



2023

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD



Tabla de contenido



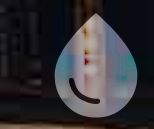
Perfil de la compañía	4
Introducción a la sustentabilidad	20
Empleados	26
Clientes	38
Proveedores	45
Comunidad	49
Ambiente	52
Índice de contenidos GRI	58



Acerca de este Reporte

Bienvenidos al primer **Reporte de Sustentabilidad 2023 de OCASA** para la **División Logística General**. En este informe, compartimos las políticas, acciones y resultados alcanzados en las áreas Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG) durante el período de enero a diciembre de 2023. Para ofrecer una visión comparativa, también incluimos información cuantitativa correspondiente al año 2022.

Este documento ha sido elaborado de acuerdo con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) durante el primer semestre de 2024. Su preparación involucró a todas las áreas clave de la división, que conformaron un grupo de trabajo especializado para este propósito. Además, el informe fue revisado y aprobado por la Dirección de la compañía, lo que asegura su calidad y el compromiso firme de OCASA con la sostenibilidad y la mejora continua en todas sus operaciones.



Perfil de la compañía

Quiénes somos
Historia de la compañía
Gobierno corporativo
Estructura de gobernanza
Ética y transparencia
Código de Ética
Canal de denuncias
Conflictos de interés
Gestión de riesgos
Alianzas institucionales
Logística General



Quiénes somos

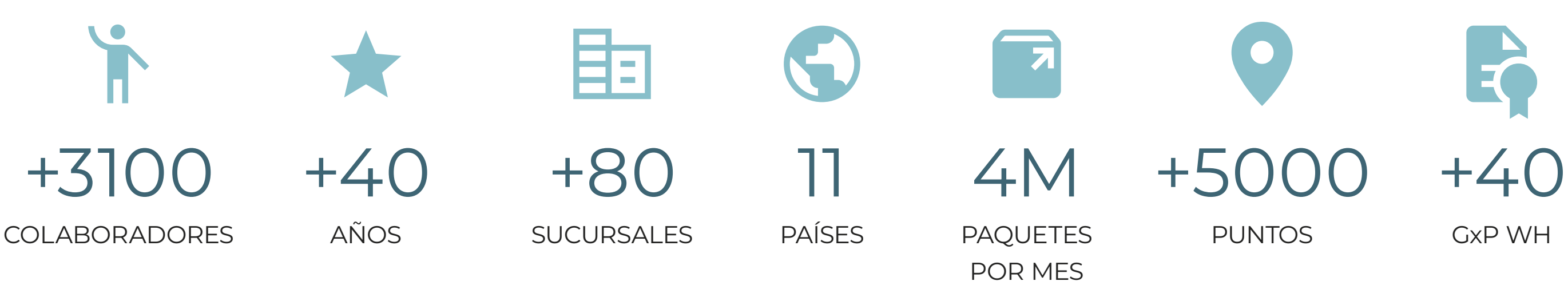
OCASA es una compañía global líder de soluciones logísticas, en continuo crecimiento. Con una sólida trayectoria de más de 40 años, en cada operación reafirmamos la capacidad de evolucionar, innovar y proporcionar soluciones logísticas de vanguardia a nuestros clientes en todo el mundo, desarrollando servicios orientados a impactar positivamente en la vida de las personas, brindando soluciones, cuándo y dónde lo necesiten.


Con más de 3.100 colaboradores altamente comprometidos, contamos con estructura propia en 11 países y agentes alrededor del mundo, lo que permite trazar nuevos caminos para llegar a más destinos.


A través de las dos divisiones especializadas, proporcionamos el tratamiento necesario para atender las distintas exigencias de diversas industrias. Desde la división de Logística General, somos el aliado estratégico, brindando soluciones logísticas integrales que impulsan el crecimiento y desarrollo de sus operaciones comerciales. Mientras tanto, a través de la división Life Sciences brindamos servicios de logística especializada para la industria farmacéutica, ofreciendo soluciones end-to-end que se ajustan a cada fase clínica, y dando respuestas adaptadas a las necesidades cada cliente.


A lo largo de nuestra trayectoria hemos transformado cada desafío en una oportunidad para continuar creciendo. Adaptados a cada necesidad, evolucionamos y creamos soluciones eficientes y confiables. Nuestro compromiso se extiende al desarrollo tanto de su grupo humano interno, como de las comunidades a las que presta servicios.


Red OCASA























5

Historia de la compañía

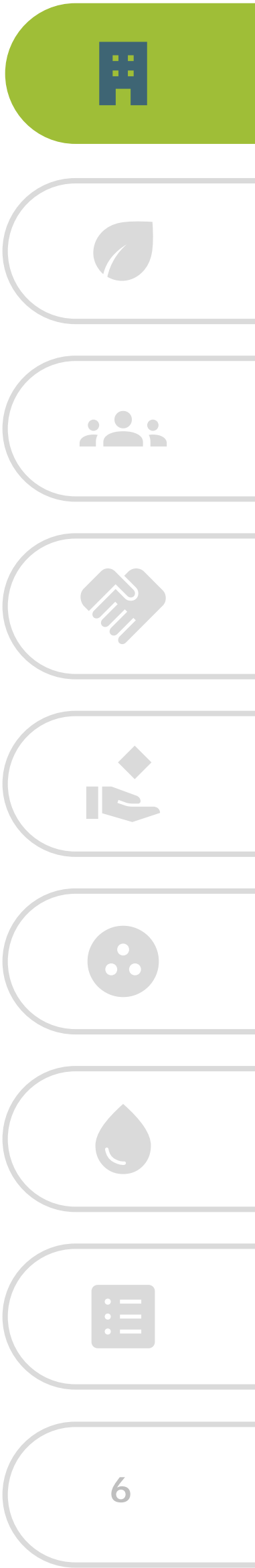
Con más de cuatro décadas de experiencia en la industria, contamos con una sólida trayectoria en el mundo de la logística global.

Extendemos nuestras operaciones a nivel mundial con una red de filiales en 11 países, colaborando estratégicamente con agentes en cada rincón. Este compromiso global nos posiciona como una compañía de logística integrada, sirviendo a clientes alrededor del mundo y estableciendo estándares de eficiencia y confiabilidad.

Nos destaca nuestra meticulosa creación de soluciones logísticas personalizadas, con una rigurosa orientación hacia los más altos estándares internacionales de calidad.

Día a día reafirmamos nuestro compromiso y dedicación para ponernos al servicio de nuestros clientes en cada rincón del mundo donde dejamos nuestra huella logística.

1982	Organización Courier Argentina S.A. (OCASA) procede del núcleo de filiales del exterior que originalmente formó OCASA (Organización Clearing Argentina S.A.). Valiéndonos del know how y su proyección, validamos nuestro hito fundacional el 16 de noviembre de 1982 con la apertura en Nueva York de la Filial Estados Unidos.
2004	Apertura de sucursales en las ciudades de Rosario, Córdoba y Mendoza, Argentina. Desarrollo de emprendimiento de servicios nacionales de TDC (Transporte Documento Comercial), postal y paquetería liviana convencional.
2006 2007	La actividad operativa nacional se duplicó, y se consolidó el mapa nacional con la apertura simultánea de sucursales en todas las provincias argentinas. A su vez, crecen las filiales de Europa adicionando la del Reino Unido.
2008 2009	Se inician actividades en Asia con India y negocios en Australia, Rusia y China. Certificamos en Normas ISO 9001:2008 para servicios del área salud.
2010	Se construye la tercera planta en CABA (Barracas), Argentina. Se incorporaron oficinas en Singapur.
2011	Incorporación de oficinas en Bélgica. 16 filiales alrededor del mundo. Nueva planta logística en Puertas de Madrid.
2014	Enfoque de negocio dedicado a la logística eCommerce.
2015	Se comienzan a prestar servicios de eCommerce. Además, se superaron los 1.000 empleados en Argentina y se construyó la cuarta planta dentro de CABA (Iriarte), Argentina.
2017 2018	Se abrieron las plantas de Avellaneda y Sarandí, Argentina, siendo esta última la primera planta en la que se operó exclusivamente eCommerce.
2019	Nuevas operaciones en la planta de Villa Soldati, Argentina.
2020	Recambio tecnológico veloz para hacer frente al cambio de paradigma que surgió durante la pandemia. Participación en el Plan Nacional de Vacunación como proveedor de servicios esenciales.
2023	Lanzamiento de productos tecnológicos en Argentina: INFOR (Plataforma de WMS-Transport Management System), APP Mobile OCASA. FRONT (Extranet para clientes).





