrategia de Sustentabilidad	30	• Bodegas aprovechadas y traslados más eficientes	102
Nuestros grupos de interés	32	Residuos	103
Materialidad	34	Agua	106
4. Gestión del negocio y su impacto económico	37	Sobre este Reporte	107
Clientes	39	Índice de contenidos GRI	108
• Canales de atención y reclamos	41	Apéndice de indicadores sociales GRI	115
• Satisfacción de clientes	43		
• Seguridad y privacidad de clientes	44		
Calidad en nuestros servicios	48		
Innovación y tecnología	49		
Cadena de suministro: transporte logístico	51		



Carta a nuestros grupos de interés



Carta del Director Ejecutivo

Reporte de Sustentabilidad 2024-2025

GRI: 2-22

Es un orgullo presentar nuestro quinto **Reporte de Sustentabilidad** correspondiente al ejercicio 2024-2025, un año marcado por grandes desafíos, crecimiento de la empresa y avances concretos en nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza (ESG).

Este informe refleja la evolución de una compañía que, con **30 años de trayectoria en logística**, continúa consolidándose como referente en la región, impulsada por la innovación, la cercanía con el cliente y un firme compromiso con la generación de impacto positivo en el entorno donde operamos.

Durante este período, fortalecimos nuestra operación alcanzando hitos que reflejan el dinamismo de nuestro modelo de negocio. Hoy contamos con 1.259 colaboradores, gracias a la incorporación de dos nuevos clientes estratégicos que impulsaron un crecimiento del **140 % en el segmento automotriz** respecto del año anterior. Este desempeño fue acompañado por reconocimientos que respaldan y validan nuestro camino, como la obtención de la **Medalla de Bronce de EcoVadis**, la mejora en la calificación **CDP (de D a C)**, la recertificación de las normas **ISO 9001, 14001 y 45001**, y un **77 % de satisfacción de nuestros colaboradores en Great Place To Work**.

En materia ambiental, avanzamos decididamente hacia nuestras metas 2030, redujimos 22,7 % las emisiones de CO₂ (Alcance 1) respecto al año de base, implementamos equipos eléctricos y migramos equipos de movimiento de materiales a baterías de litio-ion, realizamos pruebas con camiones a gas y eléctricos e impulsamos la digitación interna para reducir impresiones, promoviendo procesos más eficientes y responsables.

El compromiso social también marcó nuestra agenda: invertimos **más de \$66 millones en iniciativas comunitarias**, con foco en General Rodríguez, Abbott y Bahía Blanca, incluyendo apoyo directo ante la emergencia sanitaria. A su vez, reforzamos nuestra cultura interna impulsando diversidad, inclusión, capacitación y seguridad, convencidos de que el desarrollo sostenible comienza por las personas. Nuestra gobernanza avanzó hacia un modelo más sólido, con la conformación de

un **Comité Ejecutivo** que impulsa la estrategia de crecimiento con una visión sostenible, apoyado en principios de ética, transparencia y gestión integral de riesgos.

Cada logro aquí presentado es resultado del trabajo colectivo de nuestros equipos, la confianza de nuestros clientes, el compromiso de nuestros proveedores y el diálogo permanente con las comunidades en las que nos desarrollamos.

Sabemos que el camino hacia una logística sostenible exige acción, innovación y alianzas. Por eso, reafirmamos nuestro compromiso de seguir transformando operaciones, reduciendo nuestra huella de carbono, fortaleciendo el desarrollo social y promoviendo las mejores prácticas de la logística.

Gracias por acompañarnos en este camino. En Celsur, continuamos avanzando con la mirada puesta en el futuro, con la convicción de que una logística eficiente debe ser también una logística consciente y responsable.



Gabriel García
DIRECTOR EJECUTIVO
CELSUR LOGÍSTICA





Destacados 2024-2025



Destacados 2024-2025

NUESTRO NEGOCIO

- 191.419 piezas almacenadas
- 41.826 camiones/contenedores recibidos con mercadería
- 1.257.712 ton de mercadería distribuida

EQUIPO DE TRABAJO CLAVE PARA NUESTRO CRECIMIENTO

- 1.259 colaboradores
- 10 % de mujeres
- 7 % de las búsquedas cubiertas internamente
- *Great Place To Work*: el 77 % de nuestro personal considera que Celsur es un excelente lugar para trabajar

CADENA DE VALOR

- 398 proveedores
- 101 transportistas contratados
- 100 % proveedores locales

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

- Más de \$66 millones destinados a inversión social
- Colaboración con la comunidad de General Rodríguez, Abbott y Bahía Blanca (APELL). Apoyo a la Emergencia Sanitaria de Bahía Blanca

GESTIÓN AMBIENTAL

- 2.161.859 KWh de consumo de energía eléctrica
- 10.974 ton de CO₂ Alcance 1
- 941 ton de residuos generados





Perfil de la compañía

The image shows the side of a large industrial building with a corrugated metal facade. The word "CELSUR" is painted in large, bold, blue capital letters. A thick, curved orange swoosh underline starts under the 'C' and extends past the 'R'. The building has several loading docks with roll-up doors. In the foreground, there is a concrete platform with a yellow and black striped safety bollard and a metal railing. A few people are visible near the loading docks on the right.

CELSUR

Somos una empresa especializada en servicios logísticos a medida. Apuntamos 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 vínculos sólidos con sus grupos de interés. La articulación con la cadena de valor y el resto de las partes interesadas nos permite brindar un servicio cercano, de calidad, sustentable y orientado al cliente.

Contamos con 30 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 y distribuimos en todo el país.

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



LEALTAD

Sentimiento de pertenencia, identificación con la compañía.



PROACTIVIDAD

Personal activo y con iniciativa, dispuesto a participar y a colaborar.



DETERMINACIÓN

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



CONFIANZA

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



RESILIENCIA

Flexibilidad entre colaboradores, para adaptarse y anticiparse a los cambios que la organización deba enfrentarse.

Trayectoria



1995

Comenzamos operando para Walmart.



1995 - 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 en Pilar una nave para productos inflamables.



2009 - 2011

Incorporamos nuevos clientes clave: Makro y Dow Chemicals.

Inauguramos la base de transferencia Multimodal Abbott de 20.000 m².



2016

Inauguramos el nuevo Parque Logístico Pilar 3, con tres naves y 30.000 m².



2017

Instalamos la línea de embolsado de polietileno Abbott.



2019

Sumamos una nueva nave *Cross Docking* en General Rodríguez de 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, así como una hoja de ruta con diversas acciones hacia 2030.



2024

Sumamos nuevos clientes: 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.



2025

Incorporamos dos nuevos clientes: Volkswagen (en los predios Ruta 9 y Fátima) y Stellantis, con una nueva operación *in-house*.



Nuestras actividades y servicios

GRI: 2-6

Servicios y mercados atendidos

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

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

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 las necesidades logísticas de cada cliente, para formular, diseñar y gerenciar soluciones logísticas integrales a medida.

Ofrecemos soluciones adaptadas a cada necesidad, con foco en la inversión tecnológica y en los desarrollos específicos, la economía de escala y una gestión eficiente de los recursos.



Principales servicios que ofrecemos

Transporte multimodal	→	Operaciones de logística integral	→	Operaciones <i>in-house</i>
<i>Cross docking</i>	→	Control y administración de inventarios	→	Servicio de depósito
Operación y transporte de mercaderías peligrosas	→	Distribución a nivel nacional	→	<i>Tracking online</i> de los envíos
Servicios especiales o a medida	→	Servicio de <i>e-commerce</i>	→	<i>Packaging</i> especiales
	→	Consolidación y desconsolidación de cargas contenedores	→	Servicios de abastecimiento a las líneas de Producción

Nuestros servicios se ofrecen tanto en formato *in-house* como en formato *origen*:

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

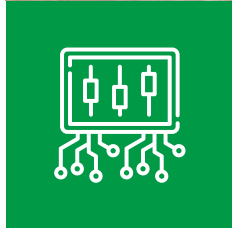
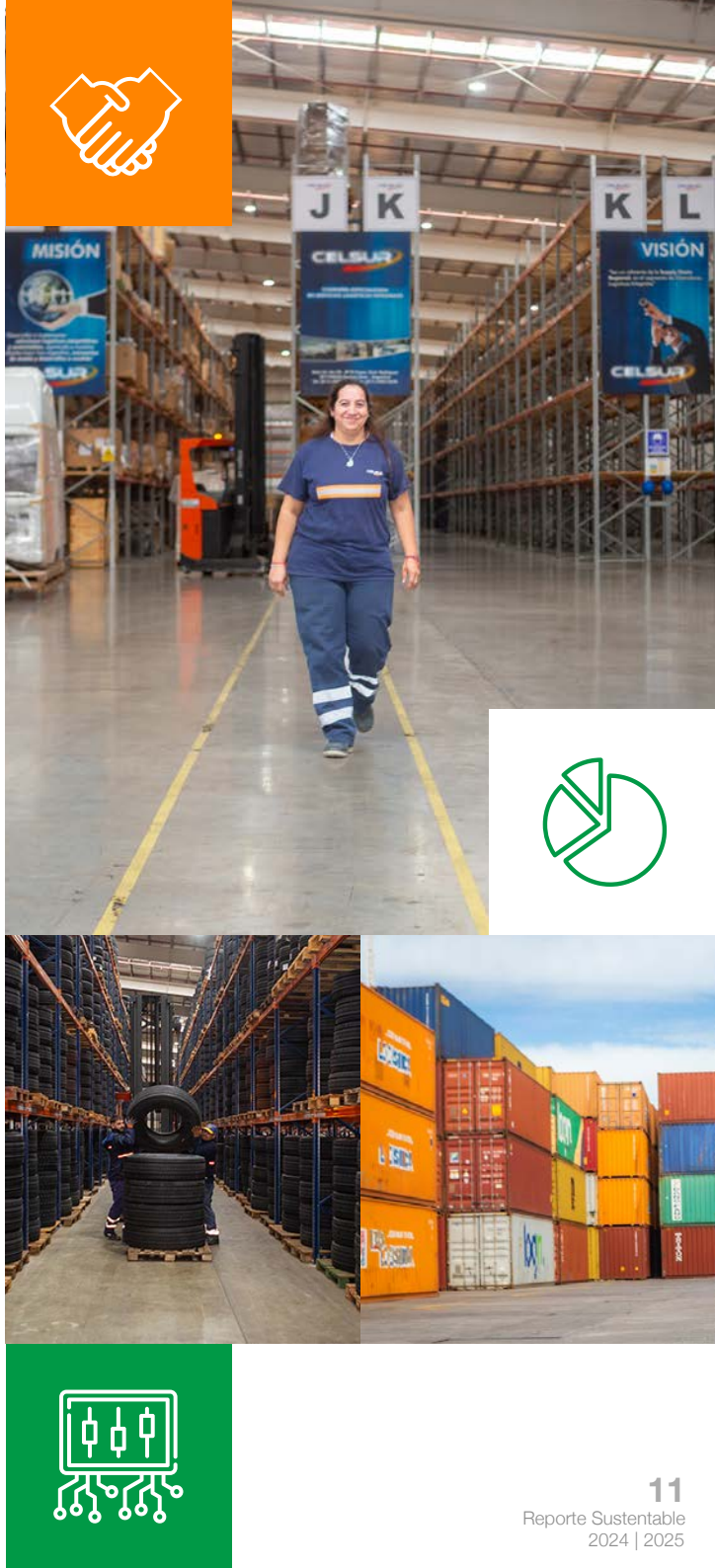
% Facturación por origen de servicio



	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Celsur	38 %	47 %	48 %
In-house	62 %	52 %	52 %

Contamos con diferentes recursos y tecnologías en la prestación de nuestros servicios, entre los que se encuentran:

- Software de gestión de almacén *World Class* (tanto en los centros logísticos de Celsur como en las operaciones *in-house*).
- Máquinas de movimiento interno de última generación y menor impacto ambiental.
- Vehículos que maximizan la capacidad de transporte y reducen la huella de carbono.
- Capital humano se encarga de la gestión y del proceso productivo.



Los distintos servicios que prestamos se encuentran estructurados en tres 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, y 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 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).

En este ejercicio, iniciamos un nuevo servicio de abastecimiento a la línea de Producción, que involucra actividades de trasvase de piezas, Kanban y secuenciado.



Petroquímica

En esta Unidad de Negocio (UN) prestamos servicios a empresas de la industria petroquímica, con fuerte incidencia de las operaciones *in-house* dentro de las 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 *contenedorizadas*).

Asimismo, operamos 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 de las plantas de nuestros clientes y los embolsamos en *big bags* de 1000 kg a 1500 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 los 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 (tecnologías de la información), 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 período de este reporte para cada Unidad de Negocio:

Concepto	Unidad de medida	Automotriz (ATM)		Consumo masivo e industria (CMEI)		Petroquímicos (PTQ)	
		2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024	2024-2025	2023-2024
% Facturación respecto al total	%	36,78 %	25,70 %	26,00 %	27,40 %	36,04 %	46,20 %
Cantidad almacenada							
Piezas (SKUs)	Cantidad	147.019	123.550	44.000	40.696	400	400
Posiciones	Cantidad	292.381	184.260	167.500	140.484	NA	NA
Inventario valorizado	Dólares/Pesos millones	USD 83,6	\$34.600	USD 117	\$65.501	USD 41	\$161,5
Almacenaje	Ton	NA	NA	NA	NA	47.500	97.500
Cantidad recibida							
Camiones/contenedores	Cantidad	15.176	1.720	20.000	5.600	6.650	7.368
Productos	Ton	NA	NA	282.000	106.540	164.800	191.609
Operaciones in-house ¹	Ton	NA	NA	430.000	430.000	589.500	651.300
Líneas de ingreso ²	Cantidad	845.022	323.000	NA	NA	NA	NA
Cantidad preparada y despachada							
Líneas de salida ¹	Cantidad	1.664.311	1.063.000	NA	NA	NA	NA
Bultos	Cantidad	NA	NA	28.500.000	26.100.000	NA	NA
Distribución	Ton	9.612	8.126	538.100	541.000	710.000	763.000
Viajes	Cantidad	13.841	12.879	45.600	53.400	NA	NA
Camiones y contenedores	Cantidad	NA	NA	NA	NA	27.450	35.980

¹ Toneladas retiradas directamente de línea de producción.
² Una línea equivale a un artículo, en un remito.

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, y 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.

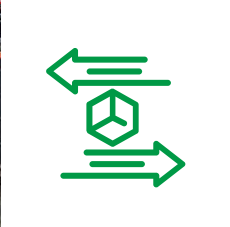


Ubicación	Centro de operación	Características
General Rodríguez, provincia de Buenos Aires	→ Parque Logístico General Rodríguez	→ Predio de 180.000 m ² , de los cuales 68.000 m ² son cubiertos, con una capacidad de almacenamiento de 53.350 m ² y una playa para almacenar 260 contenedores.
Abbott, provincia de Buenos Aires	→ Plataforma Multimodal Abbott	→ Predio de 35.000 m ² , con playa para almacenar 680 contenedores y 2.000 m ² de estación de transferencia del tren, que ingresa al predio por vía.
Pilar, provincia de Buenos Aires	→ Plataforma Logísticos Pilar 1	→ Predio de 10.000 m ² , con capacidad de almacenamiento interno de 5.000 m ² .
	→ Plataforma Logística Pilar 3	Predio de 70.000 m ² , con capacidad de almacenamiento interno de 30.000 m ² .

Dentro de las plantas de nuestros clientes, desarrollamos operaciones en más de 200.000 m² y operamos con más de 150 semirremolques propios de distintas configuraciones. **Además, realizamos operaciones logísticas in-house, las cuales resumimos a continuación:**



Operación	Flujo / Capacidad
Centros de Distribución de P&P	
CNHi - Planta Malvinas →	35.000 líneas out/mes
Operación del Centro de Distribución y Distribución Nacional	
NFerraris - Planta Cañuelas →	60.500 bultos/mes
Prysmian - Planta Buenos Aires →	-
Ford - Planta Pacheco →	420.000 kg/mes
Exportaciones	
YPF - Ensenada →	1.000 ton/mes
Renault - Planta Córdoba →	5.000 ton/mes
Site Logistics	
PBB Polisor - Planta Bahía Blanca →	10.300 pallets + 1500 FEUs
Saint-Gobain (Weber) - Planta Tucumán →	5.000 ton/mes
Saint-Gobain (Weber) - Planta Córdoba →	5.000 ton/mes
Saint-Gobain(ex Weber) - Planta Tortuguitas →	12.000 ton/mes
Saint-Gobain (ex Weber) - Planta Bosques →	9.000 ton/mes
Saint-Gobain (ex Weber) - Planta Rosario →	7.000 ton/mes



Además, promediando el ejercicio se logró incorporar tres operaciones muy relevantes en términos de volumen y facturación, todas en el AMBA, vinculadas a la Unidad de Negocio de Automotriz (ATM). **Todas estas nuevas operaciones son *in-house*, y se detallan a continuación:**

1. VW - PLANTA PACHECO (Centro de Consolidación Ruta 9)

- Depósito: 34.000 m² + Yard de Contenedores: 20.000 m²
- Servicio: abastecimiento a la línea de Producción
- Flujo: 60.000 líneas out mensuales



2. VW - FÁTIMA (Centro de Distribución de P&A)

- Predio: 130.000 m²
- Depósito: 53.000 m²
- Flujo: 45.000 líneas out mensuales
- Servicio: operación del Centro Nacional de Distribución de P&A



3. STELLANTIS (Distribución de P&A a Nivel Nacional)



A continuación, se detalla la facturación según la contribución del lugar físico de carga de mercadería:



Facturación según lugar físico de carga de mercadería	2024-2025	2023-2024
---	-----------	-----------

Ciudad Autónoma de Buenos Aires	→ 1,5 %	→ 2,3 %
Área Metropolitana de Buenos Aires	→ 68,0 %	→ 60,0 %
Provincia de Buenos Aires	→ 28,7 %	→ 35,7 %
Rosario	→ 0,4 %	→ 0,6 %
Tucumán	→ 0,6 %	→ 0,5 %
Córdoba	→ 0,8 %	→ 0,9 %



Relaciones comerciales

Desarrollamos con nuestros proveedores alianzas estratégicas. Algunos de ellos son empresas de transporte especializadas en distribución de última milla en determinadas zonas geográficas, y tareas de mantenimiento y *software* de almacén.

También realizamos alianzas estratégicas con proveedores que se encargan de suministrar los equipos de movimiento interno de materiales (autoelevadores, *containeras*, *transtainers*, zorras eléctricas, *order pickers*, entre otros) y externo (camiones). Además, subcontratamos 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 avanzando en las siguientes acciones:

Junto con proveedores, estamos trabajando en la sustitución de equipos a tecnología de litio-ion, para los movimientos internos que generan menor cantidad de emisiones. En tal sentido, se incorporaron 13 unidades alimentadas por batería de litio, en reemplazo de igual cantidad de equipos con batería de plomo ácido, quedando un remanente de 103 equipos con este tipo de batería para migrar en los próximos ejercicios.



Capacitación de choferes en prácticas de conducción más sustentable. En este período, trabajamos para finalizar la instalación de equipamiento con IA para controlar el comportamiento durante la conducción. Asimismo, a través de un proveedor especializado se instaló un sistema de sensores en las cabinas de los camiones para medir diferentes parámetros relacionados con la seguridad, el comportamiento del chofer durante la conducción y el consumo de combustible asociado.



Uso de camiones a gas y unidades eléctricas para la distribución de última milla. En el período, se implementaron dos camiones a gas en el corredor Buenos Aires - Bahía Blanca, con resultados satisfactorios. Para el próximo ejercicio, se prevé incrementar la cantidad de unidades con esta modalidad. Por otra parte, se realizaron pruebas con camiones eléctricos para la distribución de piezas de ATM en el AMBA, así como para el traslado de personal en Bahía Blanca.



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 las que Celsur tiene alguna representación significativa y los motivos:



Nombre de la entidad	Celsur ocupa un 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	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 mantenemos una participación activa, tales como:

- Patrocinio del Foro Nacional de Sustentabilidad, organizado por LIDE, en el cual nuestro director participó como panelista debatiendo sobre "Sostenibilidad y logística en la última milla".
- IDEA - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.
- Fundación Capital.

Logros, reconocimientos y certificaciones



Medalla de Bronce de Ecovadis por los logros en sustentabilidad.

Puntuación global: 61/100.

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



En el PCRMA, certificamos dos sitios:

1. Mejoramos el desempeño: pasamos de 8,4 a 8,7 en el programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente, para la operación de Dow Bahía Blanca. Este certificado vence en mayo de 2026.
2. Mejoramos el desempeño: en la operación de Abbott, pasamos de 8,7 a 8,9. El certificado vence en enero de 2026 y la nueva auditoría está programada para noviembre de 2025.



Mejoramos nuestra calificación en CDP. Pasamos de una calificación D a una C, por la medición de la huella de carbono. Esta calificación tiene vencimiento en octubre de 2025, 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 de julio de 2021.