Gobierno corporativo

Contamos con un gobierno corporativo comprometido con la ética, la transparencia, y con la responsabilidad en cada momento de la toma de decisiones hacia las operaciones de negocio y el bienestar de los actores con los cuales interactuamos.

Estructura de gobernanza

Máximo órgano de gobierno				
Cargo	Nombre y Apellido	Antigüedad en el órgano de gobierno	Miembro independiente	Función ejecutiva
CEO OCASA-División Logística General	Santiago Castro Piccolo	1 año y 10 meses	NO	Si
Gerenta Corporativa Sr De Asuntos Legales	Andrea Vázquez Martínez	7 años	NO	SI
Máximo referente OCASA	Federico Colella	16 años	NO	SI
Presidente OCASA Life Sciences	Hernán Matías Avruj	15 años	NO	SI

7

Comité RSE

En diciembre de 2022, creamos el Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). En este comité, hemos definido una estrategia de sostenibilidad basada en cuatro ejes de trabajo: desarrollo humano, impacto ambiental, bienestar social e innovación estratégica. Cada uno de estos ejes agrupa una serie de proyectos que son liderados por expertos de nuestra compañía en diversas áreas, como Capital Humano, Gerencia de Transformación, Calidad/HSE, Innovación y Marketing. El comité se reúne de forma mensual para evaluar los avances de los proyectos y darles visibilidad a los mismos.



Características del gobierno corporativo

Responsabilidades y funciones

La alta dirección establece roles y responsabilidades específicas dentro del gobierno corporativo para la gestión de la sostenibilidad. El comité encargado de definir la estrategia en este ámbito lidera y evalúa el progreso de las iniciativas y está compuesto por el CEO, la Gerencia Global de Calidad, las direcciones de recursos humanos, así como las gerencias de Marketing y transformación. Este comité interdisciplinario garantiza la integración de la sostenibilidad en todas las áreas y niveles de la empresa, incluyendo la alta dirección, el comité ejecutivo y los comités de gestión.

Formación

La alta dirección recibe formación y sensibilización en temas de sostenibilidad. Estos programas son coordinados a través del área de Desarrollo de la Dirección de Capital Humano y abarcan los cuatro pilares de la estrategia de sostenibilidad. Promovemos el desarrollo de habilidades vinculadas a la gestión sostenible, tales como la evaluación de riesgos ambientales y sociales, la elaboración de informes de sostenibilidad y la implementación de estrategias de mitigación.

Evaluación del gobierno corporativo

El gobierno corporativo es evaluado mediante reuniones periódicas con la alta dirección y los comités de RSE, donde se llevan a cabo revisiones regulares del desempeño en sostenibilidad para identificar áreas de mejora. Además, promueve la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión sostenible mediante la divulgación de informes de sostenibilidad. Para ello, además de los reportes de resultados internos, se está trabajando en la publicación de un informe público de sostenibilidad con el apoyo de consultores externos.

Equipo de sustentabilidad

Contamos con un equipo especializado en sostenibilidad, responsable de desarrollar e implementar iniciativas sostenibles transversales a través de la organización. Este Comité de RSE, está conformado por colaboradores de distintas áreas, entre las cuales se destacan: operaciones, innovación, compras, marketing, Calidad/HSE, capital humano, tecnología y transformación. La integración transversal nos asegura la colaboración entre el equipo de sostenibilidad y otros departamentos para garantizar la coherencia y efectividad de las acciones sostenibles.

Evaluación de la gestión

El comité de RSE lleva a cabo evaluaciones periódicas de los indicadores clave de desempeño establecidos en la estrategia de sostenibilidad. Durante estas evaluaciones, se analiza el progreso y el impacto de las iniciativas implementadas, y se realizan recomendaciones en función de la evolución del negocio, con especial atención en minimizar los riesgos de impactos ambientales y sociales derivados de las operaciones. Asimismo, el comité comunica regularmente los avances de las iniciativas a los públicos interesados y fomenta la participación de todos los colaboradores de la compañía.



Ética y transparencia

En OCASA, la ética empresarial es nuestra columna vertebral. A través de nuestro Código de Ética, promovemos la transparencia y la integridad en cada acción. Nuestro canal de denuncias y gestión de conflictos de interés refuerzan nuestro compromiso con los más altos estándares éticos para garantizar el cumplimiento de lo que asumimos y nos comprometemos.

Código de Ética

Contamos con un Código de Ética que contiene los principios, valores y reglas de convivencia que se consideran pilares éticos en términos del comportamiento esperado de todos los colaboradores de OCASA.

Este documento estratégico se difunde vía e-mail a cada colaborador y es parte del proceso de inducción. El contenido se revisa, como mínimo, cada dos años.

Sus objetivos son:

- Ser un referente formal e institucional para la conducta personal y profesional de todos los colaboradores de OCASA.
- Permitir un comportamiento ético acorde a los valores que todos tenemos incorporados por considerarlos justos y pertinentes, ejerciendo un desempeño que sea el reflejo de la integridad personal y profesional de toda persona.
- Minimizar la subjetividad de las interpretaciones personales sobre principios morales y éticos.
- Fortalecer la imagen de OCASA y de sus

Canal de denuncias

colaboradores, frente a los sectores con los que interactúa.

En OCASA, comunicamos y capacitamos a los colaboradores sobre buenas prácticas alineadas al Código de ética y ponemos a disposición un canal para eventuales desvíos, principalmente a través de comunicaciones de Capital Humano, noticias en el newsletter y dentro del proceso de inducción de los nuevos colaboradores a la compañía.

Poseemos un correo electrónico a través del cual recibimos las denuncias y se tratan de manera confidencial. El área de Legales es responsable del canal y hace seguimiento de las denuncias. A su vez, coordina el Comité de compliance —confirmado por el CEO de la de la división, Gerente de legales, Gerente de Auditoría interna— y gestiona los casos convocando a los referentes de otras áreas de la compañía, según sea necesario por la criticidad de cada incidencia.



Durante el período de reporte
**no se registraron denuncias
en nuestro canal.**

Conflictos de interés

Abordamos los conflictos de interés de manera integral, asegurando que todas las acciones estén alineadas con los intereses de la organización. En este sentido, le comunicamos a nuestros colaboradores la importancia de seguir los lineamientos del Manual de Compliance. De esta forma, garantizamos la integridad y la transparencia en todas nuestras operaciones, prohibiendo el uso del cargo para beneficios personales, exigiendo la divulgación de conflictos de interés, y asegurando que las decisiones comerciales se tomen sin influencias personales. Además, los recursos de la empresa se utilizan exclusivamente para actividades empresariales y la selección de proveedores se realiza de manera transparente y conforme a los procedimientos establecidos.

Para mitigar los conflictos de interés, la organización debe describir los procesos para que el máximo órgano de gobierno asegure que los conflictos de interés se previenen y mitigan. Además, nuestro Comité de Ética evalúa cada caso para asegurar que nuestras decisiones sean imparciales y transparentes, manteniendo la integridad en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales.



Gestión de riesgos

Empleamos diversas herramientas y procesos para identificar y mitigar los riesgos ambientales, sociales y operativos. Desde sistemas informáticos hasta informes profesionales, nos comprometemos a garantizar la seguridad y sostenibilidad de nuestras operaciones en todas nuestras filiales.

Sistemas y procesos	Gestión de riesgos ambientales y sociales
Contamos con herramientas para identificar y mitigar riesgos del negocio (planillas Excel), informes de asesores y de HC Corporation que son monitoreados en los relevamientos internos de los equipos.	Poseemos informes de profesionales donde determinamos el nivel de complejidad ambiental que poseen las principales plantas de OCASA.
Mapa de riesgos	Manual de crisis o de continuidad del negocio
Nuestro mapa de riesgos está relacionado con los procesos internos para identificar los riesgos latentes, sobre todo aquellos que están vinculados con los activos fijos de la compañía y con los recursos humanos.	Este documento, enfocado en aspectos sociales o ambientales, es repartido a todas las filiales.

Alianzas institucionales

Entendemos que parte de nuestro rol en la sociedad es aportar nuestro conocimiento y experiencia y que para ello es vital compartir espacios junto a otras organizaciones para encontrar soluciones y mejores prácticas en nuestra actividad. Por consiguiente, participamos activamente en diferentes espacios institucionales como cámaras empresarias e instituciones educativas, entre otros.

Cámaras empresarias

- ARLOG
- CACE
- AECA
- CEDOL
- CAOIC
- IDEA
- CAPMIN

Instituciones académicas

- ITBA, Innovación Di Tella, San Andrés, ITBA, USAL, UB, Universidad de Córdoba - Programa de Jóvenes profesionales.
- Worktech ingeniería y tecnología.

Otros

- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Estamos suscritos como empresa RED PARES que es una iniciativa público-privada para avanzar en temas de agenda 2030.



11



LOGÍSTICA
GENERAL

Carta del CEO

Estimados colaboradores, clientes y miembros de la comunidad, es un honor para mí presentarles el primer Informe de Sustentabilidad de OCASA. Este documento no sólo refleja nuestro compromiso de siempre con la transparencia y la responsabilidad social, sino que también marca un hito significativo en nuestro viaje hacia un futuro más sostenible.

En OCASA, creemos firmemente que el éxito de nuestra organización debe ir de la mano con el bienestar social y ambiental. A lo largo de los últimos años, hemos trabajado incansablemente para integrar prácticas sostenibles en todos los aspectos de nuestras operaciones. Este informe es el resultado de esos esfuerzos y demuestra nuestra dedicación para crear valor no sólo para nuestra organización, sino también para todas las partes interesadas y la comunidad entera.

En este informe, encontrarán un análisis detallado de nuestras iniciativas en materia de sustentabilidad, incluyendo la reducción de nuestra huella de carbono, la mejora en la eficiencia de nuestros recursos, y nuestro compromiso con las comunidades en las que operamos. Estas acciones reflejan nuestra visión a largo plazo y nuestro deseo

de ser un agente de cambio positivo en el mundo.

Sin embargo, somos conscientes de que este es solo el comienzo. Sabemos que aún queda mucho por hacer y estamos decididos a seguir avanzando, aprendiendo y mejorando en nuestro camino hacia la sustentabilidad. Invitamos a todos nuestros colaboradores, socios y clientes a unirse a nosotros en este viaje. Juntos, podemos marcar una diferencia real y duradera.

Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos los que han contribuido a este importante trabajo. Sin su apoyo y dedicación, este informe no hubiera sido posible. Los aliento en este camino, consciente de que cada acción en esta materia, contribuye directamente a la generación de valor para nuestra organización. Agradecemos su confianza y compromiso con OCASA, y esperamos continuar trabajando juntos hacia un futuro más próspero y sostenible para todos.


Atentamente,


SANTIAGO CASTRO PICCOLO
CEO





Logística General























14

Red OCASA

Logística General



Red OCASA

Logística General

En Argentina

Contamos con 48 sucursales a lo largo y ancho del país, cubriendo todas las provincias argentinas, y más de 138.000 m2 de superficie dedicados a la prestación de servicios logísticos para almacenamiento, crossdocking y distribución.



- AMBA**
Echeverría, Iriarte, Villa Soldati
Belgrano, Flores, Avellaneda,
Malvinas Argentina y Tortuguitas.
- Buenos Aires**
Azul, Mar del Plata y Bahía Blanca.
- Córdoba**
Córdoba, Río Cuarto, Villa María
San Francisco y La Carlota
- Misiones**
Posadas.
- Corrientes**
Corrientes.
- Entre Ríos**
Paraná.
- Santa Fe**
Rafaela, Rosario y Santa Fe.
- Chaco**
Resistencia.
- Formosa**
Formosa.
- Jujuy**
San Salvador de Jujuy.
- Salta**
Salta I, Salta II y Salta III.
- Tucumán**
San Miguel de Tucumán.
- Santiago del Estero**
Santiago del Estero.
- Catamarca**
San Fernando del
Valle de Catamarca.
- La Rioja**
La Rioja.
- San Juan**
San Juan.
- San Luis**
San Luis.
- Mendoza**
Mendoza.
- La Pampa**
Santa Rosa.
- Neuquén**
Neuquén.
- Río Negro**
Viedma.
- Chubut**
Rawson, Trelew, Esquel y
Comodoro Rivadavia.
- Santa Cruz**
Río Gallegos y
Puerto San Julián.
- Tierra del Fuego**
Ushuaia y Río Grande.

16



★ MISIÓN

Conectar y servir a nuestros clientes mediante soluciones logísticas.

🧑 PROPÓSITO

Impactar positivamente en la vida de las personas, acercándoles lo que necesitan cuándo y dónde lo necesitan.

👁️ VISIÓN

Ser líderes globales en soluciones de logística integral basadas en la tecnología y la innovación continua.

📄 VALORES

Equipos comprometidos, flexibilidad, resiliencia, agilidad, eficiencia, excelencia, sostenibilidad e innovación.





Soluciones Logísticas



Almacenamiento

Amplia capilaridad de centros de distribución propios.



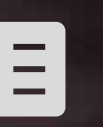
Transporte y distribución

Operaciones integrales de crossdocking, con trazabilidad en tiempo real.



Soluciones a medida

Tailor-made para las necesidades de su negocio.



Almacenamiento y transporte

En OCASA contamos con un almacenamiento seguro, cuidado y controlado. Tenemos centros de distribución y almacenamiento propios donde atendemos cada detalle del proceso logístico, adaptándonos a las necesidades y desafíos del mercado.

Planificamos, recepcionamos, almacenamos, preparamos, despachamos, transportamos y distribuimos la mercadería con tecnología centrada en la seguridad y tracking, a través de la cual se pueden controlar el stock y los volúmenes de ingreso y salida, en tiempo real.



WAREHOUSING



FULFILLMENT



FINISHING/VAS

Transporte y distribución

Operamos con flota propia y subcontratada con frecuencias regulares a diferentes destinos de Latinoamérica haciendo que nuestros clientes lleguen a todas partes. Disponemos de una tecnología especialmente diseñada para garantizar el servicio en tiempo y forma satisfaciendo las necesidades de cada cliente y sus productos.

Realizamos retiros y entregas a domicilio con operaciones integrales de crossdocking, y una exclusiva herramienta online de gestión operativa y administración de datos.