Por segundo año consecutivo, volvimos a estar entre las mejores empresas, con un resultado del 77 % **de colaboradores que afirma que Celsur es un gran lugar para trabajar.**



Certificaciones ISO: 9001 de Sistema de Gestión de Calidad, 14001 de Gestión Ambiental y 45001 de Gestión de la Salud y Seguridad. Durante el período, recertificamos la norma ISO 45001. También tenemos la certificación del Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente® (PCRMA®) de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica. A continuación, se detallan los alcances de las certificaciones:
(Ver cuadro página siguiente)





	ISO 9000	ISO 14001	ISO 45001	PCRMA
Plataformas logísticas				
General Rodríguez (Áreas de Servicio)	X	X	X	
Parque Industrial Rodríguez GM	X	X	X	
Parque Industrial Rodríguez FCA	X	X	X	
Parque Industrial Rodríguez - Cooperativa Makro (<i>Cross Docking</i>)	X	X	X	
Dow Abbott	X	X	X	X
Pilar I	X	X	X	
Dow Importados Malvinas	X	X	X	
Pilar III B	X	X	X	
Pilar III C Michelin	X	X	X	
Malvinas Argentinas CNHi	X	X	X	
Plantas industriales				
Dow Planta Bahía Blanca	X	X	X	X
Prysmian Planta CABA	X	X	X	
Operaciones especiales				
Operación NFerraris - Cañuelas	X	X	X	
Operación Saint-Gobain - Tortuguitas	X	X	X	

Reconocimientos externos

Dow: por nuestra ayuda en el traslado de mercadería, colchones, alimentos no perecederos y voluntariado tras la tragedia de Bahía Blanca. Compartimos algunos comentarios recibidos:

“Desde el primer momento, Celsur activó su red solidaria interna para asistir a las localidades afectadas, principalmente General Cerri e Ingeniero White. Más de 20 empleados, tanto dentro como fuera de convenio, se ofrecieron como voluntarios para colaborar en la logística y entrega de donaciones”.

“El espíritu de equipo y la solidaridad del personal de Celsur se hizo presente en cada etapa del proceso. Las donaciones no solo se recolectaron, sino que se clasificaron y entregaron en mano. Además, se recibieron aportes de distintos sitios de la compañía, fortaleciendo el impacto de la ayuda”.





Gobierno corporativo



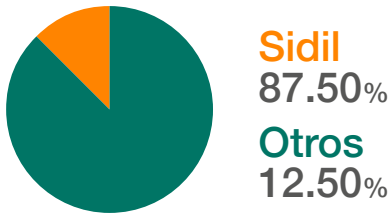
Funciones y responsabilidades

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

Tema material: Discriminación y acoso

La organización hizo un cambio significativo en el Máximo Órgano de Gobierno. A partir de enero de 2025, Celsur comenzará a funcionar con un nuevo esquema de Dirección, liderado por un Comité Ejecutivo que se encargará de supervisar y ejecutar la estrategia de la compañía. Este equipo estará conformado por Marcelo Ormachea, Hernán Sánchez y Gabriel García Polignano, quien asume también el nuevo rol de director ejecutivo, liderando las áreas de Negocios y Servicios. 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*
(59 años)
Director
Miembro del Comité
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*
(51 años)
Director
Presidente de CEDOL
Miembro del Comité Ejecutivo
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*
(49 años)
Director Ejecutivo
Miembro del Comité Ejecutivo
En la posición desde 2025.

→ Comprometido con la innovación y el crecimiento sustentable de la organización, con todas las iniciativas que ayudan a mitigar el impacto ambiental y que favorecen el crecimiento de la compañía. → Innovación, liderazgo, trabajo en equipo, planificación.



HUGO BERNARDI**
(71 años)
Director Externo
En la posición desde 2018.

→ Ayuda a traducir las necesidades de los principales clientes en aspectos de sustentabilidad, para alinear las estrategias de la organización. → Negociación, planificación, trabajo en equipo.



MIGUEL GARCÍA
(68 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.

Diversidad en el órgano de Gobierno



	2024-2025	2023-2024
Cantidad de personas por género	5	5
Mujer	0	0
Hombre	5	5
Porcentaje de personas según grupo etario		
Menores de 30 años	0 %	0 %
Entre 30 y 50 años	20 %	40 %
Mayores de 50 años	80 %	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 al Director Ejecutivo.



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



Sociedad: el gerente de Recursos Humanos, que reporta al Director Ejecutivo.

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, se eleva a al Comité Ejecutivo, 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 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. Allí, abordan y se actualizan sobre temas relacionados al sector, al negocio, a los aspectos regulatorios, éticos y de sustentabilidad.



Evaluación del desempeño del Máximo Órgano de Gobierno

Los miembros del Comité reciben evaluaciones de desempeño individuales, con el mismo procedimiento que el resto del personal. Los Directores asociados tienen un tratamiento diferente, ya que los evalúa el Directorio y lo confirma la Asamblea de Accionistas. Estas evaluaciones se realizan cada 6 meses.



Remuneración

Contamos con una política de remuneraciones transparente, que vela por la equidad interna y externa. Los colaboradores reciben un salario acorde al mercado y a las tareas desempeñadas, sin distinción de género, raza, religión, 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 y viáticos).

Conducta empresarial responsable

Tema material: anticorrupción, transparencia y cumplimiento
GRI: 3-3, 2-23, 2-26

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		Compras

Para llevar adelante estos compromisos y políticas, implementamos mecanismos de debida diligencia, basados en los procesos de identificación, prevención, mitigación y explicación, vinculados a los impactos negativos potenciales y reales. Estos se comunican 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 de las políticas de Recursos Humanos. A los proveedores se les envía el Código de Ética con el compromiso de adhesión. Este año, se realizó una capacitación adicional acerca de cómo usar la línea ética y los teléfonos de contacto.

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

Ética e integridad

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



Colaboradores



Proveedores



Rendición
de cuentas



Clientes



Competencia



Comunidades



Ambiente



Seguridad
de la información

Acceso al Código de Ética:

<https://celsur.com.ar/wp-content/uploads/2023/09/Codigo-Etica-2023.pdf>

Además, disponemos de una línea para recibir denuncias, anónimas o no, por cualquier desvío al Código.

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. Esta línea está administrada por una empresa de renombre internacional, que garantiza el debido proceso de las denuncias recibidas y actúa con independencia, sin importar quién esté involucrado.



Contamos con distintos canales gestionados de forma externa, que tratan las denuncias anónimas con la máxima confidencialidad. Estos son:



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

Se recibe la denuncia por parte del consultor externo, luego se deriva al Comité para analizar e investigar; concluida esa etapa, se le da respuesta a la persona denunciante.

El protocolo establece que toda denuncia debe ser tratada por el comité de Ética, el cual esta conformado por la Dirección, la Gerencia de Recursos Humanos y un asesor experto independiente. Su dictamen se eleva al Comité Ejecutivo para que realice las conclusiones y tome las medidas correspondientes. Todo el proceso garantiza el resguardo de la identidad de la/s persona/s denunciante/s.

En este período se recibieron 3 denuncias por nuestros canales, las cuales ya fueron analizadas, investigadas y concluidas.

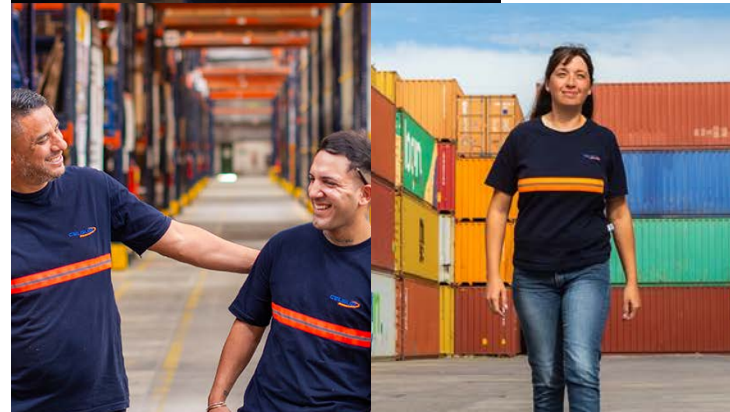
Derechos humanos

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

Nuestra Política de Derechos Humanos y Condiciones de Trabajo vela por los derechos sociales y legales de todo el equipo de colaboradores. En ese marco, nuestro personal desarrolla sus tareas bajo condiciones dignas y justas, y goza 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 con la Cámara de Operadores Logísticos (CEDOL) y la Asociación Argentina de Logística Empresarial (ARLOG).



Gestión de riesgos

GRI: 2-24

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

Para gestionar los 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.

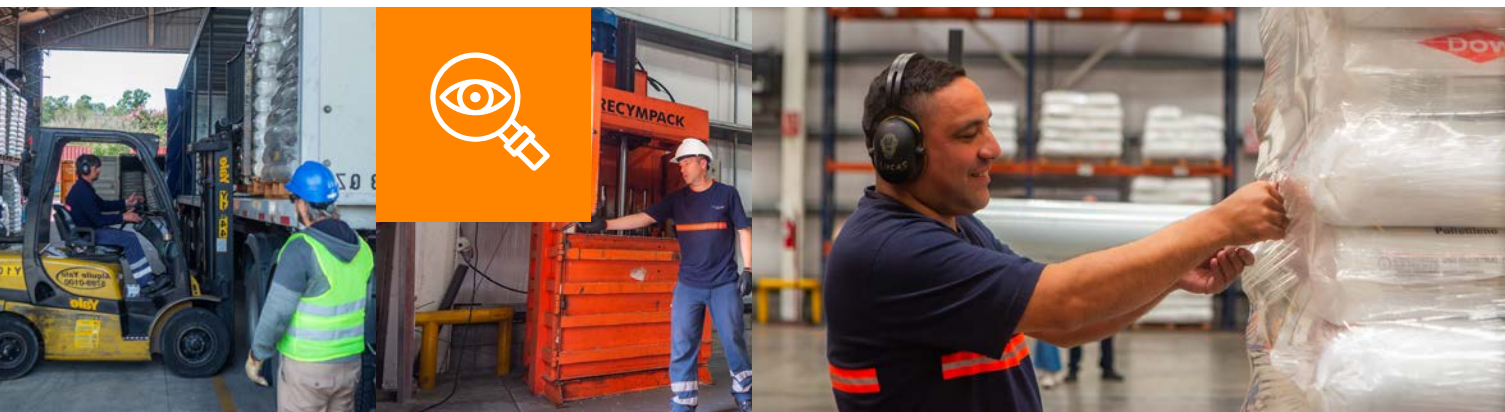


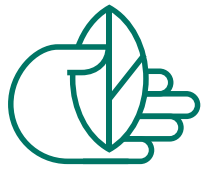
Matrices de puntos críticos: evaluamos riesgos que exceden los económicos y financieros, como por ejemplo de calidad, seguridad informática, ambiente, salud y seguridad.



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 con valores, cultura, desempeño y conocimientos.





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 hacia 2030, que alinea los proyectos a los temas materiales.

Este año, pudimos avanzar con algunos de los proyectos contemplados en la hoja de ruta, como la incorporación de un vehículo eléctrico, la migración de equipos a litio y la reducción de impresiones.

Esos proyectos están a cargo del Comité de Sustentabilidad, compuesto por el Director Ejecutivo, el gerente de Ingeniería y el gerente de Calidad, Seguridad y Ambiente.



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 aquellos 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.

Mantenemos un comportamiento ético y transparente, asumiendo un rol activo ante los desafíos de un contexto global cambiante. Estamos preparados para afrontar la acelerada transición energética y cultural que atraviesa el sector.

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

2024-2025

2026

2030

Ambiental

→ Reducir las emisiones de CO ₂ Alcance 1	→ 2022-2023	→ 14.201 ton CO ₂ eq	→ 10.973,7 ton CO ₂ eq	→ 10 % de reducción	→ 30 % de reducción
→ Evitar que los residuos comunes generados por los procesos logísticos lleguen al relleno sanitario, a través del reciclado y la reutilización	→ 2022-2023	→ 21 % de residuos no peligrosos destinados a eliminación	→ 36 %	→ No existe	→ Evitar el 100 %
→ Reducir impresiones	→ 2023-2024	→ 3.734.963 hojas impresas	→ 2.984.456	→ 10 % de reducción	→ 25 % de reducción

Social y gobernanza

→ Obtener la certificación de la encuesta <i>Great Place To Work</i> con determinado porcentaje	→ 2022-2023	→ 65 % de participación	→ 77 %	→ Lograr (como mínimo) 68 % de puntos	→ Obtener la certificación
→ Aumentar la diversidad de género e inclusión mediante el incremento de una dotación más inclusiva	→ 2022-2023	→ Aumentar un 7 % la dotación de personal, aplicando criterios de inclusión respecto al total de la plantilla	→ 11 %	→ Aumentar un 12 % la dotación de personal, aplicando criterios de inclusión respecto al total de la plantilla	→ Aumentar un 18 % la dotación de personal, aplicando criterios de inclusión respecto al total de la plantilla



Desafíos

Reducción de la huella de carbono mediante la validación de métricas con estándares internacionales y a participación en proyectos de compensación.

Impulso a la eficiencia energética y a las energías renovables, incluyendo proyectos fotovoltaicos en depósitos y la ampliación del uso de equipos eléctricos y de litio-ion.

Gestión integral de residuos en todas nuestras plantas, con el objetivo de evitar su disposición en rellenos sanitarios.

Digitalización e innovación tecnológica en la administración de inventarios, el transporte y el control operacional, incorporando herramientas de inteligencia artificial y automatización.

Compromiso social y comunitario, reforzando la seguridad vial, el bienestar del personal, y la inclusión y diversidad en nuestro capital humano.

Transparencia y cadena de valor sustentable, extendiendo nuestros estándares a proveedores estratégicos y consolidando prácticas éticas en todo el ecosistema logístico.

Nuestros grupos de interés

GRI: 2-29

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

Clasificamos estos públicos según nuestro vínculo con ellos y su relevancia para la continuidad de las operaciones 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 mediante 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 cada circunstancia que se presente:

¿Quién se comunica?

¿Qué comunica?



¿Cuándo se comunica?

¿A quién comunicar?

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.





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.

Somos una compañía de servicios, que ofrece soluciones 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, cartelera 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, por ejemplo: 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.

Tener una buena relación con las comunidades es fundamental para el buen desarrollo de las operaciones. 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 otras cosas.

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 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 que buscan no solo cumplir con los objetivos económicos, sino también brindar apoyo mediante nuestros procesos logísticos, como por ejemplo el módulo sanitario de la comunidad de Abbott y de General Rodríguez.

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 a esto, se toman las acciones correspondientes.

Materialidad

GRI: 2-29, 3-1, 3-2

Durante 2025, implementamos un proceso de actualización de los temas materiales que representan los impactos más significativos sobre la economía, el ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre derechos humanos (materialidad de impacto).

Desde la perspectiva de materialidad de impacto, llevamos adelante los siguientes pasos:



1. Análisis del contexto de sostenibilidad de Celsur, mediante la realización de un *benchmark* sectorial y un análisis de lineamiento y estándares ASG.
2. Identificación de los potenciales temas materiales, evaluando los siguientes conceptos:
 - a. Asuntos materiales identificados por otras empresas del sector y por los principales clientes de la cadena de valor.
 - b. Aspectos que surgen de los Estándares GRI, SASB y EcoVadis.
 - c. Temas sugeridos en el proceso de diálogo con los principales grupos de interés.
3. Diálogo con los grupos de interés y evaluación de los temas potenciales identificados a través de encuestas *online*.
4. En la definición final se consideraron especialmente los aspectos identificados con alta prioridad en el perfil de riesgo sectorial de EcoVadis y aquellos temas que recibieron mayor valoración considerando el cruce de las perspectivas de los grupos de interés internos y externos.

Del proceso de diálogo con grupos de interés se obtuvieron 62 respuestas, lo que representa una tasa de participación total del 69 %: 73 % en los grupos de interés externos y 62 % en los internos.

Del proceso anterior se identificaron 26 temas potencialmente materiales, de los cuales 13 temas fueron priorizados como temas materiales a través de la consulta realizada a grupos de interés: 6 relacionados con la dimensión Ética y Gobernanza, 3 con la dimensión Social y 4 con la dimensión Ambiental. A continuación, presentamos el listado de temas materiales y su posterior representación en la matriz de valoración de grupos de interés externos.

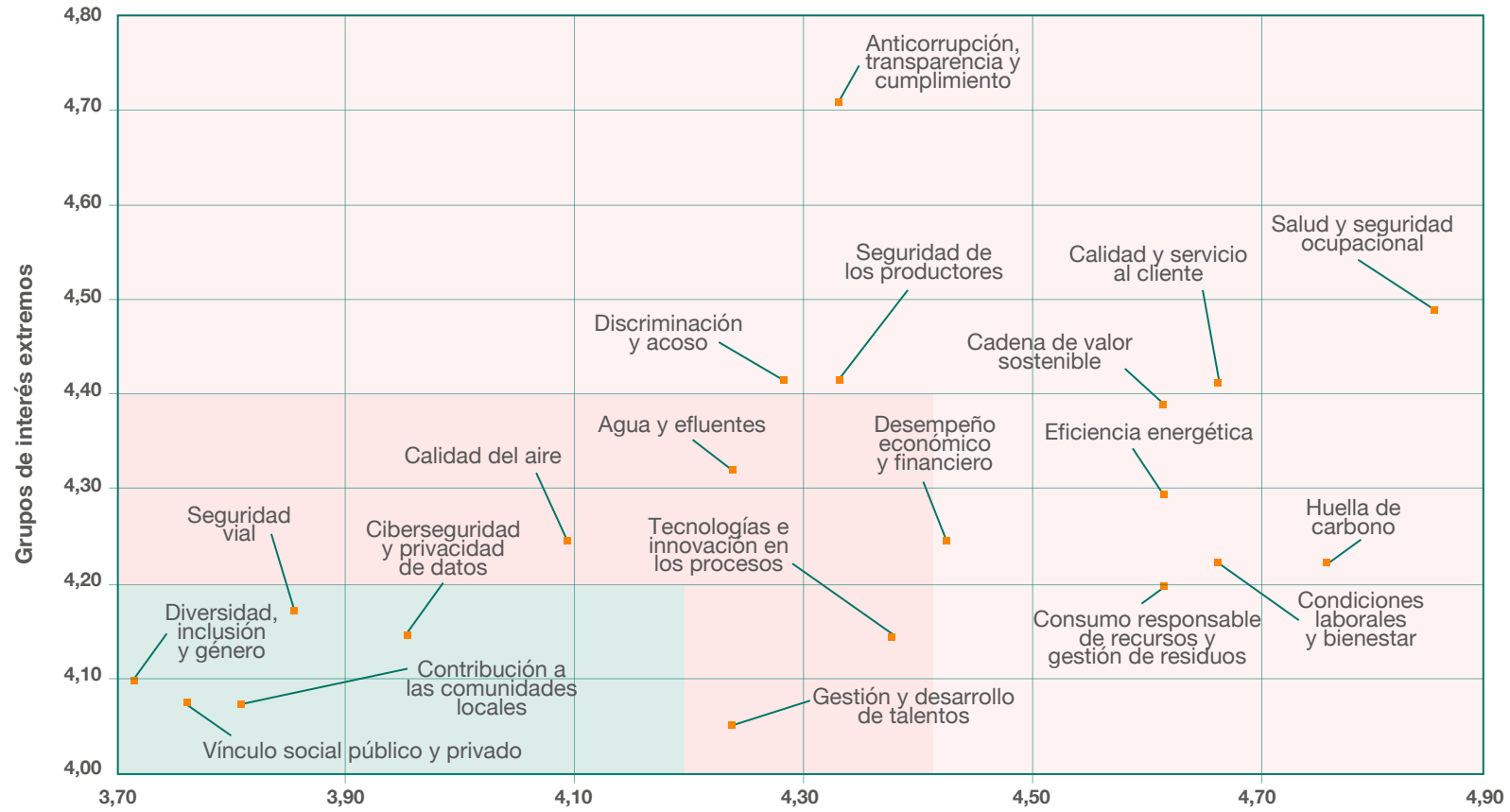
La propuesta de temas materiales fue revisada y validada por la responsable del área de Sostenibilidad, con el objetivo de asegurar su alineación con las prioridades estratégicas de la organización.