ECOMMERCE



LOGISTICA INVERSA



POSTAL



CROSSDOCKING

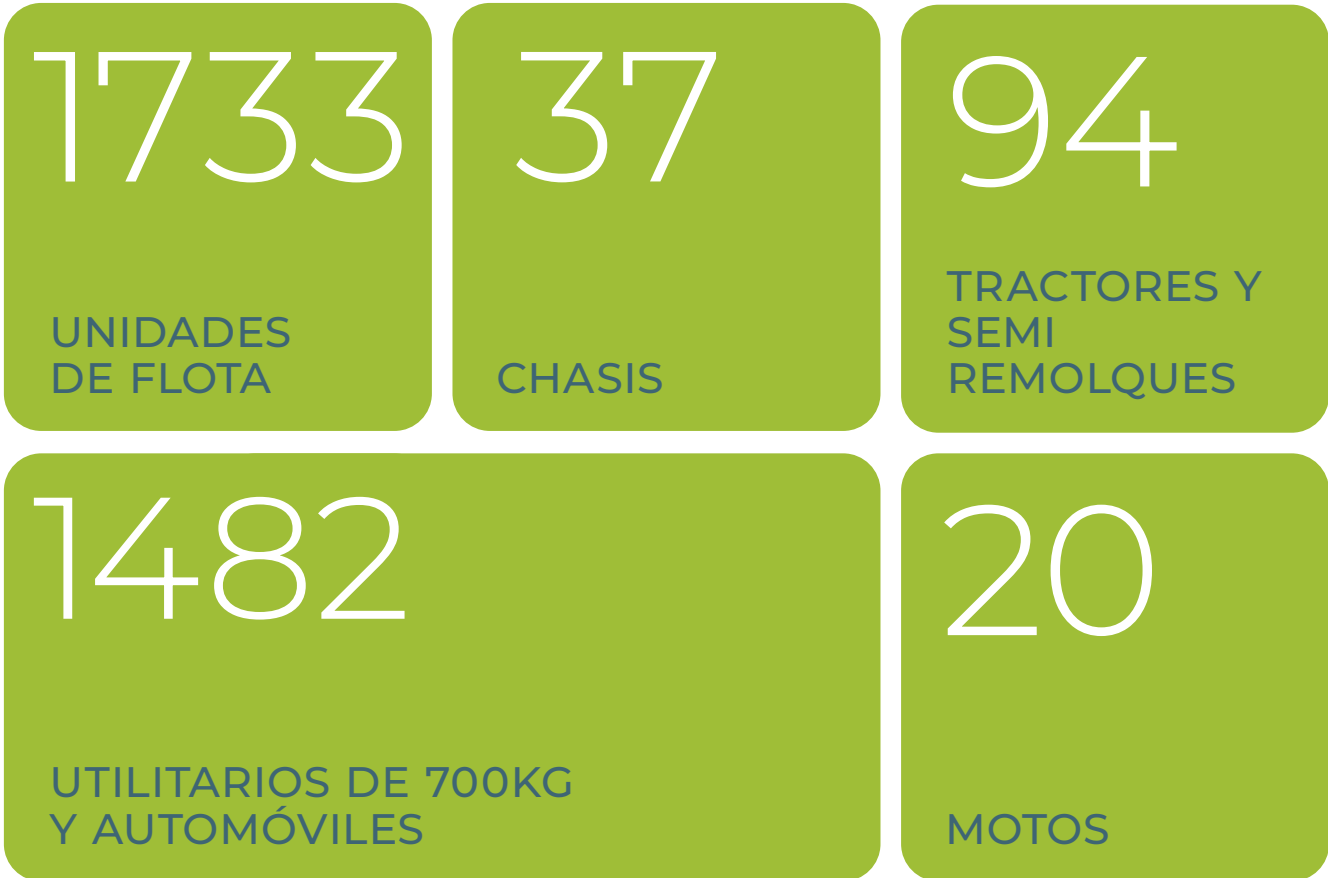


ALIMENTOS Y BEBIDAS

Soluciones a medida

Ofrecemos soluciones adaptadas a las necesidades del mercado. Contamos con un canal de comunicación exclusivo para atender cada caso.

Nuestra flota



Certificaciones





















19

Compromiso con la sustentabilidad
Gobernanza de sustentabilidad
Nuestros grupos de interés
Análisis de materialidad

Introducción a la sustentabilidad





Queremos que nuestro negocio contribuya al desarrollo sostenible, que nuestras operaciones estén gestionadas bajo el compromiso con el cuidado de las personas y el planeta, ser reconocidos por el impacto positivo que generamos y nuestros grupos de interés nos elijan por eso, apalancarnos en la innovación y las tecnologías para optimizar nuestras soluciones sustentables, y así compartir en nuestro accionar nuestros valores y objetivos sostenibles.



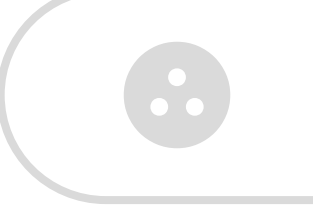
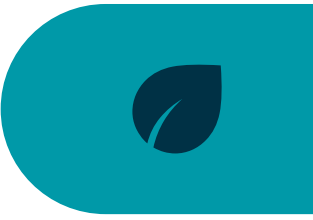
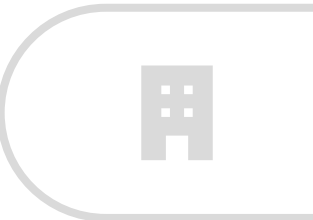
Compromiso con la sustentabilidad

Nuestra gestión de sustentabilidad se basa en objetivos de negocio que guían nuestras operaciones día a día:




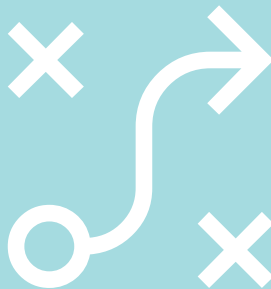
- Ser reconocidos por la gestión del impacto positivo en las personas y el ambiente. Comunicarlo para que los clientes lo conozcan y puedan elegirnos.
- Asegurar el bienestar de la familia OCASA, pilares fundamentales de nuestra organización, a través del desarrollo de programas de soporte y desarrollo.
- Generar rentabilidad y eficiencia social y ambiental a través de la implementación de iniciativas basadas en nuevas economías, sostenibilidad y regeneración.
- Introducir la cultura de la innovación como parte de la cultura empresarial, transformando los productos, las instalaciones, los servicios, los procesos productivos y la gestión interna con criterios de sostenibilidad.

A partir de estos objetivos estratégicos tenemos el foco puesto en el desempeño ASG (ambiental, social y de buen gobierno corporativo) como eje central que genera valor a la compañía, complementario a nuestros resultados financieros. Es por eso que trabajamos en líneas estratégicas de acción relacionados directamente con nuestro negocio y sector, para cada uno de estos tres aspectos ASG y, en esta línea, diagramamos los Ejes de sustentabilidad que dan marco a nuestra gestión.









Líneas estratégicas de acción ASG		
IMPACTO AMBIENTAL	IMPACTO SOCIAL	GOBERNANZA CORPORATIVA
Logística verde. Reducción de huella de carbono. Visión circular para insumos y residuos. Políticas y lineamientos de HSE & Sustentabilidad.	Mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores. Mejora de la experiencia de nuestros clientes. Compromiso Vial: 0 Accidentes. Cadena de valor sostenible. Diversidad e inclusión. Gestión de talento. Programas de reinserción laboral. OCASA & comunidad: distribución para residencias universitarias.	Códigos de ética y conducta. Auditorías internas. Compliance. Protección de datos. Políticas de compras.



Nuestro enfoque

Ejes	Compromiso	Objetivos	Acciones	KPIs*
Desarrollo humano 	Nos comprometemos con el bienestar de las personas.	Gestionar con foco en la Salud, bienestar y seguridad de nuestros colaboradores. Comprometerse con la diversidad, igualdad e inclusión. Generar igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo.	Programas de ayuda a colaboradores - “Familia OCASA primero”. Gestión de talento. Seguridad y salud de nuestros colaboradores. Generación de oportunidades de empleo y desarrollo.	<div> <div>3 siniestros x km recorridos</div> <div>11% capacitaciones sobre seguridad vial y movilidad sustentable</div> <div>11% mujeres</div> <div>9% mujeres transportistas</div> <div>15% mujeres líderes</div> </div>
Impacto ambiental 	Cuidamos el planeta gestionando nuestro impacto.	Promover una Logística verde con foco en la gestión de residuos, la disminución de embalajes y búsqueda de materiales sostenibles, la eficiencia energética de los espacios de almacenaje, los sistemas de distribución y colecta que trabajan sobre la eficiencia de rutas.	Programa de Reducción de consumo de combustible y gestión de residuos, Políticas de HSE y Sustentabilidad. Evaluación de impacto ambiental planta IRI.	<div>1% de flota de combustibles alternativos</div> <div>Iniciamos el lanzamiento de vehículos eléctricos para comenzar en 2024.</div> <div>Se triplicaron las toneladas de residuos reciclados respecto al 2022.</div>
Bienestar social 	Brindamos oportunidades a la comunidad.	Generar impacto social positivo a través de lo que sabemos hacer. Aprovechar nuestra escala y nuestros activos para ayudar a organizaciones benéficas y fortalecer el entorno en el que residen y trabajan nuestros colaboradores y clientes.	Programas de Reinserción Laboral con fundaciones. Proyecto distribución Fundacion SI. Residencias universitarias. Logística inversa.	
Innovación estratégica 	Incorporamos tecnologías para gestionar operaciones sostenibles.	Contar con una cultura de tecnología e innovación a través de metodologías que nos permiten operar de una manera eficiente, ampliando la oferta de alternativas sostenibles que mejoran la calidad de vida y el bienestar de nuestros clientes.	Análisis de impacto sostenible dentro de los proyectos de innovación. Automatización de procesos operativos core. Eficientización en la toma de direcciones. Análisis de Red OCASA para optimización de red de troncales y de última milla.	58% NPS

*Personal contratado que no pertenece a la nómina de OCASA

23

Nuestros grupos de interés

Conocer a nuestros grupos de interés y establecer un vínculo cercano y transparente son asuntos clave para el desarrollo de nuestro negocio. Es por eso que mapeamos e identificamos todos los actores con los cuales nos relacionamos desde nuestras operaciones y gestión.

Grupos de interés	Canales de comunicación
Accionistas e inversores	Asamblea de accionistas. Informes del negocio. Memoria Anual.
Colaboradores	Slack: para empleados fuera de convenio Correo electrónico WhatsApp TuLegajo Carteleras digitales Townhall Cetronic para transportistas Eventos presenciales y virtuales LinkedIn
Clientes	Página web Correo electrónico Teléfono A través de los ejecutivos A través de los transportistas.
Proveedores	Plataforma digital para proveedores de transporte Plataforma de cobranzas digital para otros proveedores Correo electrónico WhatsApp Reuniones
Comunidad y organizaciones de la sociedad civil	Programas con la comunidad. Acciones desde el voluntariado corporativo.
Sector Público y organismos de control	Participación en espacios y cámaras. Alianzas con organizaciones y entidades internacionales.

Gobernanza de sustentabilidad

En OCASA, contamos con un Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) encargado de impulsar nuestra Estrategia de Sostenibilidad, la cual se fundamenta en cuatro ejes de trabajo. Estos ejes engloban proyectos dirigidos por expertos de diferentes áreas de la empresa. El comité se encarga de supervisar la implementación de estas iniciativas de manera mensual, garantizando la visibilidad del progreso de los proyectos y el seguimiento de los indicadores que evalúan su ejecución.

Además, el gobierno corporativo participa activamente del seguimiento, control y toma de decisiones relacionadas a esta temática. En 2023 tuvo una capacitación en tendencias de sustentabilidad, la mirada del sector y su contribución al desarrollo sostenible, la importancia del rol del sector privado y buenas prácticas de empresas referentes.

24

Análisis de materialidad

Con el objetivo de identificar los temas que son relevantes para nuestro negocio de la perspectiva de riesgos, oportunidades e impactos en la sustentabilidad, en 2023 comentamos a realizar el proceso de Análisis de materialidad siguiendo el Estándar de la Global Reporting Initiative “GRI 3: Temas Materiales 2021”.

Durante este año realizamos un encuentro con el gobierno corporativo de OCASA y con referentes de áreas clave para identificar estos asuntos y priorizarlos según la importancia en relación a la contribución de nuestro negocio en el desarrollo sostenible. Estos encuentros fueron moderados por un consultor externo, quien anteriormente realizó un trabajo de investigación del contexto global y local, el escenario sectorial y un benchmarking de empresas para conocer en profundidad los temas que está abordando el mercado. A partir de la presentación de los resultados de la investigación, seleccionamos y ordenamos los temas materiales.

Temas materiales OCASA

Negocio

- Experiencia del cliente
- Calidad de nuestros productos y servicios
- Agilidad en el envío
- Seguridad Vial
- Ética, transparencia y cumplimiento normativo
- Innovación, desarrollo y seguridad de la información
- Comunicación con los grupos de interés
- Abastecimiento sustentable
- Gestión de riesgos

Social

- Gestión de la experiencia de los colaboradores
- Diversidad, inclusión y género
- Salud, seguridad y bienestar de los colaboradores
- Gestión y desarrollo de talentos
- Impacto en las comunidades locales
- Compromiso con los Derechos Humanos

Ambiente

- Huella de carbono
- Reciclado y gestión responsable de residuos
- Eficiencia energética
- Uso eficiente de los recursos, con foco en consumo de materiales reciclados

Estos temas fueron tenidos en cuenta para armar el índice de contenidos GRI al final de este Reporte, en el cual relacionamos cada uno con los Estándares y contenidos de este lineamiento. Además, sumamos temas propios de acuerdo al impacto de nuestra industria en la sustentabilidad.

En el marco del lanzamiento de este Reporte, estaremos profundizando el análisis de materialidad a través de un proceso de consulta a los grupos de interés para nutrirnos de sus opiniones y expectativas respecto a nuestra contribución al planeta, y el cuidado de las personas y sus comunidades.



Perfil de nuestros empleados
 Proceso de selección y búsqueda de talento
 Diversidad e inclusión
 Gestión de clima laboral
 Capacitación y desarrollo
 Capacitación y formación
 Evaluación de desempeño
 Compensaciones
 Beneficios
 Salud y seguridad ocupacional