Tabla de temas materiales

Dimensión	#	Temas	Descripción del tema y de su impacto
Social	1	Salud y seguridad ocupacional	Prácticas para evitar riesgos en la salud y seguridad integral del personal propio y de tercero, incluyendo la seguridad vial. Garantizar la salud y seguridad ocupacional protege la integridad de los trabajadores y es clave para mantener la continuidad operativa y la eficiencia del negocio. La seguridad vial impacta directamente a las empresas de logística, ya que nuestras operaciones dependen del transporte por carretera y del tránsito constante de carga. La prevención de accidentes viales garantiza la continuidad operativa, protege a los trabajadores y minimizará impactos en la comunidad.
Ética y Gobernanza	2	Anticorrupción, transparencia y cumplimiento	Gestionar con una conducta empresarial responsable; con tolerancia cero a prácticas fraudulentas, soborno, malversación de fondos, tráfico de influencias, entre otras prácticas de corrupción en el ámbito de las operaciones y la cadena de valor. El comportamiento ético, la transparencia y la rendición de cuentas evitan sanciones legales, multas y riesgos reputacionales, y también generan oportunidades de negocios.
Ética y Gobernanza	3	Calidad y servicio al cliente	Cumplimiento contractual y satisfacción de necesidades y expectativas de los clientes. Incluye los servicios de atención en todo el ciclo de vida de las transacciones con clientes. Cumplir con altos estándares de calidad asegura el cumplimiento contractual, protege la reputación y garantiza la sostenibilidad operativa de la empresa, generando ventajas competitivas.
Ética y Gobernanza	4	Cadena de valor sostenible	Se consideran los riesgos socioambientales asociados a proveedores y socios comerciales buscando actuar con debida diligencia para mitigarlos y/o eliminarlos, y asegurar el cumplimiento de estándares ASG en toda la cadena de suministro.
Ambiental	5	Huella de carbono	Medir y reducir la huella de carbono a través de prácticas de eficiencia energética y en el uso de combustibles, y la incorporación de vehículos sustentables, contribuye a la mitigación del cambio climático.
Ambiental	6	Eficiencia energética	Prácticas y decisiones que minimicen el consumo energético en el transporte y la entrega de productos, y también en actividades complementarias como el almacenaje, la preparación de pedidos y la descarga en centros de distribución, que requieren de energía para la iluminación, climatización y el funcionamiento de maquinarias.
Ética y Gobernanza	7	Seguridad de los productos	Protección de las personas y los productos de terceros para evitar daños, pérdidas o accidentes. Gestionar con altos estándares de calidad minimiza riesgos asociados a la seguridad de los productos/servicios brindados protegiendo tanto al cliente como a la empresa.
Social	8	Condiciones laborales y bienestar	Condiciones y clima laborales que asegure la salud física, mental y emocional de los equipos de trabajo. Ofrecer condiciones de empleo seguras, saludables y dignas (jornada laboral, licencias, salarios, diálogo sindical y negociación colectiva), prácticas responsables y beneficios que promueven el equilibrio entre vida personal y familiar y el buen clima interno contribuyendo a la retención y desarrollo de talentos, asegurando la continuidad operativa y la eficiencia del negocio.
Social	9	Discriminación y acoso	Prevención y erradicación de toda forma de discriminación y acoso en el entorno laboral.
Ambiental	10	Consumo responsable de recursos y gestión de residuos	Uso responsable de insumos y materiales como embalajes (pallets, cajas, cintas, etc.), insumos de oficina y de la operación logística (combustible, neumáticos, flota de vehículos, autopartes, etc.), y gestión y eliminación diferenciada de residuos, estrategias de recircularidad y estrategias 3R (reutilizar, reducir y reciclar) a lo largo de todo el ciclo de vida del servicio. El uso eficiente de materiales y la adecuada gestión de residuos resultan fundamentales para cumplir con las normativas vigentes y para minimizar el impacto ambiental de las operaciones.
Ética y Gobernanza	11	Desempeño económico y financiero	La capacidad para generar valor económico sostenible garantiza la continuidad operativa y asegura el cumplimiento de compromisos con los grupos de interés.
Ambiental	12	Agua y efluentes	Uso eficiente del agua en procesos de apoyo logístico como el lavado de vehículos e instalaciones, y la gestión de efluentes responsable.
Ética y Gobernanza	13	Tecnologías e innovación en los procesos	Digitalización, innovaciones e inversiones tecnológicas relacionadas con procesos, servicios y gestión interna de la organización permiten optimizar la eficiencia operativa, mejorar la trazabilidad de los procesos y responder a la creciente demanda de servicios más rápidos y sostenibles. Además, potencian la competitividad y la capacidad de adaptación del negocio.

Matriz de materialidad





Gestión del negocio y su **impacto económico**



Tema material: Cadena de valor sostenible GRI: 3-3, 204-1

Mantenemos nuestro compromiso con la Política de Compras Sostenibles, implementada en 2022, y seguimos impulsando la selección de proveedores que cumplen con nuestro Código de Ética.

Fomentamos mejores prácticas y promovemos una gestión responsable y un uso eficiente de los recursos, con el objetivo de prevenir y mitigar cualquier impacto negativo en los ámbitos social, ambiental y económico. Por ello, llevamos adelante acciones como la compra de paneles solares, equipos de carga de ion-litio y la validación de los kilómetros de las cubiertas para hacer mejores compras de estas.

Alentamos a nuestros proveedores y a todos aquellos que forman parte de nuestras operaciones comerciales a sumarse a este compromiso, extendiendo así los beneficios de una gestión sostenible a toda la cadena de valor y, en consecuencia, a la sociedad.



		2024-2025		2023-2024		2022-2023
Cantidad total de proveedores						
Proveedores locales	→	398	→	428	→	466
Proveedores extranjeros	→	0	→	0	→	0
% de proveedores según perfil						
Proveedores de bienes y servicios	→	75 %	→	66 %	→	75 %
Proveedores de transporte	→	25 %	→	34 %	→	25 %
Importe total de compras*						
Importe de compras a proveedores locales*	→	\$ 27.783.275.961,11 → \$ 14.700.792.322 → \$ 4.306.091.553				
Importe de compras a proveedores extranjeros*	→	\$ -	→	\$ -	→	\$ -
Porcentaje de compras según perfil*						
Proveedores de bienes y servicios	→	43 %	→	41 %	→	33 %
Proveedores de transporte	→	57 %	→	59 %	→	67 %

*En pesos argentinos.

Los importes 2024-2025, comparados con los del período anterior, deben interpretarse en el contexto inflacionario que tiene la Argentina.



Cientes

GRI: 3-3

Tema material: Calidad y servicio al cliente

Mantenemos una permanente interacción con 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 en la toma de decisiones diarias. Buscamos transmitir, tanto a clientes como al resto de los grupos de interés, nuestra misión, visión y valores, 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 ellos, donde se abordan temas de logística y afines. Entre ellos, se destacan los encuentros CEDOL, Arlog, Énfasis Logística y Fundación FIEL, que constituyen espacios para consolidar los vínculos.

Dado que nuestros clientes son empresas grandes que cuentan con su propia agenda de sustentabilidad, nuestro rol es sinérgico y colaborativo, acompañándolos con acciones concretas que contribuyan al logro de sus objetivos y de nuestro propio plan de acción, plasmado en una hoja de ruta con metas concretas para 2030.

Durante el ejercicio, se implementaron tres operaciones de volumen muy significativo para Celsur, todas en la Unidad de Negocio ATM. Ello requirió una reorganización y reestructuración con cambios en el organigrama.



Estas nuevas operaciones requirieron la participación activa de las distintas áreas de Celsur, que durante meses estuvieron abocadas a implementar los nuevos servicios. Asimismo, se conformó una nueva división automotriz, para enfocar los esfuerzos de la organización a la implementación exitosa de estos desafíos, y en alinear a colaboradores y proveedores incorporados a la cultura Celsur.

A continuación, se resumen estas tres nuevas operaciones:

Noviembre de 2024: operación del Centro de Distribución de P&A de VW en Pilar, donde se almacenan las piezas para el canal posventa. Desde allí se preparan los pedidos para abastecer a la Red de Concesionarios oficiales de VW en todo el país. Esta operación significó la incorporación de 120 nuevos colaboradores y representa un crecimiento en la facturación del 34 % de la UN ATM.



Diciembre de 2024: distribución a nivel nacional de P&A del grupo Stellantis, desde Pacheco a toda la Red de Distribución nacional de PSA y FCA, que implicó la incorporación de 14 colaboradores y un crecimiento en 20 vehículos livianos en la flota de distribución; este negocio representa el 9 % de crecimiento adicional en la Unidad de Negocios ATM.



Enero de 2025: operación del Centro de Consolidación R9 de VW en Pacheco, donde se reciben y almacenan piezas de proveedores nacionales y de importación, que luego se preparan para el abastecimiento directo de la línea de Producción en diferentes modalidades de acuerdo con la pieza: secuenciados, trasvases, *picking*, o *crossdocking*. Esta operación de unos 257 colaboradores implica un crecimiento adicional del 63 % de la UN ATM.



Estas tres operaciones incrementaron nuestra participación de mercado en el segmento en un 140 % respecto del ejercicio anterior.



Proyectos en ejecución. Avances 2024-2025

Instalación de tecnología de generación de energía renovable y posibilidad de generar bonos verdes: este proyecto, en ejecución durante este ejercicio para Abbott, consta de la instalación de paneles solares. Se espera que el sistema reemplace el 30 % de la energía que actualmente compramos a la cooperativa local.

La incorporación de Stellantis Pacheco implicó la implementación de un proceso customizado para la recepción y el control de las cargas transferidas desde el cliente para su distribución.

Implementación de administración de inventarios y flujo por radio frecuencia en operación NFerraris: se implementó radiofrecuencia para los procesos de ingreso y *picking*. El próximo paso será implementar el proceso de packing y el control de expedición, previsto para este ejercicio.

Nueva versión del sistema de *tracking* de envíos, que cuenta con confirmación online a través de un QR. Evita tener que descargar la app al celular, facilitando su uso.

Implementación de nuestro WMS World Class Blue Yonder en las operaciones *in-house* de SG en Córdoba, Tucumán y Rosario.

Notificación a clientes de la ubicación del camión en tránsito (longitud y latitud): se implementaron interfases con nuestra red de distribución que no estaban integrados, de modo que actualmente toda la red está conectada a nuestro TMS.

Canales de atención y reclamos

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, el análisis y la respuesta ante un reclamo. Para ello disponemos de diferentes medios de comunicación, como el correo electrónico, el chat y 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.

Las personas responsables de atención al cliente 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 persona responsable, el gerente es el responsable de arbitrar los medios para dar la respuesta al cliente en los tiempos que este necesita. Desde la Dirección Comercial, se tratan reclamos puntuales.



Gestión de reclamos	2024-2025 Tasa	2023-2024 Tasa	2022-2023 Tasa
Reclamos recibidos y resueltos			
General Motors →	0,1269 % ⁴	→ 0,0986 % ⁴	→ 0,14 % ⁴
CNH IVECO →	0,0066 % ⁵	→ 0,0071 % ⁵	→ 0,03 % ⁵
DOW →	0,0391 % ⁶	→ 0,0365 % ⁶	→ 0,08 % ⁶

³ Cantidad de reclamos recibidos y resueltos dividido 1.000.000 líneas distribuidas.
⁴ Cantidad de reclamos recibidos y resueltos dividido 1.000.000 líneas distribuidas.
⁵ Cantidad de reclamos recibidos y resueltos dividido cantidad de viajes realizados.

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



Implementamos acciones para mitigar los posibles reclamos.
En este sentido, programamos auditorías aleatorias conjuntas entre Celsur y el cliente para detectar eventuales desvíos antes de que los envíos salgan del almacén. Las auditorías 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.

Recíprocamente, algunos clientes nos realizan auditorías de evaluación como proveedor, alcanzando niveles de calificación elevados.



	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Calificación de auditorías realizadas por clientes	→ 4,3 sobre un total de 5	→ 4,3 sobre un total de 5	→ 4,4 sobre un total de 5



Satisfacción de clientes

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

Para lograrlo, medimos su satisfacción 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:



Periódicamente, compartimos los indicadores que muestran los resultados.



Diseñamos proyectos de innovación y mejora continua, con impacto positivo en el ahorro de costos y alineados a los objetivos estratégicos.



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



Fomentamos el contacto permanente entre clientes y directores y gerentes de áreas, potenciando los canales de comunicación y diseñando conjuntamente nuevos servicios para acompañarlos en nuevos proyectos.

Seguridad y privacidad de clientes GRI: 3-3

Tema material: Seguridad de los productos



Seguridad patrimonial

Celsur Logística S.A., como empresa líder en servicios logísticos integrales, reconoce que la seguridad es un pilar fundamental para el desarrollo de su actividad, la protección de su capital humano y la continuidad del negocio.

Por ello, nuestra **Política de Gestión de Seguridad Integral** define el marco de actuación y los principios que rigen la protección de nuestros recursos, los de nuestros clientes y los de nuestro personal. La Dirección de Celsur Logística S.A. se compromete a liderar su implementación y a proveer los recursos necesarios para su cumplimiento, asegurando un proceso de mejora continua.



Objetivos principales de la Política de Seguridad

- **Proteger la integridad física** de todo nuestro personal, contratistas y visitantes.
- **Garantizar la seguridad del patrimonio**, incluyendo bienes propios y de terceros, unidades de transporte, infraestructura e información.
- **Asegurar la continuidad operativa** de tareas y sistemas críticos, minimizando las interrupciones en la cadena de suministro.
- **Cumplir y exceder los estándares** establecidos por la legislación vigente y cualquier otra normativa aplicable.
- **Fomentar una cultura de prevención y seguridad** en todos los niveles de la organización.



Marco normativo de referencia

Nuestra política se fundamenta en el compromiso con el cumplimiento integral de la legislación vigente. Este marco normativo es la base sobre la cual construimos un entorno de trabajo seguro, protegido y confiable para nuestro personal, clientes y colaboradores.



A nivel nacional

Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo: es la ley fundamental que regula las condiciones de seguridad y salubridad en todos los lugares de trabajo. Nuestra operación se adhiere a sus decretos reglamentarios, como el Decreto 351/79, que establece normas técnicas sobre protección contra incendios, equipos de protección personal (EPP), manejo de sustancias y ergonomía.

Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT): cumplimos con todas las obligaciones de esta ley, incluyendo la afiliación a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), la realización de exámenes médicos periódicos, y la implementación de planes de mejoramiento para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Ley Nacional de Tránsito 24.449 y normativas complementarias: nuestras flotas y conductores se rigen por esta ley, prestando especial atención a las disposiciones sobre el transporte de cargas generales y peligrosas, respetando pesos, dimensiones y tiempos de descanso para garantizar la seguridad vial.

Leyes de Seguridad Pública (ej. Ley de Seguridad Interior 24.059): articulamos nuestros protocolos de seguridad patrimonial y de transporte con los lineamientos de las normativas de seguridad pública.

Esto implica una colaboración activa con las Fuerzas de Seguridad federales y provinciales, para prevenir delitos y proteger la integridad de nuestras operaciones, del personal y de la mercadería.

Ley de Protección de Datos Personales 25.326: garantizamos la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Gestionamos los datos de nuestro personal, clientes y proveedores con la máxima responsabilidad y en estricto cumplimiento de esta ley, asegurando el derecho a la privacidad en todos nuestros procesos.



En la provincia de Buenos Aires

Nuestros depósitos y centros operativos, radicados en la provincia se rigen por la leyes provinciales de Seguridad y sus normativas asociadas. Esto se traduce en el estricto cumplimiento de las inspecciones y habilitaciones de las autoridades competentes, y en una coordinación permanente con las fuerzas de seguridad locales. Además, acatamos las regulaciones ambientales y de residuos especiales, fiscalizadas por el Ministerio de Ambiente de la Provincia de Buenos Aires.





Pilares del Sistema de Gestión de la Seguridad (SGS)

Para alcanzar nuestros objetivos, el SGS se basa en los siguientes pilares:

- **Análisis de riesgos:** aplicamos una metodología sistemática para identificar, evaluar y mitigar los riesgos inherentes a nuestra actividad logística, desde la operación en el depósito hasta el transporte en ruta.
- **Responsabilidades definidas:** se designó un responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad, quien supervisa activamente la implantación, el mantenimiento y la mejora del sistema, reportando directamente a la Gerencia.
- **Capacitación continua:** todo el personal recibe formación constante sobre los procedimientos de seguridad, los planes de emergencia y el correcto uso de equipos, fomentando una conducta proactiva en la prevención.
- **Colaboración institucional:** mantenemos una cooperación activa con organismos de seguridad pública (Policía, Bomberos, Defensa Civil) y privados en el ámbito local y nacional, para la investigación y la prevención de siniestros y delitos.

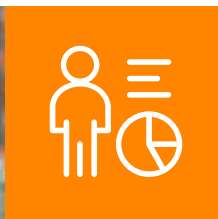


Alcance y obligatoriedad

El cumplimiento de esta Política de Seguridad es **obligatorio e ineludible** para todas las personas de la empresa, sin importar su nivel jerárquico, así como para clientes, proveedores y contratistas, en tanto se encuentren en nuestras instalaciones o prestando servicios en nuestro nombre. El incumplimiento de sus directrices será considerado una falta grave.

Así, la empresa se responsabiliza de diseñar y hacer cumplir esta Política de Seguridad, así como de designar un responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad. Esta persona desempeña un papel activo en el sistema de gestión, supervisando su implantación, desarrollo y mantenimiento dentro de Celsur.

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





Seguridad informática

Nos comprometemos a salvaguardar los datos de nuestros clientes mediante metodologías de protección, que aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Actualmente nos encontramos en plena implementación de la norma ISO 27001 de Seguridad de la Información, con el objetivo de obtener la certificación en el segundo semestre de 2026.

En relación con las herramientas tecnológicas, nos regimos por los servicios que nos brinda Google Workspace, que incorpora parámetros de seguridad en Gmail, Drive y demás aplicaciones. Asimismo, complementamos estas medidas con sistemas de protección contra antispam, antivirus, *malware* y *phishing*, entre otros controles.

Nuestro Código de Ética establece los lineamientos para canalizar denuncias vinculadas con la seguridad de la información y la privacidad de los datos. Asimismo, difundimos la existencia de la Línea Ética como canal, para que nuestros grupos de interés puedan presentar denuncias. Contamos con un Comité responsable de analizarlas, definir planes de acción y brindar respuesta a la persona denunciante, asegurando la transparencia y la mejora permanente.

En el presente ejercicio no se detectaron incidentes en seguridad de la información que impactaran en la salud o seguridad de los productos y servicios, ni violaciones de privacidad o fuga de datos de clientes.



Proceso de gestión de incidentes de seguridad

Para gestionar los incidentes de seguridad, seguimos un procedimiento estructurado en cinco pasos:

1. Notificación del incidente.
2. Clasificación del incidente: se evalúa su gravedad según el impacto en la organización y la urgencia en su resolución.
3. Tratamiento del incidente: se definen responsables y plazos para la resolución.
4. Cierre del incidente: se registra la información correspondiente y se comunica la resolución a la persona denunciante.
5. Base de conocimiento: toda la información generada se documenta para servir de referencia en futuros eventos.



Calidad en nuestros servicios

GRI: 3-3

Tema material: Seguridad de los productos

Para asegurarnos de 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 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, evitar desvíos y registrar hallazgos.

El equipo de CSA (Calidad, Seguridad y Ambiente) es el responsable de realizar auditorías periódicas a las diferentes operaciones para relevar el cumplimiento de los estándares y detectar desvíos. Mediante un *check list*, toda la información es registrada y monitoreada a través de la plataforma web *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 o las que el cliente proponga o disponga a efectos de llevar la trazabilidad en sus propios sistemas de gestión.

Mensualmente, en la reunión de Dirección, compartimos los indicadores de desempeño del Sistema de Gestión de Incidentes. Nuestro objetivo es mantener las acciones vencidas en un nivel igual o inferior al 12 %, un objetivo que hemos estado cumpliendo consistentemente, y que representa una reducción del 15 % respecto al período anterior.

	Acciones detectadas en el Sistema de Integrado de Gestión	2024-2025		2023-2024	
	Vencidas	→	12 %	→	15 %
	En plazo	→	88 %	→	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 todas las personas involucradas. 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.

Innovación y tecnología

GRI: 3-3

Tema material: Tecnologías e innovación en los procesos

Priorizamos la inversión en innovación y tecnología para mejorar de manera continua los procesos, incrementar la eficiencia y generar un mayor impacto social y ambiental.

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad contamos con una rutina anual de revisión de los procesos, alimentado por las auditorías internas, las cuales nos permiten detectar riesgos y oportunidades de mejora, así como diseñar planes de acción.

La implementación de tecnologías digitales y sistemas automatizados permitió agilizar los procesos logísticos. Las tendencias del mercado nos desafían a mantener una evolución constante para responder a las demandas cambiantes de los clientes, incorporando tecnología e innovación.





Proyectos de innovación y tecnología trabajados en 2025

- **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. Este módulo está desarrollado, aunque pendiente de implementación.
- **Desarrollo de una nueva aplicación de seguimiento de envíos:** la ventaja de esta aplicación es que permite registrar todos los eventos intermedios durante la entrega, como las 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 la actualización online del tracking de los envíos dentro de nuestra base de datos, aun cuando la última milla no es ejecutada directamente por un camión de Celsur. Durante 2024, continuamos implementando esta herramienta cubriendo todos los viajes de Celsur a nivel nacional e introduciendo mejoras en el proceso; además, comenzamos a trabajar en la integración con los sistemas de nuestros clientes, para compartir esta información *online* con ellos a través de interfase. Asimismo, 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. Continuando con el desarrollo en materia de seguimiento, en el presente ejercicio está previsto implementar una notificación de envío por mensaje de texto con un link de acceso a la ubicación en tiempo real del envío en tránsito. Por razones de seguridad, la ubicación no será exacta.