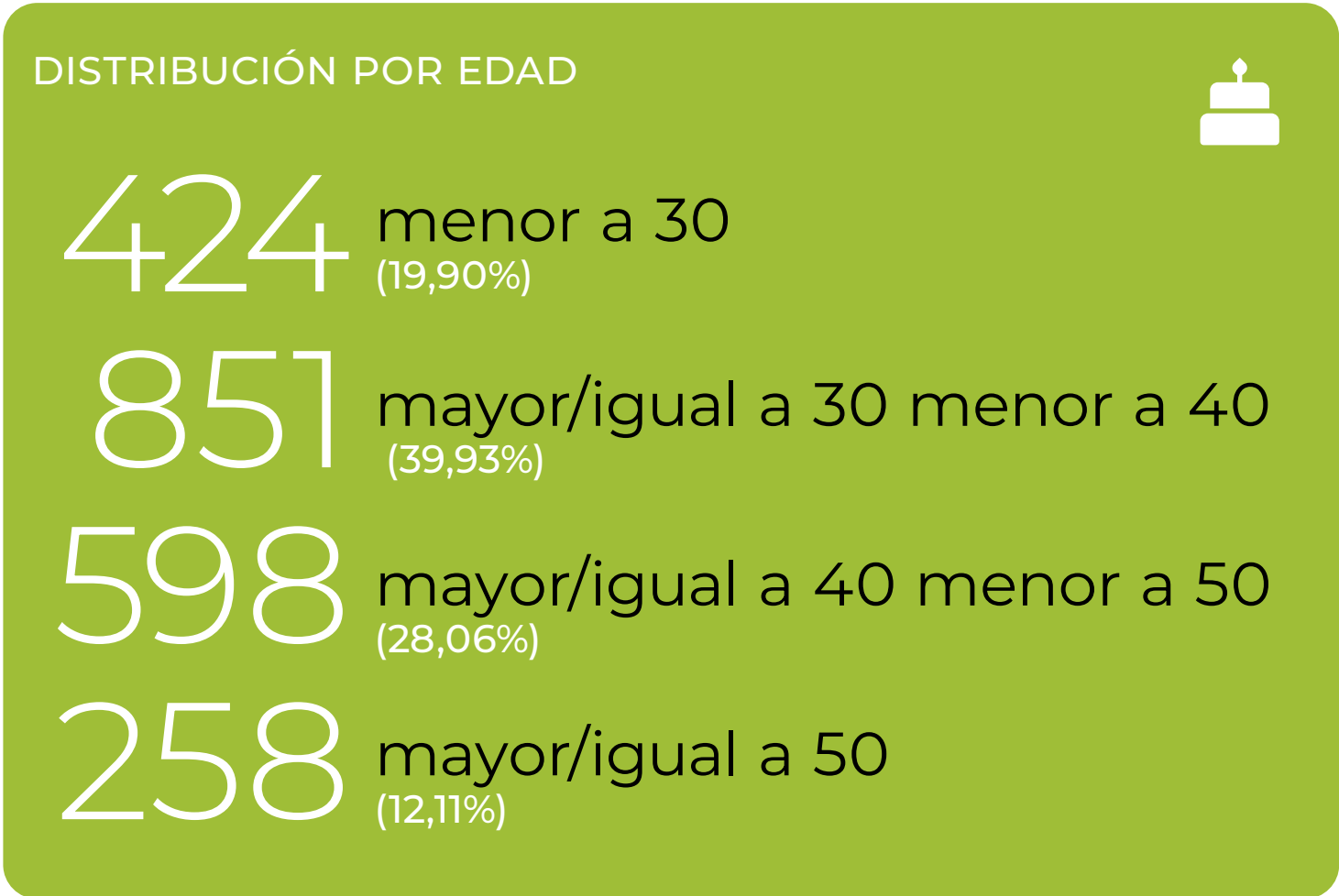
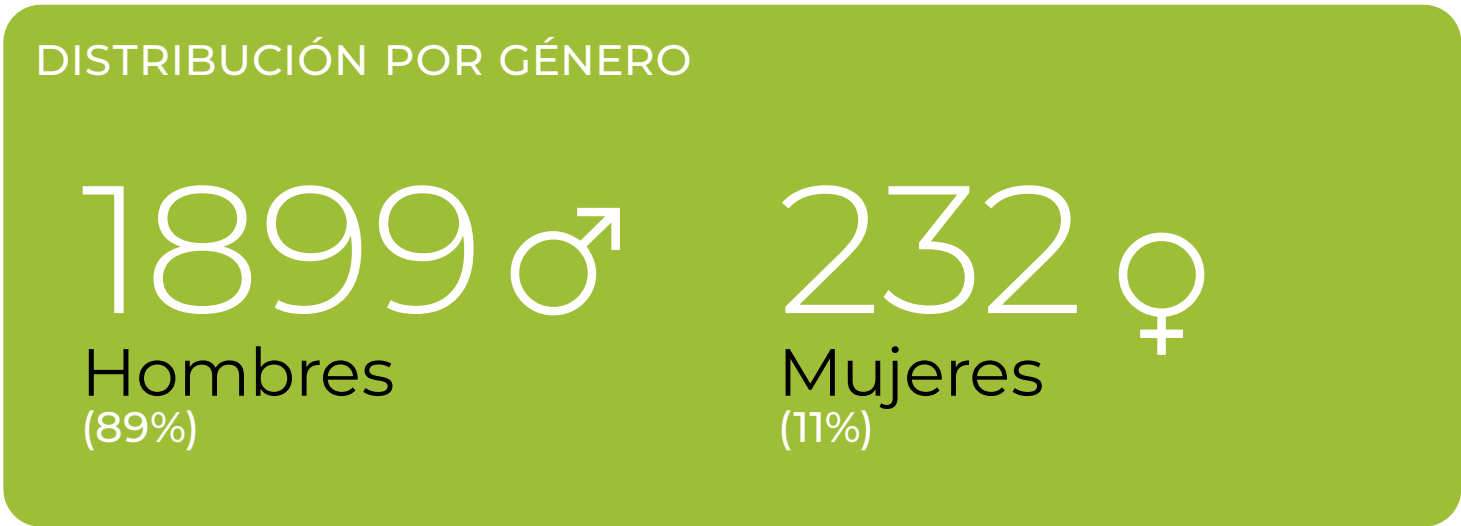
Empleados



El perfil de nuestros empleados

En OCASA conformamos equipos comprometidos, eficientes, con capacidad de adaptación y actitud de servicio.

Contribuimos a que las personas tengan oportunidad de impulsar su carrera y contribuir al desarrollo económico de los países donde prestamos servicios.



27

Proceso de selección y búsqueda de talento

En OCASA contamos con un proceso de búsqueda y selección de talento que prioriza la experiencia de las personas postulantes.

Para alcanzar los objetivos organizacionales procuramos incorporar talento con habilidades técnicas acordes y con valores alineados a los de nuestra empresa.

255 altas

- 82 menor a 30 días
- 109 mayor/igual a 30 menor a 40 días
- 46 mayor/igual a 40 menor a 50 días
- 18 mayor/igual a 50 días

Política de reclutamiento, selección y movimiento del personal

Desde julio de 2022 contamos con una Política para todos los colaboradores que tiene por objetivo fijar los lineamientos que regulan el sistema de reclutamiento, selección y movimiento de personal. A través de este documento y proceso, estimulamos la promoción y el desarrollo de las personas que conforman nuestros equipos de trabajo, procurando atraer y seleccionar a aquellos con apropiados niveles de competencia técnicas y prácticas, así como personales e interpersonales consistentes con el perfil y los valores de la compañía.

Política de referidos

En OCASA consideramos de mucho valor a nuestro entorno. En este sentido, le damos prioridad a los posibles candidatos o candidatas conocidos de nuestros empleados. Así, fomentamos la recomendación como un recurso estratégico clave para construir nuestra estructura de talentos. Es por ello que premiamos económicamente a quienes invitan a sus conocidos a trabajar con nosotros.



46 ingresos
a través
de referidos

Programa de jóvenes profesionales

El Programa tiene por objetivo reclutar, desarrollar y fidelizar jóvenes talentos que acompañen los procesos de transformación definidos por la compañía.

Cuenta con tres etapas:

- Proceso de reclutamiento y selección: consta de diferentes instancias de evaluación para la identificación de los candidatos clave para el Programa.

- Inducción y capacitación: en esta instancia los jóvenes conocen la compañía, beneficios, gerencias y direcciones, visitan las plantas y participan en cursos de metodologías ágiles y PowerBi.
- Programa tracking de carrera: tiene como objetivo acompañar y facilitar espacios de trabajo y reflexión para que puedan ser partícipes activos en su desarrollo y detectar necesidades de formación para el desarrollo de habilidades y conocimiento técnico.