- **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 de que detecte una distracción por parte del conductor; de esta forma, se evita un potencial incidente en ruta. En este ejercicio se incorporaron en el sistema 36 vehículos, sobre la base de los cuales estamos configurando diferentes tipos de alerta y mediciones, con el fin de establecer *targets* de mejora para los próximos ejercicios. Desde el punto de vista de la seguridad, el sistema permite detectar exceso de velocidad, frenadas bruscas y aceleraciones bruscas, entre otros factores de riesgo. Además, mide el consumo de combustible, uso del embrague, ralenti, velocidad instantánea y permite disparar alertas ante casos como circulación por fuera de los horarios habilitados. Asimismo, permite al usuario administrador monitorear la ubicación de cada vehículo y su velocidad, así como monitorear recorridos y generar informes diarios de cada camión, funciones que en realidad no estamos utilizando actualmente, porque las tenemos contempladas dentro de otras aplicaciones.
- **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. Se están haciendo mejoras en el sistema, incorporando un servicio de notificaciones para tener una trazabilidad de los incidentes o las novedades. Se incorporaron KPI a la web de seguimiento.
- **IA en el control de inventarios, ingresos y despachos:** estamos trabajando en una funcionalidad para el control de piezas ingresadas y despachadas del almacén mediante IA. El objetivo es agilizar los controles de entrada y salida, y mejorar la productividad y *accuracy* del inventario.



Desafíos 2025-2026

Sistemas: implementación de la modalidad de remito electrónico (Res. ARCA 5678/2025), que implicará una reducción en el consumo de papel y una mejora en la productividad de la gestión administrativa de rendición de los conformes de entrega.

Tecnología: implementación de nuevas tecnologías para efficientizar los procesos actuales. Extender el uso de IA y la automatización en nuestras operaciones. Actualmente, tenemos varios proyectos en análisis, centrados en el uso de vehículos tipo AMR (*Autoamated Mobile Robots*) o AGV (*Autoamated Guided Vehicles*), así como la gestión visual de indicadores en tiempo real dentro de Planta. También se evalúa la posibilidad de consultar instructivos específicos de trabajo en terminales de autoconsulta, instaladas en puntos estratégicamente seleccionados, y el empleo de IA para mejorar la productividad, la seguridad y efficientizar los controles.



Cadena de suministro: transporte logístico

GRI: 3-3

Tema material: Cadena de valor sostenible

La logística de transporte por carretera tiene un peso relativo muy alto en la gestión de la cadena de abastecimiento; debe a su mayor competitividad y a la extensa geografía de nuestro país junto con la limitada participación del tren por falta de vías y de mantenimiento de las existentes. En este contexto, nuestros principales desafíos se centran en mejorar la eficiencia en la logística. Para lograrlo, es fundamental incorporar equipos de mayor capacidad, lo que permitirá reducir la cantidad de unidades en circulación y, a su vez, evitar la saturación de las vías de nuestra red vial.

Contamos con proveedores críticos dentro de nuestra cadena de abastecimiento, considerados como aquellos que afectan el nivel del servicio, del ambiente o la salud y seguridad de los trabajadores; dentro de este grupo se encuentran los proveedores de transporte.

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

	2024-2025	2023-2024
 Proveedores de transporte →	101	108

Nuestros proveedores de transporte se encuentran ubicados en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA); son aproximadamente el 40 % de General Rodríguez.

Desde Celsur implementamos las siguientes políticas y prácticas para impulsar una mayor eficiencia en la logística de transporte:

- 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.
- Los vehículos tienen que contar, de forma obligatoria, con tanques con tecnología de urea, ya que, en combinación con el DiéselX10, reducen emisiones contaminantes de óxido de nitrógeno hacia la atmósfera.
- Para aquellos vehículos que realicen viajes al interior es condición contar con deflectores.

Para tener una relación cercana y un diálogo fluido con los proveedores, llevamos adelante reuniones presenciales y virtuales, y mantenemos contacto por vía telefónica, correo electrónico, aplicación de mensajería y sitios web.

Contamos con un portal de proveedores de transporte logístico, llamado Sistema Integral para Control de Proveedores y Contratistas (SICOP), cuyo objetivo es asegurar la excelencia en la calidad de nuestros servicios. Esta herramienta genera un canal transparente y ágil que permite optimizar, automatizar y agilizar todo el ciclo que va desde la selección y contratación hasta a facturación y el pago. A su vez, facilita la evaluación de cumplimientos legales y el suministro de información relevante. Todo proveedor aprobado debe utilizar el portal.



Proceso de selección de proveedores de transporte de logística:



1. Habilitación en SICOP: los proveedores vinculados al transporte deben estar habilitados en el SICOP para su selección y cumplir con la legislación argentina. A su vez, deben contar con licencia de conducir de chofer profesional la cual se otorga una vez que el conductor haya aprobado los exámenes correspondientes.



2. Aprobación del vehículo:

- **Seguridad:** los vehículos no deben superar los 15 años de antigüedad por cuestiones de seguridad; además, para realizar viajes al interior, es obligatorio contar con deflactores.
- **Impacto ambiental:** aprobamos el uso de vehículos más nuevos, que permitan adoptar combustibles como el DiéselX10; a su vez, es obligatorio que cuenten tanques con tecnología con urea.



3. Evaluación del proveedor:

- **Evaluación financiera:** posición financiera e impositiva de proveedores (ARBA).
- **Evaluación de la página web de proveedores.**
- **Evaluación de recomendaciones:** se solicita un informe a otra empresa que lo haya contratado, para que evalúe el *expertise* del proveedor y califique la satisfacción por su gestión.
- **Evaluación social:** buscamos proveedores que quieran impactar positivamente en las comunidades donde operamos, participando de manera activa de nuestros proyectos solidarios.

Una vez que son aprobados como proveedores:

- Cada 18 meses realizamos evaluaciones de desempeño, para controlar y reducir riesgos, así como monitorear el nivel de siniestros y el impacto ambiental de proveedores críticos; de esta manera, garantizamos la continuidad de nuestro negocio.
- Realizamos auditorías aleatorias de flota, donde se controlan aspectos ambientales y de seguridad, además del seguimiento a través del monitoreo satelital para evaluar los protocolos.



Trabajamos en alianza con empresas de nuestro mismo segmento de negocio para aplicar buenas prácticas en la cadena de valor.



Brindamos herramientas a 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:** orientado a concientizar e identificar los múltiples factores de riesgo y peligros asociados al tránsito, que pueden derivar en incidentes o accidentes, promoviendo el manejo responsable y las buenas prácticas ambientales.
- **Manual de Transportista:** brinda instrucciones a conductores para su desempeño dentro de los predios de Celsur e incluye recomendaciones para la ruta durante el transporte de mercadería bajo nuestra custodia. Detalla los procedimientos documentales, tanto de la carga como del propio transportista, resalta la importancia de realizar mantenimientos preventivos de los vehículos y la revisión de los neumáticos, así como la necesidad de evitar maniobras bruscas y apagar las unidades al llegar a destino.
- **Compras Sustentables:** capacitación dirigida al área de Administración, orientada a integrar criterios de sustentabilidad en las decisiones de compra vinculadas al transporte. En el caso de proveedores de transporte, se evalúa si cuentan con certificaciones ambientales y/o de seguridad, políticas de sustentabilidad, prácticas de mantenimiento en lugares recomendados por Celsur y equipamiento que permita reducir el impacto ambiental.

Ofrecemos beneficios a proveedores de transporte de logística, como tarjeta de descuento en combustible, financiación de reparaciones y recambio de equipos, y financiamiento en la compra de neumáticos.

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Beneficios otorgados	142 tarjetas de combustible a proveedores por un valor anual de \$2.535.646.006, equivalente a 2.706.162 litros de combustible.	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.	164 tarjetas de combustible a proveedores por un valor anual \$578.511.007,32, equivalente a 3.809.661,80 litros de combustible.



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:

- Incorporación de 3 unidades tractoras a GNC en la distribución local.
- Incorporación de la primera unidad eléctrica para distribución local en la operación ATM.
- Instalación de 46 tractores con tecnología de telemetría, para disminuir accidentes y optimizar el manejo de quienes conducen.
- Rendiciones vía MOBILE, es decir, las personas que conducen deben informar la entrega que realizan a través del teléfono celular.



		2024-2025	2023-2024
Cantidad de choferes	→	228	→ 200
Cantidad de tractores	→	141	→ 117
% de tractores que son a GNC	→	4 %	→ 2 %
% de tractores con tecnología de telemetría	→	32 %	→ 26 %
Cantidad de semis escalables	→	161	→ 157
% que son escalables	→	32 %	→ 30 %

En el presente período se incorporaron 2 semis térmicos, donde se instalarán deflectores; ello permitirá una mayor eficiencia y ahorrar combustible, además de contribuir a reducir la emisión de la huella de carbono por tonelada transportada. También se incorporaron 12 semis de 15,50 metros para distribución local.



Contamos con un acuerdo con talleres especializados en los servicios de cambio de aceite y filtros de los tractores, los cuales aseguran una adecuada disposición de los residuos.

Gracias a esta gestión, nuestros proveedores aprobaron la auditoría realizada por el sector de Calidad, Seguridad y Ambiente (CSA), en relación con los procesos de disposición final de filtros y aceites usados. Asimismo, en General Rodríguez, contamos con un proveedor que realiza estos cambios y entrega el certificado de disposición final de los residuos generados.

		2024-2025	2023-2024
% de proveedores de transporte que certificaron CSA	→	12 %	→ 11 %



Evaluación de flota de vehículos

Seguimos realizando auditorías de flota para supervisar aspectos de seguridad, como el correcto funcionamiento de luces, freno y alarmas, así como aspectos ambientales, tales como pérdida de fluidos y estado general del vehículo. En promedio, mensualmente evaluamos 3 tractores y, durante este ejercicio, no se reportaron anomalías significativas.

A su vez, el área de Monitoreo Satelital constata –de forma continua– 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 proveedores firmó nuestro Código de Ética.



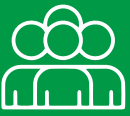
En el siguiente cuadro, se detalla la cantidad de proveedores evaluados bajo los criterios antes mencionados:

Evaluación de proveedores	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
Número de proveedores de transporte evaluados	→	104	→	108	→	104
Número de proveedores evaluados, identificados como proveedores con impactos ambientales y/o sociales negativos significativos (potenciales y reales)	→	1	→	-	→	-
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 %	→	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 %	→	0 %

Hitos 2024-2025



- Hemos dado un paso significativo hacia la igualdad de género y la inclusión al incorporar por primera vez a cinco choferes mujeres en el equipo. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, donde buscamos fomentar un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.
- Dimos un paso importante hacia la sostenibilidad, incorporando una camioneta eléctrica para distribución de última milla que nos permite desarrollar la actividad de manera más eficiente y respetando el ambiente.



Desafíos para 2025-2026

- Incorporar 5 choferes mujeres a la flota para seguir promoviendo la inclusión y llegar al objetivo de 10 conductoras mujeres.
- Certificación PCRMA en transporte de Abbott.
- Instalar, en los semis térmicos, 3 deflectores, para ahorrar el consumo de combustible y reducir la huella de carbono.



Desafíos en el mediano y largo plazo

- Incorporar chasis eléctrico.





Compromiso con colaboradores



Diversidad e inclusión en nuestro capital humano GRI: 2-7, 2-8, 2-30, 3-3

Tema material: Discriminación y acoso

Buscamos promover y fortalecer nuestro clima laboral y la productividad a partir de equipos diversos e inclusivos. El manifiesto de Celsur garantiza la igualdad de oportunidades sin distinción de origen, género, color, orientación sexual y religiosa, estado civil ni nacionalidad. Este se encuentra disponible en diferentes canales de comunicación, para todas las personas que integran la compañía.

Promovemos equipos diversos dentro de una cultura inclusiva, que garantice la igualdad de oportunidades, la representación equitativa y el respeto por los derechos humanos. Para ello, contamos con políticas y prácticas específicas, orientadas a fortalecer la participación de personas con discapacidad, promover la equidad de género y acompañar la inserción y promoción del primer empleo. De esta manera, fomentamos un entorno laboral sano, que además de fortalecer los derechos de quienes lo integran, potencia nuestra marca empleadora y la atracción de talentos.

Cumplimos con todas las normativas laborales y contamos con una línea de denuncia confidencial, que se encuentra a disposición de todo el personal, para reportar cualquier conducta inapropiada.



Composición de empleados por contrato, categoría y género	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Cantidad total de trabajadores al cierre del período	1.259	903	904
Cantidad según categoría laboral y género			
Mujer	133	62	62
• Directores	1	0	0
• Gerentes	5	5	4
• Jefes	4	3	2
• Analistas/Supervisores	27	23	23
• Administrativos/Operarios	96	31	33
Hombre	1.126	841	842
• Directores	4	5	4
• Gerentes	36	35	30
• Jefes	38	31	47
• Analistas/Supervisores	119	138	118
• Administrativos/Operarios	929	632	643
Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por la organización			
Cantidad total de trabajadores que no son empleados	121	75	-

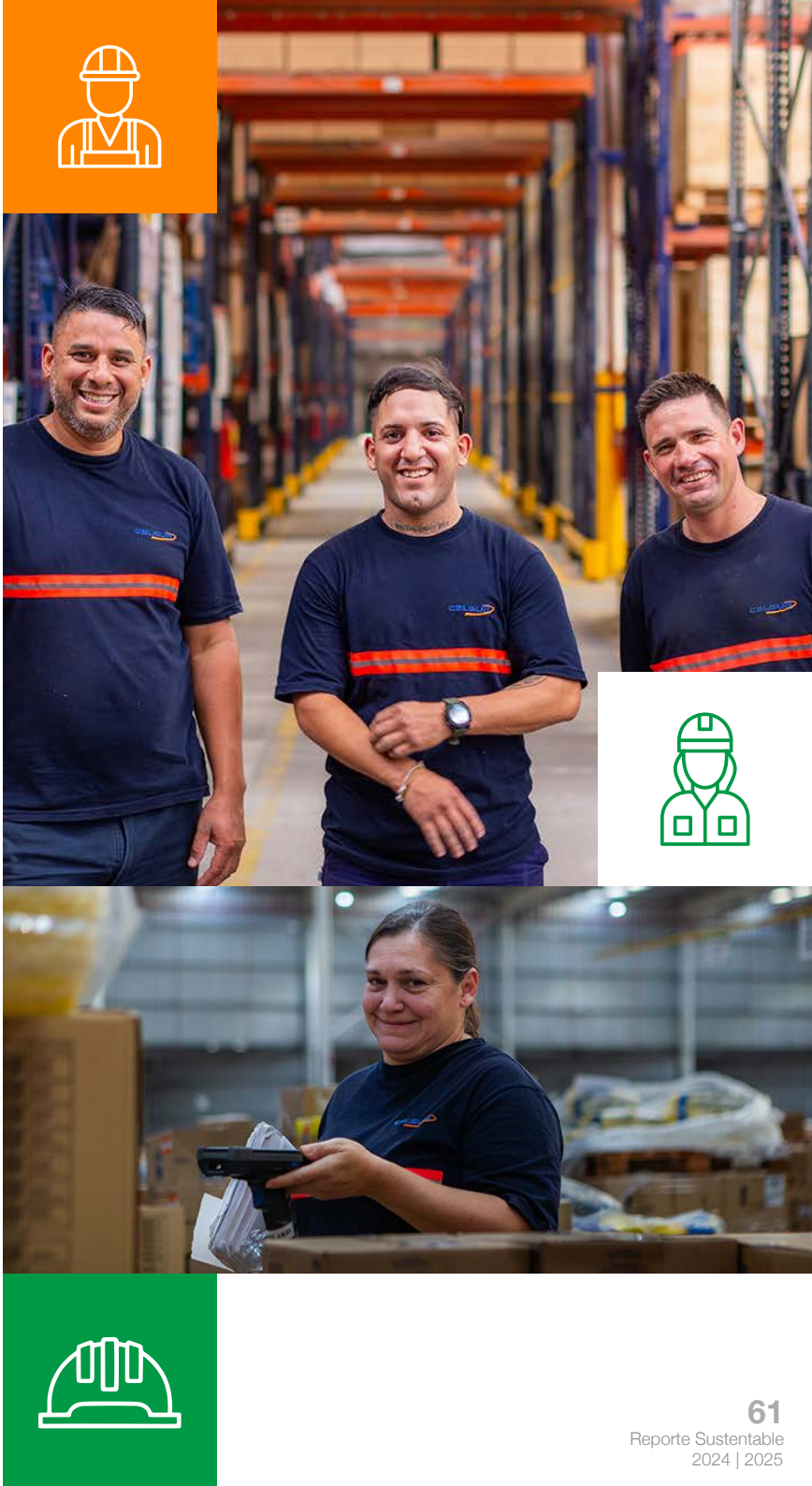
Los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por la organización, corresponden a contratistas y terceros temporales, entre otros.

Cantidad de trabajadores según el centro operativo		General Rodríguez		Abbott		Pilar		Otros	
Mujeres	→	48	→	4	→	7	→	74	
Hombres	→	334	→	19	→	42	→	731	

Celsur cuenta con tres convenios colectivos de trabajo sindicales: Camioneros, Químicos y SMATA.

Convenios de negociación colectiva		2024-2025		2023-2024		2022-2023	
% de trabajadores cubiertos por convenios de negociación colectiva	→	73 %	→	69 %	→	70 %	

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



Gestión del talento GRI: 3-3, 401-1, 404-3

Tema material: Condiciones laborales y bienestar

De forma anual hacemos un seguimiento del desempeño de nuestro personal, lo que nos permite identificar potencialidades de desarrollo y oportunidades de mejora. Este proceso se complementa con el mapeo de talento a través de la Matriz de Sustentabilidad Interna, cuya calibración cuenta con la participación del equipo ejecutivo, las gerencias de primera línea y el área soft de Recursos Humanos.

Contamos con un Comité Mixto, donde se debaten cambios en la gestión de las personas, conformado por el gerente de Calidad, Seguridad y Ambiente, el gerente de Recursos Humanos, la responsable de Relaciones Laborales y delegados gremiales.



Trabajadores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		2024-2025		2023-2024		2022-2023
Total	→	100 % ⁶	→	18 %	→	43 %
• Mujer	→	13 %	→	31 %	→	26 %
• Hombre	→	87 %	→	18 %	→	18 %
Por categoría laboral						
Mujer						
• Directores	→	0 %	→	N/A	→	-
• Gerentes	→	13,16 %	→	100 %	→	-
• Jefes	→	14,81 %	→	100 %	→	-
• Analistas/Supervisores	→	12,77 %	→	43 %	→	-
• Administrativos/Operarios	→	0 %	→	0 %	→	-
Hombre						
• Directores	→	0 %	→	40	→	-
• Gerentes	→	86,84 %	→	86 %	→	-
• Jefes	→	85,19 %	→	100 %	→	-
• Analistas/Supervisores	→	87,23 %	→	60 %	→	-
• Administrativos/Operarios	→	0 %	→	0 %	→	-

⁶ Se logró un 100 % de trabajadores evaluados, ya que un objetivo planteado para este período era llegar al 100 % del personal con evaluaciones de desempeño.



Nuestros comportamientos organizacionales

Para promover comportamientos y conductas alineados a las expectativas de Celsur, contamos con un modelo de comportamiento organizacional, compuesto por cinco pautas destinadas a todo el personal y dos adicionales exclusivas para líderes.



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 clientes

Manteniendo la proximidad, generando un clima de confianza y respeto, entablando relaciones perdurables y transparentes, y 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 tecnologías.



Nos comprometemos con la sustentabilidad

Promoviendo el cuidado de la salud y la seguridad por las personas, la comunidad y el ambiente, implementando prácticas responsables en todo lo que hacemos, y 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 motivado y brindando *feedback* con honestidad, impulsando el desarrollo, considerando, en simultáneo, los intereses y las 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.



GESTIÓN DEL CICLO DE VIDA LABORAL

Promovemos las búsquedas internas como primera instancia del proceso, fomentando el desarrollo de nuestro equipo. A su vez, estamos comprometidos con el desarrollo de empleo local, por lo que nuestras búsquedas externas son mediante convenios con universidad, exposiciones de empleo joven y programa de referidos.

Nuestro proceso de selección 100 % virtual nos permite gestionar las búsquedas de manera ágil y sin limitaciones geográficas.

		2024-2025	2023-2024	2022-2023
CV recibidos	→	6.197	2.150	3.639
Cantidad búsquedas cubiertas	→	69	36	48
% de búsquedas cubiertas en forma interna	→	7 %	30 %	20 %



Nuestro Programa de *Onboarding* integral brinda, a cada persona que se incorpora a Celsur, una experiencia de ingreso clara, cercana y alineada con los valores que nos distinguen.

En una primera instancia, los colaboradores son recibidos por el equipo de Recursos Humanos, donde se firma la documentación correspondiente a su legajo y se explican las condiciones de contratación de forma clara y transparente. A su vez, cada persona recibe un kit de bienvenida junto con las herramientas necesarias para llevar adelante su función de forma efectiva.

El proceso de inducción se desarrolla en dos etapas. La primera, liderada por Recursos Humanos, donde se presenta la historia de Celsur, nuestros valores y la cultura organizacional, así como las normas internas, los procedimientos de nuestra gestión y los beneficios. La segunda etapa se enfoca en seguridad, calidad y ambiente, con el objetivo de garantizar que cada nueva incorporación esté informada sobre la normativa aplicable a su rol y a la operación diaria. De esta manera, reforzamos el compromiso con la seguridad y la sostenibilidad en todos los ámbitos de trabajo.



Cada incorporación es una oportunidad para fortalecer nuestra cultura organizacional y sumar nuevas miradas.

Así, garantizamos que cada nueva incorporación se sienta acompañada desde el inicio, disponga de la información necesaria para integrarse con agilidad y pueda desarrollarse en un entorno que fomenta la confianza, la seguridad y el sentido de pertenencia.

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Contratación de personal			
Tasa de nuevas contrataciones de personal	→ 31 %	→ 6 %	→ 11 %
• Mujer	→ 58 %	→ 8 %	→ 21 %
• Hombre	→ 28 %	→ 6 %	→ 10 %
Rotación de personal			
Tasa de rotación del personal (salidas del personal)	→ 5 %	→ 2 %	→ 7 %
• Mujer	→ 12 %	→ 3 %	→ 8 %
• Hombre	→ 5 %	→ 1 %	→ 7 %

El incremento en la tasa de nuevas contrataciones de personal se debe al crecimiento de clientes de VW Fátima Ruta 9 y Stellantis.

PASANTÍAS Y PRÁCTICAS PROFESIONALES

Tenemos convenios con diferentes universidades, lo que nos permite incorporar pasantes, jóvenes profesionales y personas graduadas con experiencia.



UNREF
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE TRES DE FEBRERO



UM
UNIVERSIDAD DE MORÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

Universidad Nacional
de Tres de Febrero

Universidad
de Morón

Universidad
de San Martín



UNLaM



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
NACIONAL



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR
Ciencia a la mente y virtud al corazón



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN

Universidad
de la Matanza

Universidad
Tecnológica Nacional

Universidad
del Salvador

Universidad
de Luján



UNIVERSIDAD DE
Belgrano
BUENOS AIRES - ARGENTINA



Universidad
Nacional de
General
Sarmiento



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE MORENO

Universidad
de Belgrano

Universidad General
Sarmiento

Universidad Nacional
de Moreno



UADE
UNIVERSIDAD ARGENTINA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL SUR

Universidad Argentina de
la Empresa - UADE

Universidad Nacional
del Sur (Bahía Blanca)

Seguimos trabajando en conjunto con la Escuela Técnica N.º 1 de Monte, llevando adelante el Programa de Prácticas Profesionales. Quienes estudian, completan sus horas de práctica participando en proyectos de mejora y, en algunos casos, llevando a cabo estas iniciativas en nuestra operación de Abbott. A su vez, realizamos un seguimiento del desempeño, valorando a quienes muestran mayor proyección para futuras oportunidades laborales.

FERIAS DE EMPLEO



En Celsur reforzamos nuestro compromiso con los futuros profesionales participando activamente en las ferias de empleo de las universidades con las que mantenemos convenio.

Estos encuentros nos permitieron acercarnos a los estudiantes, escuchar sus inquietudes y guiarlos en sus primeros pasos hacia la vida laboral, compartiendo información sobre nuestra empresa, la dinámica del sector logístico y las oportunidades de desarrollo que ofrecemos. De este modo, fortalecemos nuestro rol como marca empleadora, generamos vínculos de confianza y damos a conocer nuestra cultura y nuestros valores.

- **Julio de 2024 y julio de 2025:** Universidad de Morón
- **Agosto de 2024:** Universidad de San Martín
- **Octubre de 2024:** Universidad del Salvador (sede Pilar) y Expo Rural
- **Mayo de 2025:** Universidad del Salvador (sede Pilar)
- **Abril de 2025:** Consejo Profesional de Ciencias Económicas



Capacitación y desarrollo de colaboradores GRI: 3-3, 404-1

Tema material: Condiciones laborales y bienestar

Nuestro plan de capacitación nos permite acompañar y potenciar el desarrollo profesional de nuestro personal. Para definir las instancias formativas, relevamos las necesidades específicas de cada área, los resultados de las evaluaciones de desempeño, la apertura de nuevos negocios, el crecimiento de la compañía, las encuestas de clima, el mapa de sustentabilidad interno y las solicitudes del propio personal. A partir de esta información, determinamos qué capacitaciones implementar.

Asimismo, contamos con diversos cursos de forma *online*, disponibles en nuestra plataforma Wiiprot, como también formación externa mediante acuerdos y convenios con organizaciones y universidades, donde se puede acceder a cursos, programas ejecutivos, formación en competencias tecnológicas y profesionalización en logística.

En este período, ofrecimos 3.831 horas de capacitación, entre ellas:



- Idiomas (inglés y portugués)
- Diplomatura en metodologías y marcos de trabajo ágiles
- Entrenamiento en redacción de objetivos y ateneos
- Liderazgo para supervisores y mandos medios
- Programa de Formación Logística: Rol del líder en operaciones logísticas
- Paquete Office (Excel, Access, SQL)



Para la formación de nuestro equipo, confiamos en las siguientes instituciones:

Capacitarte, Educación IT, Centro Universitario de Idiomas, Asociación Argentina de Logística Empresarial, Universidad Nacional Tres de Febrero (UNTREF), Universidad de Morón (UM), Universidad Nacional de La Matanza (UNLAM), Universidad Nacional de Luján (UNLU), Universidad Tecnológica Nacional (UTN), Universidad del Salvador (USAL), Corderhouse, Universidad Austral, Net Learning, Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) y las consultoras BDO, AO Consulting y Umana.



Horas de formación al año por empleado/a	2024-2025	2023-2024	2022-2023
---	-----------	-----------	-----------

Horas totales de formación	→ 3.831 ⁷	→ 2.111	→ 2.109
• Mujer	→ 510	→ 412	→ 174,8
• Hombre	→ 3.321	→ 1.699	→ 1.319,59
Promedio de horas de formación	→ 3,04	→ 2,3	→ 2,3
• Mujer	→ 3,83	→ 6,6	→ -
• Hombre	→ 2,95	→ 2,0	→ -

Promedio horas totales según categoría laboral

• Directores	→ 18	→ 0,4	→ 1
• Gerentes	→ 12,52	→ 8,4	→ 5,5
• Jefes	→ 7,44	→ 21,8	→ -
• Analistas/Supervisores	→ 5,71	→ 4,5	→ -
• Administrativos/Operarios	→ 1,69	→ 0,5	→ -

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

⁷El incremento en las horas de capacitación se debe a un aumento en la dotación y a un proceso de profesionalización de la empresa.



Compensaciones y beneficios GRI: 3-3, 401-1, 401-2, 401-3

Tema material: Condiciones laborales y bienestar

Brindamos condiciones salariales equitativas y justas, garantizando la igualdad de oportunidades y evitando cualquier tipo de discriminación, con especial énfasis en la equidad de género y el respeto por la diversidad.

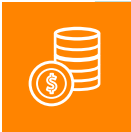
Nuestro proceso de determinación de la remuneración asegura la equidad para cada puesto, a través de una ponderación que considera diversas características, como la cantidad de personas a cargo, las responsabilidades y el nivel académico, entre otros factores. Además, tomamos como referencia el mercado, las cámaras empresariales y las negociaciones paritarias por actividad. Todos los nuevos salarios se encuentran por encima del salario mínimo, vital y móvil.

Buscamos el bienestar laboral y familiar del equipo de colaboradores. Por ello, brindamos diversos beneficios que permiten mejorar su calidad de vida, reducir el estrés y aumentar la productividad.



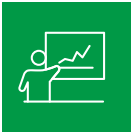
SALUD

- Asistencia sanitaria
- Prepaga al personal fuera de convenio
- Cobertura por invalidez o incapacidad
- Programa de contención personal (*wellness*)
- Vacuna contra la gripe



FINANZAS

- Seguro de vida
- Descuento y promociones (Club de Beneficios, *Samshop*, Arcor en Casa, *Newsan*)
- Comedor en planta subvencionado
- Bono anual por desempeño
- Préstamos
- Caja de fin de año



FORMACIÓN

- Descuentos en capacitaciones
- Descuentos en idiomas



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

- Día de cumpleaños libre
- Jornada de trabajo híbrido
- Charlas de temáticas de equilibrio laboral y personal
- *Wellnees on demand*



RECONOCIMIENTOS

- Regalos en fechas y acontecimientos especiales
- *Giftcard* por nacimiento
- *Kit* de bienvenida a quienes ingresan
- Programa de Referidos Interno



Nuestro permiso parental está definido por la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina; también cumplimos con el Decreto 144/22, al realizar reintegros por el pago de guardería. A su vez, 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		2024-2025		2023-2024		2022-2023
Cantidad de empleados que se han acogido al permiso parental	→	23	→	17	→	11
• Mujer	→	3	→	2	→	1
• Hombre	→	20	→	15	→	10
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia	→	23	→	16	→	11
• Mujer	→	3	→	1	→	1
• Hombre	→	20	→	15	→	10
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia y siguen siendo parte de Celsur luego de 12 meses (retención)	→	23	→	15	→	11
• Mujer	→	3	→	1	→	1
• Hombre	→	20	→	14	→	10

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

Comunicación y clima laboral GRI: 3-3

Tema material: Condiciones laborales y bienestar

COMUNICACIÓN INTERNA



Buscamos tener una comunicación ágil, fluida y participativa. Para eso contamos con procesos que guían y orientan sobre qué se comunica, cuándo, a quién y cómo hacerlo, y quién lo hace.

Nuestros canales de comunicación son el correo interno de Recursos Humanos, correo interno de comunicaciones, correo interno comercial, cartelera física y plataforma de gestión de personal Naaloo.

Esperamos que nuestro personal pueda expresar oportunidades de mejora, sugerencias, detección de actos y condiciones inseguras, incidentes, no conformidades, observaciones y reclamos a través de esos canales.

Además, contamos con buzones de sugerencias con acceso por QR, facilitándole al personal la posibilidad de hacer recomendaciones vinculadas a calidad, salud, seguridad, innovación, ambiente y sustentabilidad en el periodo se recibieron 42 sugerencias. Estas llegan a una plataforma, donde luego el Comité se encarga de evaluarlas y de dar respuesta sobre la implementación de cada sugerencia.

En caso de que la propuesta genere una mejora en productividad, huella de carbono, economía circular o en seguridad y salud de las personas, se otorga un premio, el cual tiene un ajuste según la paritaria del sindicato de camioneros. **En el período del reporte se entregaron 2 ganadores del premio los cuales se detallan a continuación:**



Contamos con una Política de Puertas abiertas a la dirección o al departamento de Recursos Humanos, con una Línea Ética con una representante del personal, quien es el vínculo entre colaboradores y la Alta Dirección.

RECONOCIMIENTO

Consideramos que el reconocimiento a nuestro personal es un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional. Destacamos los logros individuales y colectivos, que permiten fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia.

Por ello reconocemos tanto la gestión y el desempeño de colaboradores como la celebración de hitos personales relevantes. De esta manera, consolidamos un entorno de trabajo donde se valoran los aportes profesionales y se acompaña a las personas en momentos significativos de su carrera.

Reconocimientos durante el período:

- **Antigüedad:** 146 colaboradores
- **Maternidad/paternidad:** 24 colaboradores
- **Logros académicos:** 3 colaboradores

Placas por antigüedad

25 años	→	8
20 años	→	22
15 años	→	42
10 años	→	4



CLIMA LABORAL

Reconocemos a las personas como motor de nuestra organización y, en ese sentido, lograr un entorno de trabajo positivo, colaborativo y respetuoso es un pilar esencial de nuestra cultura. Generar un buen clima laboral no solo impacta en el bienestar individual, sino que también potencia el compromiso, la innovación y la excelencia en el servicio que brindamos a clientes.

Por tal motivo, cada año llevamos adelante la encuesta de clima laboral a través de *Great Place To Work* (GPTW), con el objetivo de evaluar y mejorar continuamente nuestra gestión. Esta herramienta, de referencia internacional, nos permite conocer la percepción de nuestro personal, identificar fortalezas y detectar oportunidades de mejora.

En 2024, alcanzamos un hito significativo al obtener la certificación GPTW, posicionándonos entre las mejores empresas para trabajar en Argentina. Este reconocimiento es el reflejo del compromiso y la confianza de nuestra gente, ya que un 77 % destacó a Celsur como un excelente lugar para trabajar.

Sobre la base de los resultados de la encuesta, diseñamos e implementamos planes de acción concretos, orientados a fortalecer la experiencia de trabajo y construir un entorno laboral inclusivo, participativo y en constante evolución. **Entre las iniciativas ya implementadas, se destacan:**

- La ampliación de la cartera de beneficios, que contribuye al bienestar integral de los colaboradores.
- El desarrollo de programas de liderazgo, que promueven líderes cercanos, empáticos y preparados para acompañar a sus equipos.
- Una mayor presencia y cercanía de Recursos Humanos en las operaciones, generando instancias de diálogo y escucha activa.
- Las reinducciones de la cultura organizacional, que refuerzan nuestros valores y consolidan el sentido de pertenencia.



Apostamos a que cada persona pueda desplegar su talento en un espacio que promueve el respeto, la colaboración y el orgullo de pertenecer.

ACCIÓN DÍA DE LA NIÑEZ: DONACIÓN DE JUGUETES



En el marco del Día de la Niñez, llevamos adelante una iniciativa solidaria, orientada a acompañar a instituciones comunitarias que trabajan con niños en situación de vulnerabilidad.

Con el propósito de dar una nueva vida a los juguetes y fomentar la solidaridad, se organizaron jornadas de recolección de juguetes usados en buen estado, donados voluntariamente por nuestro personal.

Una vez recibidos, un grupo de colaboradores (junto con el equipo de Recursos Humanos) se reunió para limpiarlos, envolverlos y preparar la logística de entrega. Finalmente, realizamos la entrega en persona, compartiendo una jornada de celebración y alegría con los niños beneficiados.

Los juguetes fueron destinados a dos instituciones con una trayectoria destacada en la comunidad:

- La Semilla del Futuro (Gral. Rodríguez): merendero con 8 años de actividad, donde, semanalmente, seis madres voluntarias entregan una merienda a 30 familias y, en fechas festivas, reciben a más de 150 niños/as.
- Centro Caacupé (Cuartel V, Moreno): Centro educativo y comedor con más de 30 años de trayectoria. Iniciado por un grupo de mujeres como una olla popular, hoy funciona como espacio educativo y recreativo para niños/as de entre 1 y 16 años, brindando, además, desayuno, almuerzo y merienda a un total de 135 chicos y chicas.



Con esta acción, reafirmamos nuestro compromiso con la comunidad, fortaleciendo los lazos de cercanía y promoviendo valores de solidaridad y empatía entre nuestros equipos.

Cantidad de juguetes donados	Cantidad de niños beneficiados	Instituciones alcanzadas	Cantidad de colaboradores participantes en el voluntariado	Horas del voluntariado	Cantidad de colaboradores donadores	
335	285	2	12	40	Más de 300	



DONACIONES POR LA INUNDACIÓN DE BAHÍA BLANCA



En marzo de 2025, un temporal afectó al partido de Bahía Blanca, ubicado al Sur de la provincia de Buenos Aires. Por tal motivo, llevamos adelante la recolección y el envío de donaciones.



Desafíos en el mediano y largo plazo

- Mejorar la cultura organizacional.
- Mantener y motivar al personal para el desarrollo de sus conocimientos y experiencias en Celsur.
- Incrementar la dotación de personal femenino en todos los niveles de la organización.
- Desarrollar prácticas y políticas alineadas con una gestión ambiental y social responsable.



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



Tema material: Salud y seguridad ocupacional

Nuestra prioridad es el cuidado de nuestro personal, es por esto que contamos con un Sistema Integral de Gestión basado en la identificación y control de riesgos de proceso. Para ello, utilizamos una matriz de seguridad y salud que analiza cada tarea realizada y determina el nivel de riesgo asociado clasificado en insignificantes, significantes o muy significantes. A partir de esta clasificación, se establecen medidas de control priorizando aquellas actividades que pueden poner en riesgo la salud y la seguridad del personal. Estas acciones incluyen controles administrativos, el uso de elementos de protección personal, controles de ingeniería, la sustitución del proceso o tarea y, cuando es necesario, su eliminación.

Nuestro sistema está amparado en normas, prácticas y procesos que nos permiten identificar y eliminar peligros, así como también minimizar riesgos de accidentes laborales y reducir la tasa de siniestralidad. Dado que nuestras principales operaciones se encuentran en la provincia de Buenos Aires, cumplimos con su marco legal en materia de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. De esta manera, consolidamos un modelo de gestión sustentable, preventivo y alineado a las mejores prácticas internacionales, garantizando así la protección de nuestros colaboradores, contratistas, clientes y demás partes interesadas como también el cuidado del entorno.



El eje principal de nuestra gestión lo constituye el Decreto 351/79, reglamentario de la Ley 19.578/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual establece los siguientes requisitos generales:



- Condiciones edilicias y ambientales de los lugares de trabajo
- Control de ruido y vibraciones, radiaciones y riesgo eléctrico
- Seguridad en instalaciones, máquinas y herramientas
- Iluminación adecuada y control de contaminantes químicos
- Requisitos de seguridad para trabajos de corte, soldadura y otras tareas críticas

Contamos con otras normas y regulaciones de cumplimiento obligatorio como:



- **Decreto 911/96:** aplicable a actividades de la construcción, con especial impacto en nuestros contratistas.
- **Resolución 960/15:** regula la operación de autoelevadores, extendiendo su alcance a equipos como apiladores, *order pickers*, zorras eléctricas y doble paletas. En línea con esta normativa, contamos con un Manual de Conducción Segura, que establece prácticas preventivas claves (mantenimiento y controles diarios) y reglas de oro de operación.
- **Resolución 905/15:** define las funciones específicas de los servicios de Seguridad e Higiene y de Salud Ocupacional, además de las acciones conjuntas y los contenidos mínimos de capacitación.
- **Ley 24.449/94 de Tránsito:** aplicable a nuestra actividad y a la de nuestros proveedores de transporte.
- **Ley 24.051 de Residuos Peligrosos:** en carácter de generadores, cumplimos con los lineamientos de gestión y disposición final segura.



Complementamos la normativa local con la adopción de estándares internacionales:

- **Normas NFPA (National Fire Protection Association):** aplicadas al diseño, instalación y mantenimiento de nuestros sistemas de protección y detección contra incendios.
- **Norma ISO 45001:2018:** guía nuestro sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sobre esta base desarrollamos nuestra **Matriz de Peligros y Riesgos**, que identifica los peligros asociados a cada proceso, evalúa su nivel de riesgo y define medidas de control orientadas a la reducción o eliminación de dichos riesgos.

Llevamos adelante auditorías internas enmarcadas en el Sistema Integral de Gestión, donde se evalúa el cumplimiento de los requisitos normativos en todas aquellas operaciones y establecimientos alcanzados por dicho sistema, permitiéndonos garantizar el cumplimiento de requerimientos de salud y seguridad ocupacional.

En el período 2024-2025, se cumplió al 100 % el programa de auditorías internas, el cual integra las normas ISO 9001:15, ISO 14001:15, ISO 45001:18, cuyo ámbito de aplicación fue logística de recepción, almacenamiento, fraccionamiento de empaques y distribución en los sitios.⁸ En esta oportunidad participaron del proceso y dieron sus aportes jefaturas y gerencias de operaciones.

		Fecha de certificación		Fecha de vencimiento	
Certificación ISO 9001:15	→	26-06-2025	→	25-06-2028	
Certificación ISO 14001:15	→	26-06-2025	→	25-06-2028	
Certificación ISO 45001:18	→	05-06-2025	→	10-10-2026	

Nuestro sistema de gestión alcanza al 90 % de los clientes a los cuales les brindamos soluciones logísticas e incluye a sus proveedores, contratistas y clientes. Se fundamenta en la Política de Calidad, Seguridad y Ambiente, certificada bajo la norma ISO 45001.

Asimismo, alcanza a trabajadores propios y de terceros, dado que la organización tiene el deber de controlar aquellos servicios suministrados de forma externa que forman parte de sus procesos. Entre ellos se encuentran transporte, catering, seguridad, limpieza y mantenimiento de máquinas, entre otros.

Celsur cuenta con un procedimiento de consulta y participación que ofrece a los trabajadores diversas herramientas para comunicar oportunidades de mejorar y notificar condiciones que puede llegar a afectar su salud y seguridad. **Entre ellas se destacan:**

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



En 2024-2025 realizamos el 100 % de las auditorías proyectadas.