Jóvenes Profesionales 2023

9 ingresantes

3 hombres

6 mujeres

7 efectivizados

2 hombres

5 mujeres



Canales de incorporación de personal

Disponemos y gestionamos diferentes canales de comunicación y diálogo habituales a través de los cuales incorporamos personal. Estos son: LinkedIn, Computrabajo, Ferias universitarias y partners en consultoría.



Durante 2023 recibimos a través de estos **3.482 CVs.**

Participaciones en espacios institucionales
Estamos presentes en encuentros y ferias para reclutar talento y hacernos conocer como empresa empleadora. En 2023 participamos de las siguientes:

- Feria Universidad Católica de Córdoba
- Feria empleo UNSAM (Universidad de San Martín)
- Feria de empleos en la Universidad de Belgrano
- Feria de empleo Universidad Austral
- Feria de Empleo de la Universidad de San Andrés
- Work Tec Argentina: jornada abierta para estudiantes y/o profesionales de todas las carreras de ingeniería

Búsquedas internas

Las búsquedas internas pueden ser cubiertas por cualquier persona que trabaje en OCASA que cuente con al menos un año de antigüedad y cumpla los

requisitos específicos de formación, experiencia y competencias requeridas para el puesto.

Las publicaciones de las vacantes para el personal interno las difundimos en la página de nuestro Portal de carrera y las enviamos semanalmente vía correo electrónico a todo el personal. También las publicamos en carteleras u otros medios oficiales, y en el canal de capital humano Slack.

Si bien las búsquedas son publicadas simultáneamente en canales internos como externos, la prioridad la tiene nuestro equipo. Para cubrir las vacantes, valoramos los indicadores de desempeño en sus labores realizadas con anterioridad, como así también su compromiso con los valores de la organización.

Todos los movimientos de personal son aprobados y respaldados por la Dirección Global de Recursos Humanos y Direcciones intervinientes mediante la plataforma Avature (Applicant Tracking System) que permite gestionar las búsquedas de talento, el contacto de candidatos e interacción con los hiring manager, de forma centralizada en una única plataforma.



22 puestos de trabajo cubiertos con búsquedas internas.



Acciones para promover la diversidad en la selección del personal

Atentos a generar acciones que promuevan la diversidad en la selección de talentos, en OCASA contamos con el “Programa Entrenando a Entrenadores” en el cual realizamos capacitaciones particulares en el marco del proyecto de “Laboratorio de Inclusión” que tiene como objetivo capacitar equipos claves de la empresa (líderes y hiring managers), y que sean guías para el resto de los colaboradores en procesos y prácticas de inclusión.

El programa cuenta con 3 módulos de seis horas y en 2023 participaron 20 personas clave.



Diversidad e inclusión

Contamos con una Política de diversidad e inclusión que se respalda en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Naciones Unidas y su Agenda 2030. Los ejes estratégicos que gestionamos actualmente son: equidad de género e inclusión.



Política de diversidad e inclusión

Nuestra Política de diversidad e inclusión fue concebida dentro del marco de la Estrategia global planteada por OCASA que está en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este documento dejamos plasmado el compromiso que le da contexto a nuestras acciones.

Nuestro compromiso apunta a desarrollar prácticas y procesos que garanticen la Sostenibilidad, entendiendo por ésta, procesos y negocios que colaboran con el desarrollo de las personas, en beneficio de la comunidad y el cuidado del medio ambiente. Asumimos el deber de respetar, proteger y promocionar los derechos humanos y del medio ambiente e impedir que estos sean vulnerados.

Puntualmente focalizarnos en aquellos derechos vinculados con la Diversidad, Equidad de Género e Igualdad de oportunidades e Inclusión porque contribuyen a hacer una sociedad más justa para todas las personas.

En este sentido, promovemos contar con equipos diversos y con perspectiva de género, un entorno de respeto, igualdad e inclusión, orientados a fomentar la empatía e innovación

de la organización, generando un valor agregado que impactará positivamente en la eficiencia y eficacia del negocio.



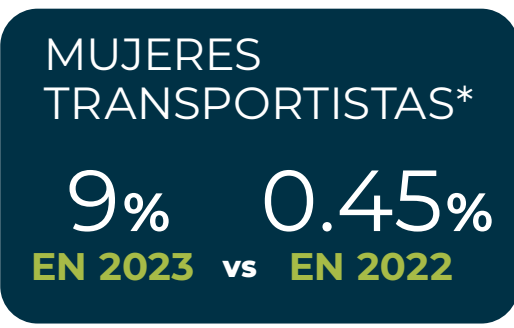
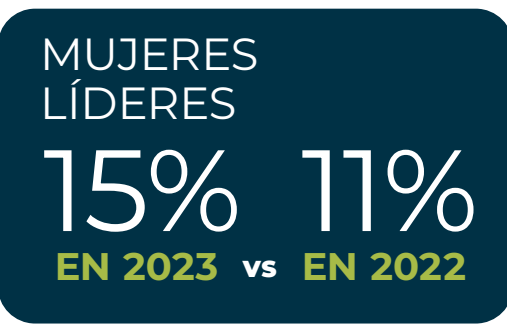
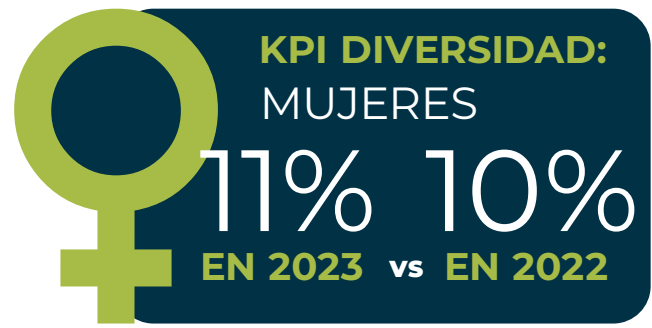
Todas las personas que ocupan puestos de liderazgo tienen la responsabilidad de comprender y cumplir con la política de Diversidad, Género, Igualdad de Oportunidades e Inclusión, y de asegurarse, a su vez, que sus equipos de trabajo la conozcan y la cumplan.

El equipo de Acción Social y Empleos desarrolla las estrategias y líneas de acción de la Política vigente y la actualiza según las necesidades que surgen durante el proceso de transformación organizacional.



Estrategia de diversidad e inclusión

Eje	Descripción
Equidad de género	<p>Objetivo: fomentar una mayor participación de mujeres, en puestos de liderazgos, mandos medios, analistas y área transporte.</p> <p>Estrategia: implementar procesos y procedimientos que fomenten la equidad de género e igualdad de oportunidades.</p> <p>Acciones: presentación de candidatos a la línea, en mayor número de candidatas mujeres; garantizando la calidad independientemente del género. Implementación del plan en todas las áreas de la nómina.</p> <p>Meta: 2030 alcanzar nuestra nómina en un 30% de mujeres.</p>
Inclusión	<p>Objetivo: promover un ámbito laboral en el cual puedan desarrollarse profesionalmente trabajadores pertenecientes a colectivos minoritarios y/o personas con discapacidades.</p> <p>Estrategia: estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional.</p> <p>Acciones: capacitar a equipos claves de la empresa (Líderes/Hiring Managers) para que puedan guiar al resto de los colaboradores en temas y procesos de prácticas inclusivas para personas con discapacidad y sean embajadores de futuras iniciativas.</p> <p>Meta: achicar la brecha de personas con discapacidad tanto dentro como fuera de OCASA, siguiendo con nuestros programas de Formación y dando visibilidad a la empleabilidad interna.</p>