Cobertura del sistema de gestión de salud y la seguridad en el trabajo

2024-2025

2023-2024



Empleados de la organización

• Cubiertos por dicho sistema	→	900	→	844
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría interna	→	900	→	844
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría o certificación por parte de un tercero	→	900	→	844

Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización

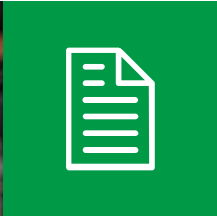
• Cubiertos por dicho sistema	→	315	→	313
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría interna	→	315	→	313
• Cubiertos por dicho sistema y sujetos a auditoría o certificación por parte de un tercero	→	315	→	313

⁸Plataforma Logística General Rodríguez (Áreas de Servicio); Plataforma Logística Parque Industrial Rodríguez GM; Plataforma Logística Parque Industrial Rodríguez FCA; Centro de Distribución Cross Docking Makro - Cooperativa Parque Industrial Rodríguez; Plataforma Multimodal DOW ABBOTT; Plataforma Logística Pilar I; Plataforma Logística DOW IMPORTADOS Malvinas; Plataforma Logística Pilar III B; Plataforma Logística Pilar III C MICHELIN, Plataforma Logística Malvinas Argentinas (CNHI); DOW Planta Bahía Blanca; PRYSMIAN Planta CABA, Operación N- FERRARIS Cañuelas, Operación Saint-Gobain Tortuguitas.



COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité Mixto de Seguridad y Salud lleva adelante reuniones de forma mensual abordando diferentes problemáticas que pueden afectar la salud y seguridad de los empleados, en el mismo participan representantes de los trabajadores, de nuestra organización y los servicios de higiene y seguridad y salud ocupacional. Se cuenta con un reglamento interno, firmado por todas las partes, el cual da, por ejemplo, el marco de los temas a tratar y las minutas que se generan. Durante el período 2024-2025, 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 14.408.

Entre las herramientas disponibles para que los/as trabajadores/as puedan expresar sus sugerencias y/ inquietudes se encuentra la Plataforma de Tratamiento de Hallazgos.

Allí se registran condiciones inseguras, entre otras cuestiones, y a través de un plan de acción con plazos y responsables determinados, se busca una mejora de la situación. El buzón de sugerencia recibe las oportunidades de mejora que informa el personal y, en oportunidades, es premiado con un voucher con el monto de dinero determinado. Este año se entregó un plan interno de innovación, seguridad y sustentabilidad, ya que la sugerencia logró mejorar la seguridad de los pasillos.

Nuestra relación basada en la cordialidad, la confianza y de puertas abiertas, permite al personal la libertad de expresar y transmitir cuestiones que los pueden afectar.

Nuestro procedimiento de consulta y participación impulsa una cultura preventiva basada en el diálogo y la colaboración.



El plan de capacitación y las reuniones que se realizan con el personal nos permite comunicar la forma de proceder ante la detección de un peligro latente. Por ejemplo, en el procedimiento de conducción de máquinas, se informa al personal que, ante la detección de anomalías graves como un cinturón roto, frenos y/o dispositivos de seguridad que no funcionen, la máquina debe ser detenida de inmediato para evitar posibles accidentes. La supervisión es fundamental para que la información llegue a las áreas que deben trabajar la problemática. A su vez, los espacios de capacitación suelen utilizarse por el personal para realizar consultas y/o indicar situaciones o condiciones que pueden afectar la salud y seguridad.



PELIGROS E INCIDENTES LABORALES

Los riesgos de incidentes laborales son inherentes a la actividad logística, en Celsur trabajamos con un sistema de controles jerarquizados que busca mitigarlos y reducir al máximo su impacto en la salud y seguridad de nuestros colaboradores.



Actividad

Riesgos principales

Recepción y almacenamiento

→ Ingreso de camiones, atraque en dock, descarga con maquinaria, control y estiba en racks o piso.

Preparación y despacho

→ *Picking* de mercancías utilizando máquina para el movimiento de cargas, el control de las mercaderías, el ruteo y la carga de las unidades de transporte.

Identificamos los diferentes riesgos a los cuales están expuestos tanto el personal propio como el de terceros, estos son:

- **Mecánicos:** caídas a nivel, caídas desde altura, golpes en diferentes partes del cuerpo, cortes, aprisionamiento de diferentes partes del cuerpo, aplastamiento, caída 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, ya sea con máquinas eléctricas, herramientas, aperturas de docks de carga y cortinas como también en puestos administrativos.
- **Incendios:** ya que existen elementos combustibles almacenados como cartón, madera y/o *film* o en tránsito.
- **Químicos:** contacto con sustancias químicas en condiciones de emergencia (derrames, roturas).
- **Psicosociales:** estrés, acoso, abuso.



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

- **Proveedores de servicios de transporte:** accidentes de tránsito 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

Identificamos los riesgos de “caídas desde altura” y “atropellamiento de personas con máquinas” como algunos de los peligros más significativos dentro de nuestras operaciones. Estos se encuentran registrados en la matriz de seguridad y salud, a partir de las cual se implementan diversos controles para reducir su incidencia. En el caso de los trabajos en altura, se exige el uso estricto de arnés de seguridad para evitar caídas en situaciones imprevistas. Del mismo modo, para evitar atropellamientos, se trabaja en la reducción de la interacción hombre-máquina mediante señalización, demarcación y acciones de concientización.

A la hora de notificar peligros o situaciones de peligro laboral, el personal cuenta con representación gremial. Por lo tanto, en primera instancia pueden notificar a sus delegados gremiales, para que luego ellos comuniquen la problemática a la organización. Además, las situaciones de riesgo suelen reportarse a supervisores o jefes de área, quienes tienen conocimiento de las herramientas de gestión que les permite abordar dichas problemáticas.

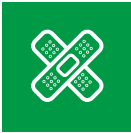
Ante la ocurrencia de un accidente o incidente, se brinda de manera inmediata la asistencia médica y operativa necesaria. Luego llevamos adelante una investigación, que involucra al personal y al área de higiene y seguridad y operación, para identificar la causa raíz. Posteriormente, el equipo de Calidad, Seguridad y Ambiente (CSA) analiza los resultados y define las acciones correctivas y preventivas correspondientes. Finalmente, las conclusiones se difunden y las medidas se replican en todas las operaciones que presentan condiciones similares.



A continuación se presenta la tasa de accidentes y la cantidad de incidentes reportados a la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), según la gravedad del accidente.

Seguridad laboral	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Accidentes			
• Tasa de frecuencia de accidentes (TFA)*	→ 4,9	→ 6,50	→ 10,8
• Tasa de incidencia (TI)*	→ 14,29	→ 18,4	→ 9,37
• Tasa de gravedad (TG)*	→ 0,12	→ 0,27	→ 0,42
Accidentes registrados por ART			
• Accidente leve (con menos de 10 días de pérdida)	→ 8	→ 12	→ 19
• Accidente moderado (más de 10 días y menos de 45 días de pérdida)	→ 5	→ 2	→ 11
• Accidente grave (más de 45 días de pérdida)	→ 1	→ 0	→ 1
Total accidentes	→ 14	→ 14	→ 31

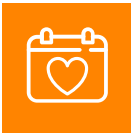
*Para el cálculo de la tasa, se multiplicó la relación entre la cantidad de casos y el total de horas trabajadas por 1.000.000 de horas trabajadas.



Lesiones por accidente laboral de empleados

Empleados	2024-2025		2023-2024	
	Cantidad	Tasa (*)	Cantidad	Tasa (*)
• Fallecimientos	→ 0	→ 0%	→ 0	→ 0%
• Lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias	→ 0	→ 0%	→ 0	→ 0%
• Lesiones por accidentes laborales registrables	→ 14	→ 0,001%	→ 14	→ 0,001%
• Horas trabajadas	2.850.000		2.758.673	

Las lesiones corresponden a ocho traumatismos (seis leves, uno moderado y uno grave), dos fracturas (ambas moderadas), un esguince moderado, un corte moderado, una lesión muscular leve y una lesión ocular leve. A su vez, hubo 12 casos rechazados por no la ART por enfermedad inculpable o por no existir nexo causal.



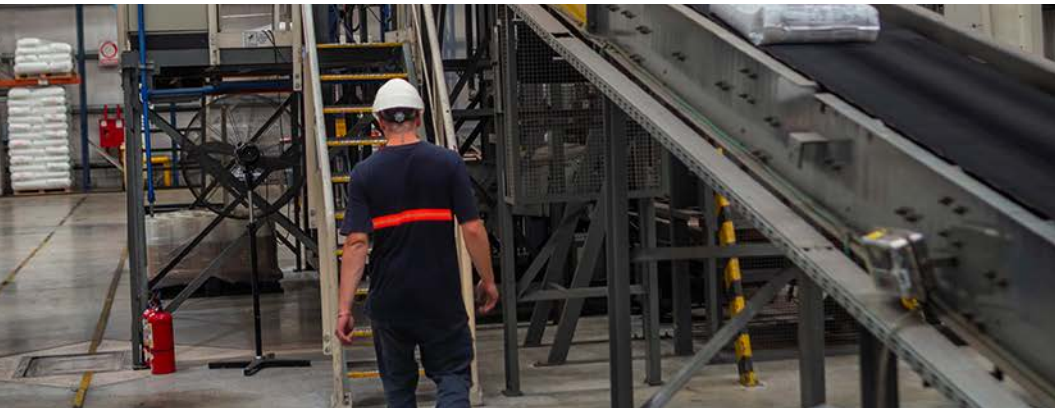
Algunas operaciones celebraron días sin accidentes

Celsur Pilar 1	1000 días sin accidentes
Equipo de CNH	1000 días sin accidentes
Stellantis Base General Rodríguez	720 días sin accidentes
Operación Dow Malvinas	4320 días sin accidentes

PLAN DE EMERGENCIAS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD



Contamos con un plan de emergencias que contempla escenarios de emergencia como incendios y derrames. El procedimiento contempla una primera intervención, donde se utilizan elementos de lucha contra incendio y en el caso de derrames, se cuenta con kits para su tratamiento y con jaulas para la disposición de productos químicos. La segunda intervención implica una evacuación parcial o total y la concentración en el punto de encuentro. En la tercer y última intervención se acude a la ART. A su vez, contamos con brigadistas entrenados para las situaciones previamente descriptas.



FORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Generar conciencia en nuestro personal es clave a la hora de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Es por esto que diseñamos programas destinados a cumplir con los objetivos establecidos en materia de salud y seguridad, respetando así el marco legal vigente.

Contamos con dos planes de capacitación. Por un lado, uno destinado a nuestro servicio médico, el cual incluye temáticas relacionadas con la prevención de enfermedades profesionales, hábitos saludables y patologías comunes. Para su desarrollo se consideran publicaciones del Ministerio de Salud y de la Organización Mundial de la Salud, así como recomendaciones de nuestro Servicios de Medicina del Trabajo. Por otro lado, el plan de capacitación en higiene y seguridad que toma como referencia la resolución 905/15, donde se establecen los contenidos mínimos obligatorios. Adicionalmente, se contemplan la matriz de peligros y riesgos, que mediante la ponderación de estos determina qué temas merecen deben ser incluidos.

También se consideran antecedentes como el historial de accidentes e incidentes.



Algunas de las capacitaciones dictadas fueron:

Capacitación

Temario

Conducción de autoelevadores (RES 960/15) IN-CSA-09 Operación de autoelevadores	→	• Autocontrol - Inspección - Peligros y riesgos relacionados a la conducción de autoelevadores - Velocidades máximas - Maniobras de traslado - Curva de Carga - Reglas de seguridad para la conducción de autoelevadores - Maniobras ante un vuelco - Distancia de seguridad - Uso de equipos electrónicos - Uso de matafuegos - Uso de elementos de protección personal
Conducción segura de equipos (IN-CSA-07 Operación de Apiladores y IN-CSA-08 Operación de Order Picker)	→	• Autocontrol - Inspección - Peligros y riesgos relacionados a la conducción de apiladores / <i>order picker</i> - Velocidades máximas - Maniobras de traslado - Curva de Carga - Reglas de seguridad para la conducción de apiladores / <i>order picker</i> - Maniobras ante un vuelco - Distancia de seguridad - Uso de equipos electrónicos - Uso de matafuegos - Uso de elementos de protección personal
Conducción segura de equipos (IN-CSA-06 Operación de Zorras Eléctricas y IN-CSA-10 Operación de Doblepalleteiras)	→	• Autocontrol - Inspección - Peligros y riesgos relacionados a la conducción de apiladores / <i>order picker</i> - Velocidades máximas - Maniobras de traslado - Curva de Carga - Reglas de seguridad para la conducción de apiladores / <i>order picker</i> - Maniobras ante un vuelco - Distancia de seguridad - Uso de equipos electrónicos - Uso de matafuegos - Uso de elementos de protección personal
Riesgos ergonómicos	→	• Peligros y riesgos relacionados al levantamiento manual de cargas, sobreesfuerzos, posiciones forzadas y gestos repetitivos en los procesos de ingreso, control, desglose, confección, guardado, preparación ruteo y despacho - Herramientas y procedimientos para levantar peso - Pausas activas - Uso de elementos de protección personal
Procesos de mantenimiento	→	• Peligros y riesgos relacionados a las tareas / actividades asociadas al programa de mantenimiento preventivo - Uso de herramientas manuales - Uso de herramientas eléctricas - Trabajos con pintura y con otros químicos - Trabajos de soldadura - Trabajos de corte / amolado - Uso de escaleras - Uso de elementos de protección personal • Riesgo Eléctrico
Conducción segura de equipos (Plataformas Tijera - Brazo articulado)	→	• Peligros y riesgos relacionados a la conducción de plataformas elevadoras y trabajos realizados en altura - Controles implementados para evitar y/o reducir la probabilidad y consecuencia de su impacto - Aplicación del permiso de trabajo - Uso de elementos de protección personal - Uso de arnés de seguridad
Gestión de residuos	→	• Objetivo - Alcance - Roles y responsabilidades - Tipos de residuos - Clasificación de residuos - Proceso de gestión de residuos - Disposición final
Riesgos químicos (RES (801/15))	→	• Sistema Globalmente Armonizado • Identificación y etiquetado de sustancias químicas • Compatibilidad de sustancias • Peligros y Riesgos

Buenas prácticas en la manipulación de alimentos

Manejo seguro y responsable	→	• Peligros y riesgos relacionados a la conducción de vehículos particulares (automóvil - moto) utilizados para el traslado desde su hogar al trabajo o viceversa
Campañas ambientales	→	• Uso racional del agua • Uso racional de la energía eléctrica • Consumo de papel
Seguridad en oficinas	→	• Peligros y Riesgos relacionados a tareas realizadas en áreas administrativas y oficinas operativas: Riesgo Mecánico - Riesgo Ergonómico - Riesgo Eléctrico - Riesgo de Incendios - Controles implementados para evitar y/o reducir la probabilidad y consecuencia de su impacto - Aspectos ambientales generados por tareas realizadas en áreas administrativas y oficinas operativas y medidas de control adoptadas para la reducción de su impacto
Sistema de permisos de trabajo	→	• Análisis de riesgos relacionado a tareas con riesgos especiales - Aplicabilidad del permiso de trabajo - Confección y circuito de aprobación del permiso de trabajo. (De acuerdo con el PR-CSA-01 Permiso de Trabajo)
PR-CSA-05 Plan de emergencias	→	• PR-CSA-05 A Emergencias Médicas • PR-CSA-05 B Emergencias de Incendios • PR-CSA-05 C Emergencias ante Derrames • PR-CSA-05 F Roles de Emergencia
Peligros y riesgos relacionados al sector de logística	→	• Peligros y riesgos relacionados a los procesos de carga / descarga de mercancías - Procedimiento de atraque de unidades - Peligros y riesgos en el <i>dock</i> de carga - Peligros y riesgos mecánicos - Uso de herramientas manuales - Peligros y riesgos en la manipulación de mercancías especiales - Peligros y riesgos en la circulación - Peligros y riesgos en el uso de carretas y facilidades - Uso de elementos de protección personal. • Matriz de Elementos de Protección Personal • Autocontrol preventivo

Evaluamos la eficacia de las capacitaciones a través de diferentes mecanismos. Por un lado, al final de cada instancia formativa se realiza un test y, en caso de que el resultado no alcance el mínimo esperado, se plantea la reinducción del personal. Por otro lado, se realizan consultas directas al personal durante las auditorías operativas de campo y se monitorean los indicadores de desempeño operacional.

SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL

En Celsur, desde los servicios de salud ocupacional buscamos identificar y eliminar peligros, y minimizar riesgos. Diseñamos y ejecutamos la política de salud ocupacional, establecemos objetivos y metas alineadas con la promoción de la salud laboral, documentamos procedimientos críticos y realizamos visitas a los lugares de trabajo, lo que nos permite identificar y mitigar riesgos. También coordinamos auditorías internas y externas, y rendimos informes a la Alta Gerencia sobre el cumplimiento de planes y auditorías.

Para asegurar que los trabajadores estén en condiciones de desempeñar sus funciones, gestionamos exámenes médicos preocupacionales y periódicos, lo cual nos permite mantener un registro de enfermedades profesionales y accidentes. El servicio de salud, además, permite brindar asistencia y seguimiento a colaboradores que atravesen enfermedades o accidentes laborales, coordinar denuncias de accidentes ante la ART, ofrecer auxilios y llevar un registro médico confidencial de cada trabajador.

Las capacitaciones son a cargo del empleador y se realizan en horario laboral o en horas extras.

	Capacitación	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Cantidad de horas de capacitación en salud y seguridad laboral		→ 42.935	→ 46.846	→ 109.218



Asimismo, planifica y ejecuta capacitaciones obligatorias y promueve acciones preventivas orientadas a reducir al ausentismo.

Nuestros servicios de salud aplican a todas las personas que se encuentran dentro de nuestros establecimientos, independientemente de que sea personal propio o de terceros.

Realizamos revisiones médicas periódicas al personal, lo que nos permite el cumplimiento de las normas de la ART. En el período de este reporte, se realizaron 2.566 exámenes.

 Dolencias y enfermedades laborales	2024-2025	2023-2024
Empleados de la organización		
• Cantidad de fallecimientos a causa de dolencia o enfermedad laboral	→ 0	→ 0
• Cantidad de casos de dolencias o enfermedad laboral registrables	→ 1	→ 4

Operaciones de equipos de movimiento interno

Aquellos colaboradores que hacen uso de autoelevadores, apiladores, *orderpicker*, zorras eléctricas, entre otros, son considerados maquinistas y son indispensables para la prestación de nuestros servicios.

Contamos con un total de 451 maquinistas hombres y 19 mujeres, específicamente en las operaciones de Volkswagen. La totalidad debe cumplir con requisitos mínimos según el tipo de máquina por operar, y para su selección deben realizar cursos específicos y diversas pruebas.

Para las máquinas de gran porte como autoelevadores, apilador y *orderpicker*, los requisitos son: apto médico para el puesto (según definiciones del servicio de salud) y capacitación teórico-práctica de 10 horas, emitida por el servicio de seguridad e higiene. Una vez cumplidos los requisitos, se emite una credencial de conductor con vigencia anual. Una vez vencida, se debe realizar la reválida de la capacitación, la cual dura 2 horas. En la misma, que cumple con la resolución 960/15, se instruye al maquinista en materia de peligros y riesgos de conducción, el control del estado de los equipos y las situaciones de emergencia.

Para el resto de las máquinas como zorras eléctricas, doble paleta, se realiza una capacitación anual la cual contempla los peligros y riesgos de su uso y no se emite carnet.

La operabilidad y la seguridad en el uso de las máquinas se garantiza a través de 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.

La participación y consulta del personal permitió mejorar la eficiencia en el uso de las máquinas, como por ejemplo, la instalación de ventiladores en algunos equipos y el cerramiento de cabinas que operan en la intemperie, entre otros.



INSPECCIONES Y AUDITORÍAS DE SEGURIDAD DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS

Antes de cada cambio de turno y todos los días, la persona que opera las máquinas realiza un control del estado de esta, considerando sus elementos de seguridad. El personal al encontrarse entrenado en la detección de peligros y riesgos, si detecta alguna anomalía debe dar aviso al supervisor para que se gestione la reparación de la máquina a través del proveedor. A su vez, según el proveedor cada máquina posee un plan de mantenimiento.

CELSUR



Compromiso con la comunidad



Tema material: Contribución a las comunidades locales 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 en 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.

Implementamos procedimientos de comunicación, consulta y participación, para identificar los reclamos de la comunidad. Estos pueden llegar por mail, página web, cartas o reuniones, y son canalizados a los sectores responsables, quienes analizan la problemática y dan respuesta a la parte interesada. Por ejemplo, el área de Calidad, Seguridad y Ambiente recibe los temas vinculados a ambiente y ruidos molestos; el área de Transporte, aquellos que tienen que ver con los vehículos que están trasladando mercadería; y el área de Recursos Humanos, los que afectan a las personas.

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. La recepción de pedidos de donaciones se realiza mediante una carta formal, indicando los motivos del pedido de donación. Estos son evaluados y pueden ser aprobados o rechazados.

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



	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Inversión social	→ \$ 66.306.698,94	→ \$ 20.361.416	→ \$ 7.313.551

*En pesos argentinos.

Los importes 2024-2025, comparados con los del período anterior, deben interpretarse en el contexto inflacionario que tiene la Argentina.



Desafíos 2025-2026

- Fortalecer los vínculos con instituciones de educación de las comunidades aledañas, para integrar programas de pasantías en las localidades de Abbott y General Rodríguez.
- Ampliar el programa de voluntariado a la localidad de Bahía Blanca, vinculado con nuestro cliente Dow, para ayudar a la Institución Caballos de Troya luego de la tragedia de Bahía Blanca.



Desafíos en el mediano y largo plazo

- Integrar en un solo programa todos los aspectos de ayuda a la comunidad.



Acciones comunitarias

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 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.

MÓDULO SANITARIO



Ampliamos la ayuda con Módulo Sanitario, una ONG dedicada a la construcción de baños para familias vulnerables en diversas regiones del país. En esta ocasión, nuestro papel consistió en facilitar el transporte de los materiales necesarios para estas construcciones a familias vulnerables de 12 localidades del Gran Buenos Aires. Entre ellas se destacan: Moreno, Florencio Varela, Pilar Cuartel V. Además, trasladamos materiales a la provincia de Córdoba.

Este año, donamos un baño completo para una familia en la localidad de Cuartel V, y colaboradores de la empresa participaron realizando dos jornadas de voluntariado de construcción con la familia beneficiaria.

Adicionalmente, almacenamos materiales de construcción en nuestro depósito de General Rodríguez, y participamos del evento de los 25 años de Módulo Sanitario.



RECIDUCA



Firmamos un acuerdo con la ONG Reciduca, la cual retira plásticos y cartón de nuestra operación de Pilar. Con los ingresos que obtienen, la organización financia becas de apoyo escolar a chicos que no terminaron el colegio en la zona norte del Gran Buenos Aires.



OTRAS ACCIONES

Realizamos la donación de 22.700 kg de madera a través del Sindicato de Camioneros, la cual es utilizada por la cooperativa Eco Muebles, en la zona de General Rodríguez.

También realizamos una campaña de donación de juguetes al Centro Caacupé.

Por último, participamos del desafío ECO, organizado por YPF. Se trata de una competencia en donde alumnos 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.



Acciones comunitarias en Abbott

Participamos en el Comité de San Miguel del Monte, Localidad de Abbott (Comité PACEI⁹). 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, y 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 ambiente y la seguridad de la comunidad.
- Identificar peligros y riesgos de las distintas actividades desarrolladas en la zona.
- Unificar los planes de respuesta ante emergencias.
- Centralizar la información referente a suministros y herramientas para nutrir el plan de contingencia, 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 S.A. y FerroSur Roca S.A., así como también representantes de bomberos y la comunidad. Participan plantas vecinas a la operación Abbott y bomberos locales.

En el marco del Comité, para atender las necesidades de la comunidad, establecimos un Plan Comunitario de Emergencia. Este se desarrolló en colaboración con la Delegación de Abbott, bomberos, defensa civil, Celsur y otras empresas.

Este plan facilita el intercambio de ideas y experiencias entre todas las partes involucradas, así como también la coordinación de acciones de apoyo (en caso de eventos que pongan en peligro la seguridad o el entorno ambiental de la comunidad de Abbott).

⁹PACEI, acrónimo de Awareness and Preparedness for Emergencies at the Local Level, que significa Concientización y Preparación para Emergencias a Nivel Local.

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

Donaciones realizadas en Abbott

Cuartel de bomberos	→ Donación de Motobomba Partes y batería de desfibrilador
Día de la Niñez	→ Donación de bicicleta
E.S.T. N.º 1 - Monte	→ Donación de cortadora de plasma
Hospital Garrahan	→ Donación de recolección de tapas de plástico



Además, realizamos actividades de desarrollo profesional con la comunidad, en particular, con la EST N.º 1:

- Prácticas profesionalizantes en la empresa, por parte de dos estudiantes del último año de la modalidad técnico electromecánico.
- La escuela realizó *souvenirs* para el aniversario de la fundación de Abbott.
- Alumnos y alumnas de la escuela desarrollaron para Celsur una innovadora interfaz, que conecta la envolvedora y la paletizadora, pasando de un proceso manual a uno automático. También desarrollaron un proyecto de sensores que detectan el movimiento interno de los camiones y dan aviso mediante alarmas sonoras, de manera que el personal que transita por la zona esté atento y ayude evitar accidentes laborales dentro del sitio de Abbott.
- Instalación de un sistema de barrera lumínica, en colaboración con estudiantes de la escuela.



Acciones comunitarias en Bahía Blanca

Plan de Concientización y preparación para la emergencia a nivel local

(APELL por sus siglas en inglés)

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*, 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. Allí se tratan las problemáticas de las zonas, se dejan actas de compromiso para que los responsables puedan trabajar en aspectos que mejor en 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.

*<https://www.bahia.gob.ar/gobierno/apell/>

Desde Celsur, participamos activamente de las reuniones y opinamos sobre los temas referentes a los riesgos, los peligros y la prevención.



Emergencia sanitaria en Bahía Blanca



El 7 de marzo de 2025, la ciudad de Bahía Blanca fue gravemente afectada por intensas precipitaciones que provocaron inundaciones masivas y obligaron a evacuar a miles de personas. Numerosas familias perdieron pertenencias y quedaron sin acceso a servicios básicos, generando una urgente necesidad de asistencia humanitaria.

Desde el primer momento, Celsur activó su red solidaria interna para asistir a las localidades afectadas, principalmente a General Cerri e Ingeniero White. Más de 20 trabajadores, tanto dentro como fuera de convenio, se ofrecieron como voluntarios para colaborar en la logística y entrega de donaciones.

Llegaron a la ciudad camiones completos de agua potable, lavandina, colchones, ropa blanca, mercadería y elementos de higiene.

El espíritu de equipo y la solidaridad del personal de Celsur se hicieron presentes en cada etapa del proceso. Las donaciones no solo se recolectaron, sino que también se clasificaron y entregaron mano a mano. Además, se recibieron aportes de distintos sitios de la compañía, fortaleciendo el impacto de la ayuda.

Más de 33 trabajadores fueron afectados por las inundaciones, quienes también recibieron donaciones, al igual que 15 instituciones como comedores, sociedades de fomento y centros de evacuación.

Los insumos fueron trasladados en vehículos particulares y camiones de la empresa hasta las zonas más afectadas, demostrando el compromiso real con la comunidad. Se realizaron 11 viajes con donaciones procedentes de diferentes puntos de Buenos Aires, como Garín, Palermo, Cañuelas, Tortuguitas, Mar del Plata, Don Torcuato, Luján, Junín y Pergamino, entre otros.





Ambiente

RECYMPACK

011 (55) 5326.8073 - 11.4343.1317 - Buenos Aires - comercial@recympack.com



GRI: 3-3

Nuestra Política de Calidad, Seguridad y Ambiente, a partir de sus lineamientos, demuestra nuestro compromiso con el ambiente, lo que nos permite reducir el impacto de nuestras operaciones.

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.

Cada planta logística cuenta con una matriz de puntos críticos, la cual nos permite identificar aspectos y valorar numéricamente impactos ambientales relevantes, permitiéndonos llevar adelante un plan de acción. A su vez, nuestra matriz de objetivos y metas nos permite guiar nuestra gestión como también darles un seguimiento a nuestros indicadores de desempeño.

En 2025 aprobamos las auditorías de revisión de las normas ISO 9.001, 14.001 y 45.000.



En 2024 renovamos los certificados del Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente (PCRMA) en Bahía Blanca y Abbott con puntaje de 8.7 y 8.9 respectivamente. Nuestra calificación de 61 puntos sobre 100, en el cuestionario de Ecovadis, nos permitió obtener la Medalla de Bronce. Nuestro desempeño nos ubicó en el 67° percentil, lo que significa que nuestra puntuación es igual o superior al 67 % de todas las empresas evaluadas.

Destinado un total de \$598.525.757 a nuestro programa de sustentabilidad a diferentes capacitaciones, proyectos de mejora, asesorías legales, estudios y trámites. Llevamos adelante inversiones ambientales, seguimos invirtiendo en equipos de batería a ion litio-ion y otorgando tarjetas de provisión de combustibles de mejor calidad.



Desafíos 2025-2026

- Mejorar la medición de huella interna, a través de la incorporación de nuevas mediciones de alcance 1 y 3.
- Seguir incorporando vehículos de combustibles alternativos (tanto para izaje dentro de los establecimientos, como para el transporte).
- Fortalecer la gestión interna de los residuos, mejorar la segregación y el reciclado o reutilización.

Como parte de nuestro compromiso con el ambiente, llevamos adelante capacitaciones principalmente orientadas al manejo de residuos, su correcta manipulación, segregación y contención en caso de derrame, entre otros temas. Se realiza una capacitación anual para todo el personal, y de manera complementaria, se brindan refuerzos cuando son requeridos por las operaciones. Por ejemplo, 187 personas recibieron capacitación sobre gestión de residuos y 716 personas sobre residuos y segregación.

A través de nuestra página web gestionamos consultas y reclamos ambientales, los cuales son atendidos por el área responsable según un procedimiento establecido. En el período 2024-2025 no se registraron multas ni infracciones ambientales.



Gestión energética

GRI: 3-3, 302-1

Tema material: Eficiencia energética

Nuestro consumo energético, proveniente de la red eléctrica¹⁰, se destina a iluminación y calefacción de oficinas y uso de maquinaria. Contamos con equipos de combustión utilizados exclusivamente cuando no disponemos de red eléctrica y en casos de emergencia.

Consumo energético dentro de la organización	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Gasoil (M³)	→ 62.8	→ 12.7	→ 6.724
Energía eléctrica (KWh)	→ 2.161.859	→ 2.053.733	→ 2.169.225

¹⁰ El 16,3 % de la demanda eléctrica fue cubierta mediante generación de fuentes renovables propias de la red eléctrica, según el informe anual 2024 de CAMMESA.



Proyectos de eficiencia energética y energías renovables

La instalación de medidores con *software* nos permite monitorear el consumo por sector, identificando sectores y picos de mayor consumo. Esto nos permitió reemplazar equipos de la sala de baterías, donde se generaba el mayor consumo eléctrico, por baterías de litio.

A futuro, en Abbott se espera instalar paneles fotovoltaicos, lo que nos permitirá reducir tanto las emisiones de CO₂ como nuestra dependencia de la red pública de energía, generando un ahorro económico.



Emisiones

GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Tema material: Huella de carbono

Nuestra principal fuente de emisiones se debe al transporte de productos, ya que somos una empresa de operaciones logísticas. Por tal motivo, contamos con una política de incorporación de camiones, la cual exige:

- Se incorporan camiones a la flota con una antigüedad máxima de 15 años, lo que permite operar con combustibles menos contaminantes. Además, a partir del convenio con AXION Energy para aquellos transportes que son contratados por Celsur, se utiliza AXION Diésel X10.
- Los tanques de los camiones deben contar con tecnología de urea, que en combinación con AXION Diésel X10, contribuye a reducir las emisiones contaminantes de óxido de nitrógeno (NOx) y permite un año de entre el 7 % y 10 % en el consumo de combustible.
- Se capacita a choferes en manejo eficiente, con el objetivo de fomentar hábitos de conducción seguros que favorezcan el ahorro de combustible y, en consecuencia, la reducción de emisiones de CO₂.
- Se exige la carga de combustible tipo Euro 5, el cual ofrece un mayor rendimiento por kilómetro recorrido y un menor impacto ambiental.

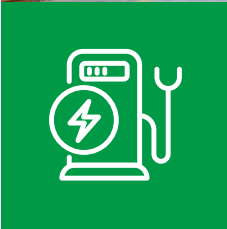
Contamos con una plataforma que nos permite calcular de forma automática las emisiones de CO₂ y obtener información detallada sobre la fuente, el alcance, el sitio, el mes y año. Además, contamos con un documento que nos permite explicar cómo es el proceso de recolección de datos y cómo es el manejo de la plataforma.

Debido a nuestro tipo de actividad, los servicios de transporte corresponden a nuestro alcance 1 en el cálculo de huella de carbono.



	2024-2025	2023-2024	2022-2023 ⁺
Total emisiones (ton CO₂ eq)	→ 13.395,27	→ 10.584,00	→ 15.163,90
Emisiones alcance 1 (ton CO₂ eq)			
• Combustión fija	→ 155,7	→ -	→ -
• Combustión móvil	→ 10.818	→ 10.031,40	→ -
Total	→ 10.973,7	→ 10.031,40	→ 14.202,00
Emisiones alcance 2 (ton CO₂ eq)			
• Electricidad	→ 497	→ 548	→ 906
Total	→ 497	→ 548	→ 906
Emisiones alcance 3 (ton CO₂ eq)			
• Transporte del personal (Viajes corporativos aéreos)	→ 24,27***	→ 4,6	→ 8,6
• Traslado del personal desde su hogar hasta la sede de trabajo	→ 1.715,3	→ -	→ -
• Gestión de residuos urbanos ⁺⁺ + consumo de papel para impresiones	→ 185	→ -	→ 47,3
Total	→ 1.924,6	→ 4,6	→ 55,9

⁺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 15.123,8 ton CO₂eq.
⁺⁺Sede General Rodríguez y Malvinas Argentinas. En 2023-2024 no fueron calculadas estas emisiones por motivos técnicos de la empresa.
^{***} El incremento se debe a mejoras metodológicas y de alcance en las mediciones de GEI Alcance 3.



El objetivo es reducir nuestras emisiones relativas un 10 % para 2026 y un 30 % para 2030, teniendo como año de base el período julio 2022-junio 2023. Entre los proyectos incluidos para alcanzar la meta, se encuentran: la incorporación de vehículos a GNC para viajes de larga distancia, con dos camiones ya en funcionamiento, la sustitución de equipos de movimiento interno por baterías de ion litio, donde actualmente contamos con 63 equipos sobre un total de 224, y en el mediano plazo, la instalación de una planta de energía fotovoltaica para la operación en Abbott junto con la implementación de proyectos de compensación de emisiones.



		2024-2025		2023-2024		2022-2023*	
Toneladas transportadas		→ 700.000	→	763.000			
Intensidad de las emisiones de GEI totales	→ kg CO ₂ eq/ Ton transportadas	→ 19,14	→	5,85	→	19,87	
Intensidad de las emisiones de GEI alcance 1	→ kg CO ₂ eq/ Ton transportadas	→ 15,68	→	5,55	→	18,61	
Intensidad de las emisiones de GEI alcance 2	→ kg CO ₂ eq/ Ton transportadas	→ 0,71	→	0,30	→	1,19	
Intensidad de las emisiones de GEI alcance 3	→ kg CO ₂ eq/ Ton transportadas	→ 2,75	→	0,0025	→	0,0732	

*Los valores del período 2022-2023 se modificaron por un cambio en las ton transportadas

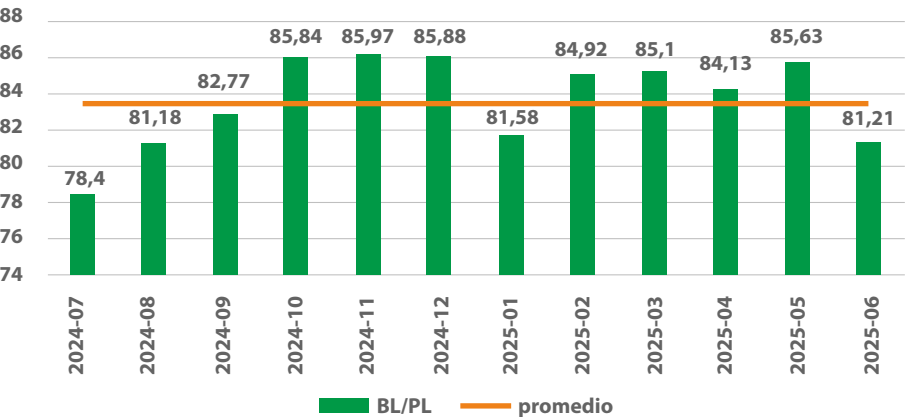
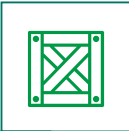
Bodegas aprovechadas y traslados más eficientes

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.

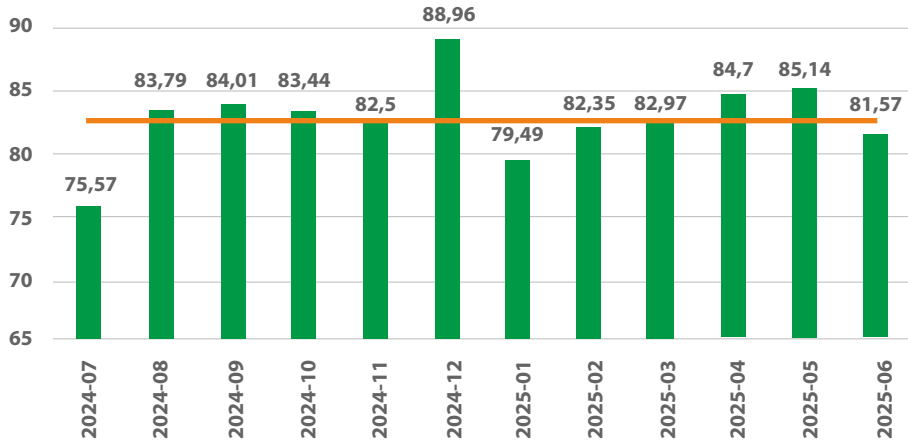
Los contenedores vacíos, que llegan al puerto, retornan por la vía férrea para ser rellenados, evitando el uso de camiones, lo que los hace más eficientes. Se realizaron 296.645 viajes, transportando 233.096 toneladas, representando un ahorro del 48 %.

A su vez, nos esforzamos para lograr un 83 % de ocupación de bodega en los viajes de retorno del corredor Bahía Blanca-Buenos Aires, manteniendo el porcentaje de retorno por encima del 80 %. En cuanto al corredor Cipolletti, el promedio de ocupación de bodega fue de 82,78 % también superior al 80 %.

Ocupación de bodega de retorno viajes a Bahía Blanca



Ocupación de bodega retorno de viajes a Cipolletti



Residuos

GRI: 3-3, 306-1, 306-3, 306-4, 306-5

Tema material: Consumo responsable de recursos y gestión de residuos

La generación de residuos proviene de diversas operaciones, como almacenamiento, preparación y transporte, donde se generan residuos provenientes del embalaje, materiales de protección o residuos especiales. Por tal motivo, implementamos un programa de gestión de recursos como parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad, en el cual se determina su segregación, recuperación y reciclaje, teniendo en cuenta su compromiso y nivel de peligrosidad.

Ya que contamos con operaciones *in-house*, colaboramos con nuestros clientes para promover la correcta segregación de sus residuos. Además, llevamos adelante actividades de concientización a nuestros colaboradores.

De acuerdo con las características de los residuos, los clasificamos en:

- **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.



	2024-2025			2023-2024			2022-2023		
	Total residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación	Total residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación	Total residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Residuos peligrosos (Ton)	→ 4,39	→ -	→ 4,39	→ 7	→ -	→ 7	→ 1,7	→ -	→ 1,7
Residuos no peligrosos (Ton)	→ 936,8	→ 594,8	→ 342,0	→ 515,2	→ 334	→ 181,2	→ 680	→ 535	→ 145

	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
Destino	→ Residuos peligrosos	→ Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	→ Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	→ Residuos no peligrosos
Residuos no destinados a eliminación						
Recuperados (Ton)	→ -	→ 594,8	-	→ 334	-	→ 535
Residuos destinados a eliminación						
Incineración (sin recuperación energética) (Ton)	→ 3,59	→ -	1	→ -	0,50	→ -
Otras operaciones de eliminación (Ton)	→ 0,8	→ 342	6	→ -	1,20	→ -



¹¹ 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.

Contamos con Ecoislas en General Rodríguez y en Malvinas Argentinas, sin embargo, todas las plantas cuentan con un sector de almacenamiento y segregación de residuos. Allí se acopian de forma transitoria los residuos reciclables, previo a su retiro y envío para su correcto tratamiento de revalorización.

En nuestras sedes contamos con comedores, lo que da lugar a la generación de residuos plásticos debido al consumo de viandas. En la sede de General Rodríguez funcionan dos comedores, uno de uso común (administración, gerencia, contratistas, mantenimientos, entre otros), donde los principales descartables son cucharitas y algunas bandejas de postres, y otro exclusivo para la operación Makro, donde se genera una mayor cantidad de residuos plásticos descartables debido al uso de viandas.

En la Plataforma Logística Parque General Rodríguez de GM reutilizamos el 100 % de los pallets y cajones que nos proveen los clientes del sector automotriz. Los mismos se emplean como contenedores en los procesos de almacenamiento, preparación y descarte, en el transporte, con frecuencia reemplazan a los pallets tradicionales. Finalmente, al llegar a la Ecoisla, son donados al Sindicato de Camioneros de General Rodríguez.

Para el segmento de consumo masivo, enviamos a nuestros clientes de *retail*, pallets, cartones, ángulos y esquineros, que luego retornan a nuestro depósito para ser reutilizados. De esta manera, se evita la necesidad de adquirir nuevos insumos para el transporte de mercadería.



Nos enfocamos en la recuperación de productos y materiales envasados para cada categoría de producto. Como parte de este esfuerzo, contamos con un proyecto de recuperación de bolsas vacías de pallets de los clientes de Dow, las cuales se reciclan y se utilizan como materia prima. Además, al contar con maquinaria de estrechado automático, podemos disminuir el 56 % del consumo de plástico, específicamente, de *film*.

Con respecto a nuestros residuos especiales, contamos con certificaciones de tratamiento y disposición final, emitidos por el Ministerio de Ambiente de la Provincia de Buenos Aires. A su vez, de forma anual se presentan las declaraciones juradas de residuos especiales de las plantas de General Rodríguez, Pilar 1 y Abbott.

En situaciones anormales o de emergencia, evaluamos el riesgo de posibles derrames ocasionados por nuestras maquinarias, *containers*, autoelevadores o camiones. Por tal motivo, contamos con kits y procedimientos de antiderrame que evitan la dispersión de lo vertido. Además, en los predios de General Rodríguez, Pilar y Malvinas Argentinas, las brigadas reciben capacitaciones mensuales de la Escuela Superior Argentina de Técnicas Socorristas, llevando adelante simulacros de diversas situaciones de emergencia como incendios, derrames, manejo de sustancias peligrosas y métodos de extinción de fuego, entre otros.

Llevamos adelante desde 2023, junto con la ONG Delterra, el traslado de residuos plásticos hacia empresas que lo utilizan como insumos productivos. La iniciativa conecta a compañías que requieren determinados tipos de plásticos con aquellos que los generan como residuos, nuestra participación consiste en facilitar la logística, aprovechando los regresos de ciertos clientes con semirremolques vacíos. Durante el período reportado se concretaron 31 viajes, recorriendo 25.440 km y transportando un total de 1.001 toneladas de material.



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.

En cuanto a nuestros insumos, utilizamos pallets, cubiertas (300 unidades) y papel de impresiones (19,55 ton).

Agua

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

Tema material: Agua y efluentes

Celsur no lleva adelante procesos productivos que utilicen agua, sin embargo, se utiliza para baños, vestuarios, limpieza de los centros y consumo humano. Sin embargo, al ser un recurso valioso, contamos con un plan de mantenimiento preventivo de fuente 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, vestuarios y limpieza proviene de pozo. Debido a la falta de un sistema cloacal, en la sede General Rodríguez tenemos dos plantas de tratamiento de efluentes, y en Abbott una, que permiten realizar un tratamiento previo antes de verter los efluentes al sistema pluvial. En cuanto a los registros de consumo, los datos corresponden a la sumatoria de Pilar 1, Pilar 3 y General Rodríguez, que son los únicos centros con medidores instalados. La disminución registrada se explica por dos factores, una mayor eficiencia y menor número de roturas respecto al año anterior, así como la falta de mediciones durante 40 días en el caudalímetro de General Rodríguez, el centro de mayor volumen de consumo.



		2024-2025	2023-2024	2022-2023
Extracción de agua (M³)	→	9.803	→ 13.255	→ 11.425
Vertido del agua (M³)	→	9.803	→ 13.255	→ 11.425

Sobre este Reporte

GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

El presente Reporte de Sustentabilidad corresponde a:



CELSUR LOGÍSTICA S.A.
CUIT 30-68150538-1

Oficina central:

Ruta 24. Km 20 - B° El Casco Gral. Rodríguez

Página web: <https://celsur.com.ar/>

Este es el quinto 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 nuestro compromiso constante con la comunidad, los grupos de interés y la responsabilidad social.

El ciclo económico de Celsur Logística va desde el 1 de julio al 30 de junio, período por el cual emitimos tanto los Estados Contables como el presente Reporte. Llevamos adelante el proceso de rendición de cuentas en forma anual; el período del presente Reporte comprende desde el 1 de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2025.

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.com.ar

La información de este Reporte no contiene reexpresiones 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 2024 al 30 de junio 2025.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicados	No aplica

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Contenidos Generales	La organización y sus prácticas de presentación de informes	
	2-1 Detalles organizacionales	107
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	107
	2-3 Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	107
	2-4 Actualización de la información	107

CONTENIDOS GENERALES

GRI 2: Contenidos Generales

2-5	Verificación externa	107
Actividades y trabajadores		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10
2-7	Empleados	60
2-8	Trabajadores que no son empleados	60
Gobernanza		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	22
2-10	Designación y selección del máximo órgano de Gobierno	22
2-11	Presidente del máximo órgano de Gobierno	22
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	22
2-14	Función del máximo órgano de Gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	22

CONTENIDOS GENERALES

GRI 2: Contenidos Generales

2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de Gobierno	22
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de Gobierno	22
2-19	Políticas de remuneración	22
2-20	Proceso para determinar la remuneración	22
Estrategia, políticas y prácticas		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4, 30
2-23	Compromisos y políticas	25
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	22, 28
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	25
2-28	Afiliación a asociaciones	18
Participación de los grupos de interés		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	32, 34
2-30	Convenios de negociación colectiva	60

TEMAS MATERIALES

GRI 3: Temas Materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	34
	3-2	Lista de temas materiales	34
Anticorrupción, transparencia y cumplimiento			
GRI 3: Temas materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	25
Calidad y servicio al cliente			
GRI 3: Temas materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	39
Cadena de valor sostenible			
GRI 3: Temas Materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	38, 51
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	38
Indicador propio Celsur		% de tractores que son a GNC	55
		% de semi escalables que son escalables	55
		Cantidad de proveedores de transporte evaluados ambientalmente	57
Seguridad de los productos			
GRI 3: Temas Materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	44

Desempeño económico y financiero

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	38
--------------------------------	--	----

Tecnologías e innovación en los procesos

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	49
--------------------------------	--	----

Salud y seguridad ocupacional

GRI 3: Temas Materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	75
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	75
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	75
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	75
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	75
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	75
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	75
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	75
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	75
	403-9 Lesiones por accidente laboral	75
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	75

Condiciones laborales y bienestar

GRI 3: Temas materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	62, 67
GRI 401: Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	62, 69, 120
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	69
	401-3	Permiso parental	69, 122
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	67, 123
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	62, 125

Discriminación y acoso

GRI 3: Temas Materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	60
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	22, 115, 116, 117
	405-2	Ratio del salario básico vs remuneración total de la mujeres frente a hombres, por categoría laboral	126

Huella de carbono

GRI 3: Temas materiales	3-3	Gestión de los temas materiales	97, 100
GRI 305: Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	100
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	100
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	100
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	100

Eficiencia energética

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	97, 99
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	99

Consumo responsable de los recursos y gestión de residuos

GRI 3: Temas Materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	97, 103
GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	103
	306-3 Residuos generados	103
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	103
	306-5 Residuos destinados a eliminación	103

Agua y efluentes

GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de los temas materiales	97, 106
	303-3 Extracción de agua	106
	303-4 Vertidos de agua	106
	303-5 Consumos de agua	106

APÉNDICE INDICADORES SOCIALES GRI

Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

GRI 405-1.a. Diversidad en el órgano de Gobierno

Cantidad de personas en el órgano de Gobierno

• Total	Cantidad	5	5	-	-
• Mujeres	Cantidad	1	0	-	-
• Hombres	Cantidad	4	5	-	-

Porcentaje de personas en el órgano de Gobierno

• Total	%	100%	100%	-	-
• Mujeres	%	20%	0%	-	-
• Hombres	%	80%	100%	-	-

Porcentaje de personas en el órgano de Gobierno según grupo etario

• Total					
• Menores de 30 años	%	0%	0%	-	-
• Entre 30 y 50 años	%	40%	40%	-	-
• Mayores de 50 años	%	60%	60%	-	-
• Mujeres					
• Menores de 30 años	%	0%	0%	-	-
• Entre 30 y 50 años	%	20%	0%	-	-
• Mayores de 50 años	%	0%	0%	-	-
• Hombres					
• Menores de 30 años	%	0%	0%	-	-
• Entre 30 y 50 años	%	20%	40%	-	-
• Mayores de 50 años.	%	60%	60%	-	-

GRI 405-1.b. Diversidad

% empleados según sexo para cada una de las siguientes categorías:

• Total

- Directores	%	100%	100%	100%	100%
- Gerentes	%	100%	100%	100%	100%
- Jefes	%	100%	100%	100%	73%
- Analistas/Supervisores	%	100%	100%	100%	97%
- Administrativos/Operarios	%	100%	100%	100%	96%

• Mujeres

- Directores	%	20,00%	0%	0%	0%
- Gerentes	%	12,20%	13%	12%	12%
- Jefes	%	9,52%	9%	4%	4%
- Analistas/Supervisores	%	18,49%	14%	16%	9%
- Administrativos/Operarios	%	9,37%	5%	5%	4%

• Hombres

- Directores	%	80,00%	100%	100%	100%
- Gerentes	%	87,80%	88%	88%	88%
- Jefes	%	90,48%	91%	96%	69%
- Analistas/Supervisores	%	81,51%	86%	84%	88%
- Administrativos/Operarios	%	90,63%	95%	95%	92%

% empleados según grupo de edad para cada una de las siguientes categorías:

• Menores de 30 años

- Directores	%	0%	0%	0%	-
- Gerentes	%	0%	0%	0%	-
- Jefes	%	0%	0%	8%	-
- Analistas/Supervisores	%	5%	6%	6%	-
- Administrativos/Operarios	%	9%	8%	9%	-

Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

GRI 405-1.b. Diversidad

• Entre 30 y 50 años

- Directores	%	40%	40%	50%	-
- Gerentes	%	39%	45%	44%	-
- Jefes	%	64%	65%	63%	-
- Analistas/Supervisores	%	68%	75%	69%	-
- Administrativos/Operarios	%	74%	77%	75%	-

• Mayores de 50 años

- Directores	%	60%	60%	50%	-
- Gerentes	%	61%	55%	56%	-
- Jefes	%	36%	35%	29%	-
- Analistas/Supervisores	%	27%	20%	25%	-
- Administrativos/Operarios	%	17%	15%	16%	-

GRI 2.7 Empleados

% empleados según sexo para cada una de las siguientes categorías:

• Cantidad total de empleados al cierre del período

- Total	Cantidad	1259	903	904	862
- Mujeres	Cantidad	133	62	62	48
- Hombres	Cantidad	1126	841	842	814

Cantidad según contrato laboral y género

• Total

- Empleados fijos	Cantidad	1259	903	904	862
- Empleados temporales	Cantidad	121	75	0	0
- Empleados por horas no garantizadas	Cantidad	0	0	0	0

	Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• Mujeres					
- Empleados fijos	Cantidad	133	62	62	48
- Empleados temporales	Cantidad	6	12	0	0
- Empleados por horas no garantizadas	Cantidad	0	0	0	0
• Hombres					
- Empleados fijos	Cantidad	1126	841	842	814
- Empleados temporales	Cantidad	115	63	0	0
- Empleados por horas no garantizadas	Cantidad	0	0	0	0
Cantidad según tipo de contrato laboral					
• Total					
- A tiempo completo	Cantidad	1259	903	904	862
- A tiempo parcial	Cantidad	0	0	0	0
• Mujeres					
- A tiempo completo	Cantidad	133	62	62	48
- A tiempo parcial	Cantidad	0	0	0	0
• Hombres					
- A tiempo completo	Cantidad	1126	841	842	814
- A tiempo parcial	Cantidad	0	0	0	0
Cantidad según categoría laboral					
• Total					
- Directores	Cantidad	5	5	4	4
- Gerentes	Cantidad	41	40	34	34
- Jefes	Cantidad	42	34	49	36
- Analistas/Supervisores	Cantidad	146	161	141	137
- Administrativos/Operarios	Cantidad	1025	663	676	651
• Mujeres					
- Directores	Cantidad	1	0	0	0
- Gerentes	Cantidad	5	5	4	4

	Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
- Jefes	Cantidad	4	3	2	2
- Analistas/Supervisores	Cantidad	27	23	23	13
- Administrativos/Operarios	Cantidad	96	31	33	29
• Hombres					
- Directores	Cantidad	4	5	4	4
- Gerentes	Cantidad	36	35	30	30
- Jefes	Cantidad	38	31	47	34
- Analistas/Supervisores	Cantidad	119	138	118	124
- Administrativos/Operarios	Cantidad	929	632	643	622
Cantidad según centro operativo					
• Total					
- General Rodríguez	Cantidad	382	-	-	-
- Abbott	Cantidad	23	-	-	-
- Pilar	Cantidad	49	-	-	-
- Otros	Cantidad	805	-	-	-
• Mujeres					
- General Rodríguez	Cantidad	48	-	-	-
- Abbott	Cantidad	4	-	-	-
- Pilar	Cantidad	7	-	-	-
- Otros	Cantidad	74	-	-	-
• Hombres					
- General Rodríguez	Cantidad	334	-	-	-
- Abbott	Cantidad	19	-	-	-
- Pilar	Cantidad	42	-	-	-
- Otros	Cantidad	731	-	-	-
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	121	75	-	-

Unidad de medida

2024-2025

2023-2024

2022-2023

2021-2022

GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estandar frente al salario mínimo legal

- Mujeres	%	4,48%	1,55%	-	-
- Hombres	%	4,48%	1,55%	-	-

GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Catidad Total de nuevas contrataciones de personal

- Total	Cantidad	392	54	13	121
- Mujeres	Cantidad	77	5	86	15
- Hombres	Cantidad	315	49	99	106

Tasa de nuevas contrataciones de personal

- Total	%	31%	6%	11%	14%
- Mujeres	%	58%	8%	21%	31%
- Hombres	%	28%	6%	10%	13%

Catidad Total de nuevas contrataciones por grupo etario

• Total

- Menores de 30 años	Cantidad	94	2	39	15
- Entre 30 y 50 años	Cantidad	241	3	59	93
- Mayores de 50 años	Cantidad	57	0	1	13

• Mujeres

- Menores de 30 años	Cantidad	24	2	-	-
- Entre 30 y 50 años	Cantidad	51	3	-	-
- Mayores de 50 años	Cantidad	2	0	-	-

• Hombres

- Menores de 30 años	Cantidad	70	12	-	-
- Entre 30 y 50 años	Cantidad	190	34	-	-
- Mayores de 50 años	Cantidad	55	3	-	-

Unidad de medida		2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Tasa de nuevas contrataciones por grupo etario					
• Total					
- Menores de 30 años	%	7%	2%	4%	2%
- Entre 30 y 50 años	%	19%	4%	7%	11%
- Mayores de 50 años	%	5%	0%	0%	2%
• Mujeres					
- Menores de 30 años	%	18%	3%	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	38%	5%	-	-
- Mayores de 50 años	%	2%	0%	-	-
• Hombres					
- Menores de 30 años	%	6%	1%	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	17%	4%	-	-
- Mayores de 50 años	%	5%	0%	-	-
Cantidad total de rotación del personal (salidas del personal)					
- Total	Cantidad	68	14	64	46
- Mujeres	Cantidad	16	2	5	9
- Hombres	Cantidad	52	12	59	37
Tasa de rotación del personal (salidas del personal)					
- Total	%	5%	2%	7%	5%
- Mujeres	%	12%	3%	8%	19%
- Hombres	%	5%	1%	7%	5%
Cantidad de rotación del personal (salidas del personal) según grupo etario					
• Total					
- Menores de 30 años	Cantidad	5	5	8	5
- Entre 30 y 50 años	Cantidad	46	8	46	34
- Mayores de 50 años	Cantidad	17	1	10	7
• Mujeres					
- Menores de 30 años	Cantidad	3	1	-	-
- Entre 30 y 50 años	Cantidad	10	1	-	-

	Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
- Mayores de 50 años	Cantidad	3	0	-	-
• Hombres					
- Menores de 30 años	Cantidad	2	4	-	-
- Entre 30 y 50 años	Cantidad	36	7	-	-
- Mayores de 50 años	Cantidad	14	1	-	-
Tasa de rotación del personal por grupo etario					
• Total					
- Menores de 30 años	%	0,40%	1%	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	3,65%	1%	-	-
- Mayores de 50 años	%	1,35%	0%	-	-
• Mujeres					
- Menores de 30 años	%	2,26%	2%	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	7,52%	2%	-	-
- Mayores de 50 años	%	2,26%	0%	-	-
• Hombres					
- Menores de 30 años	%	0,18%	0%	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	3,20%	1%	-	-
- Mayores de 50 años	%	1,24%	0%	-	-

GRI 401-3 Permiso parental

Cantidad de empleados con derecho a permiso parental

- Total	Cantidad	1259	17	-	-
- Mujeres	Cantidad	133	2	-	-
- Hombres	Cantidad	1126	15	-	-

Cantidad de empleados que se han acogido al permiso parental

- Total	Cantidad	23	17	-	-
- Mujeres	Cantidad	3	2	-	-
- Hombres	Cantidad	20	15	-	-

Unidad de medida		2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia					
- Total	Cantidad	23	16	-	-
- Mujeres	Cantidad	3	1	-	-
- Hombres	Cantidad	20	15	-	-
Cantidad de empleados que regresaron luego de su licencia y siguen siendo empleados luego de 12 meses (retención)					
- Total	Cantidad	23	15	-	-
- Mujeres	Cantidad	3	1	-	-
- Hombres	Cantidad	20	14	-	-
Tasa de regreso de empleados					
- Total	%	100%	94%	100%	-
- Mujeres	%	100%	50%	100%	-
- Hombres	%	100%	100%	100%	-
Tasa de retención de empleados					
- Total	%	100%	88%	100%	-
- Mujeres	%	100%	50%	100%	-
- Hombres	%	100%	93%	100%	-

GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

Horas totales de formación					
- Total	Cantidad	3831	2.111	2.109	-
- Mujeres	Cantidad	510	412	-	-
- Hombres	Cantidad	3321	1.699	-	-
Total Promedio de horas de formación					
- Total	Promedio	3,04	2,3	2,33	-
- Mujeres	Promedio	3,83	6,6		-
- Hombres	Promedio	2,95	2,0		-

		Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Horas totales según categoría laboral						
• Total						
- Total	Cantidad	36	2	-	-	
- Gerentes	Cantidad	1528	337	-	-	
- Jefes	Cantidad	804	741	-	-	
- Analistas/Supervisores	Cantidad	1301	729	-	-	
- Administrativos/Operarios	Cantidad	162	302	-	-	
• Mujeres						
- Directores	Cantidad	0	0	-	-	
- Gerentes	Cantidad	183	109	-	-	
- Jefes	Cantidad	149	22	-	-	
- Analistas/Supervisores	Cantidad	119	273	-	-	
- Administrativos/Operarios	Cantidad	61	10	-	-	
• Hombres						
- Directores	Cantidad	36	2	-	-	
- Gerentes	Cantidad	1345	228	-	-	
- Jefes	Cantidad	655	719	-	-	
- Analistas/Supervisores	Cantidad	1182	456	-	-	
- Administrativos/Operarios	Cantidad	101	292	-	-	
Promedio horas totales según categoría laboral						
• Total						
- Directores	Cantidad	18,00	0,4	-	-	
- Gerentes	Cantidad	12,52	8,4	-	-	
- Jefes	Cantidad	7,44	21,8	-	-	
- Analistas/Supervisores	Cantidad	5,71	4,5	-	-	
- Administrativos/Operarios	Cantidad	1,69	0,5	-	-	
• Mujeres						
- Directores	Cantidad	0,00	-	-	-	
- Gerentes	Cantidad	9,63	21,8	-	-	

	Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
- Jefes	Cantidad	7,10	7,3	-	-
- Analistas/Supervisores	Cantidad	1,95	11,9	-	-
- Administrativos/Operarios	Cantidad	2,18	0,3	-	-
• Hombre					
- Directores	Cantidad	18,00	0,4	-	-
- Gerentes	Cantidad	13,06	6,5	-	-
- Jefes	Cantidad	7,53	23,2	-	-
- Analistas/Supervisores	Cantidad	7,08	3,3	-	-
- Administrativos/Operarios	Cantidad	1,49	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	%	100%	18%	43%	48%
- Mujeres	%	13,44%	31%	26%	31%
- Hombres	%	86,56%	18%	18%	17%

Porcentaje de empleados, por categoría laboral, que han recibido evaluación de desempeño y desarrollo profesional

• Total					
- Directores	%	0%	40,00%	50%	50%
- Gerentes	%	100%	87,50%	94%	91%
- Jefes	%	100%	100,00%	100%	100%
- Analistas/Supervisores	%	100%	57,76%	56%	54%
- Administrativos/Operarios	%	0%	0,00%	0%	0%
• Mujeres					
- Directores	%	0,00%	N/A	-	-
- Gerentes	%	13,16%	100,00%	-	-
- Jefes	%	14,81%	100,00%	-	-
- Analistas/Supervisores	%	12,77%	43,48%	-	-
- Administrativos/Operarios	%	0,00%	0,00%	-	-

	Unidad de medida	2024-2025	2023-2024	2022-2023	2021-2022
• Hombre					
- Directores	%	0,00%	40,00%	-	-
- Gerentes	%	86,84%	85,71%	-	-
- Jefes	%	14,81%	100,00%	-	-
- Analistas/Supervisores	%	87,23%	60,14%	-	-
- Administrativos/Operarios	%	0,00%	0,00%	-	-

GRI 405-2 Ratio del salario básico vs remuneración total de la mujeres frente a hombres, por categoría laboral

- Dirección ejecutiva					
- Gerencia División/Dirección	%	0,00%	0,00%		
- Gerentes	%	0,94%	1,29%		
- Jefes	%	0,98%	0,94%		
- Analistas/Supervisores	%	0,92%	1,04%		
- Administrativos/Operarios	%	1,02%	1,94%		
	%	0,94%			



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