*personal contratado que no pertenece a la nómina de OCASA

Programas y acciones

8M: Charla de diversidad

Invitamos a la **Fundación Flor** para dictar una charla sobre diversidad con el objetivo de sensibilizar, crear conciencia y transmitir valor. **Participaron 120 colaboradores.**

Taller de cuentas sanas

En alianza con Banco Macro, lanzamos el **Taller de cuentas sanas por la igualdad**, un programa integral de economía personal y bancarización con un espíritu generalista, divulgativo y respetuoso con las elecciones individuales de las personas. **Contamos con 114 personas matriculadas.**

Programa de sensibilización en discapacidad y género

Con el objetivo de **fortalecer equipos** para procesos de inclusión capacitamos equipos claves de la empresa para que estos sean guías y embajadores para el resto de los colaboradores en procesos de prácticas inclusivas. **El programa contó con 20 participantes.**

Programa de reinserción laboral para personas privadas de su libertad

Con **Fundación Espartanos** acompañamos a los integrantes en el proceso de adaptación personal y social para lograr una inserción socio laboral exitosa. **Contamos con 2 ingresos en 2022.**

Laboratorio de inclusión

Este proyecto que tiene como objetivo potenciar la empleabilidad y la inclusión social en personas con discapacidad, a través de la formación y capacitación, y otorgarles herramientas para poder desempeñarse en el mundo laboral, es sponsoreado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y desarrollado junto con Inclúyeme. En OCASA **se formaron 20 personas con discapacidad**, en habilidades operativas y administrativas enfocadas en las necesidades de la compañía.

Programa de reinserción laboral con personas en situación de calle

En colaboración con la **Fundación Sí**, participamos de un proyecto que tiene como objetivo contribuir a la reinserción laboral de personas en situación inminente de calle para incorporarse a OCASA o las empresas del grupo. **En 2023, ingresó una persona a trabajar con nosotros.**



Gestión de clima laboral

En OCASA procuramos generar espacios de trabajo donde creamos una cultura alineada a nuestros valores y nuestra visión de negocio. Para ello, implementamos diversos planes y acciones de comunicación a través de un sistema de medios corporativos de comunicación interna.

Comunicación interna

Nuestro Plan de Comunicación se encuentra estructurado en torno a líneas estrategias de comunicación y cultura. Están diseñados para definir prioridades, generar consistencia, orden y eficiencia a la multiplicidad de mensajes que la compañía necesita hacerle llegar a los equipos de trabajo.

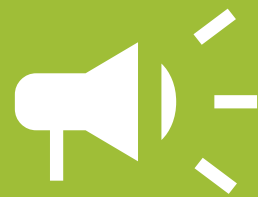
Estas líneas que conversan con nuestros pilares estratégicos son: Cultura, Propuesta de valor, Vectores claves del cambio y Administrativos.

- **Cultura:** para generar una relación de pertenencia entre los colaboradores y la empresa. Aquí abordamos nuestros valores. Se apalanca en nuestro ADN y en el aspiracional, conecta con nuestro propósito y valores. Además, pone su foco en marcar claramente los valores de la empresa, su razón de ser, sus pasiones; y transmite la estrategia y proyectos de sustentabilidad con foco en crear valor y orgullo de pertenencia.

- **Propuesta de valor:** nuestra propuesta de valor se enfoca en estar cerca de los colaboradores, destacando la importancia de la experiencia emocional, el reconocimiento y el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Implementamos iniciativas a lo largo del año para brindar herramientas que contribuyan a su crecimiento en todos los ámbitos, tanto laboral como personal. Esto refleja nuestro compromiso de ofrecer un ambiente donde se valora y se apoya el desarrollo integral de cada miembro de nuestro equipo en OCASA.

- **Vectores claves del cambio:** nuestros colaboradores no trabajan solos, son parte de algo más grande. En este sentido, es importante que puedan conocer y entender el rumbo de la empresa, del negocio, y cómo su aporte impacta en estos indicadores. Los drivers esenciales de la transformación cultural: innovación, transformación digital y excelencia operativa.

- **Administrativos:** son transversales al plan y engloban cambios en el organigrama, fechas especiales o que afecten el normal funcionamiento, novedades en las políticas de la empresa, entre otras, son informaciones que modifican rutinas del colaborador.



Canales de comunicación

Slack: para empleados fuera de convenio

Mail: para todos excepto transportistas

WhatsApp Business: para empleados dentro de convenio

TuLegajo: para dentro y fuera de convenio a excepción de Gerentes y Directores

Carteleras digitales: ubicadas en lugares donde hay estacionamiento y circulación de ingreso y egreso de colaboradores

Carteleras físicas: ubicadas en las diferentes sucursales.

Townhall: para empleados fuera de convenio

Certronic: para transportistas

Eventos presenciales y virtuales: para empleados dentro y fuera de convenio.

LinkedIn: gestionamos esta red para dos públicos: internamente para todos los colaboradores que ya trabajan en y para OCASA, y externamente para los talentos que queremos atraer.



Capacitación y desarrollo

En OCASA el desarrollo de los colaboradores es prioridad. En este sentido, llevamos adelante planes de capacitación y formación con una oferta permanente para promover la incorporación de habilidades y para potenciar a las personas.

Capacitación y formación

Tenemos el desafío de acompañar la transformación digital del negocio, reconvirtiendo las habilidades de los equipos para ser efectivos en el nuevo escenario. En este marco, construimos una nueva visión, desde la Cultura, el Aprendizaje y el Desarrollo. Para ello, tomamos dos caminos:

- Upskilling & reskilling de competencias técnicas y habilidades blandas que se requieren en el nuevo modelo de negocio.
- Un nuevo modelo de Liderazgo Ágil apuntalado en los valores OCASA que nos permita fidelizar y atraer el talento que acompañará el cambio.

Nuestro recorrido

Ofrecemos a cada uno de los puestos y responsabilidades, cursos y espacios de formación adaptados a sus responsabilidades y tareas, promoviendo el desarrollo y potenciando los talentos. Entre ellos, realizamos en 2023 los siguientes programas y actividades.

Directores y Gerentes	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Liderazgo Valores OCASA • Transformación Digital Universidad Di Tella • Inteligencia emocional • Entrenando a Entrenadores (Diversidad) • Escuela Comercial • Power BI, SQL, Phytton, R
Managers y Jefes	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Liderazgo Valores OCASA • Transformación Digital Universidad Di Tella • Inteligencia Emocional • Entrenando a Entrenadores (Diversidad) • Escuela Comercial • Power BI, SQL, Phytton, R
Supervisores y encargados	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenando Entrenadores (Diversidad)
Analistas y Especialistas	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorios de Resolución de Problemas • Entrenando Entrenadores (Diversidad) • Escuela Comercial • Power BI, SQL, Phytton, R (on demand según el rol)
Jóvenes profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Autodesarrollo, bases de Liderazgo • Power BI, SQL, Phytton, R
Cross Compañía	<ul style="list-style-type: none"> eLearning: Neurociencia, Diversidad e inclusión, Reuniones Eficaces, Kanban, Seguridad psicológica, Programa de agilidad, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, Cuidando la experiencia del cliente, Presentaciones con impacto Plan de capacitación anual de Sistema de Gestión de Calidad

*Upskilling se refiere al proceso de adquirir nuevas habilidades o conocimientos para mejorar tus capacidades en tu campo actual.
 *Reskilling se refiere al proceso de adquirir habilidades completamente nuevas que te permitan cambiar de carrera o campo de trabajo como definición técnica



Capacitaciones y cursos dictados

Además de los programas para las categorías laborales, desarrollamos y participamos en capacitaciones transversales en diferentes temas de interés y valor para nuestras actividades y operaciones.

Difusión de políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción

Con el objetivo de nuestra lucha contra la corrupción, difundimos a todos los equipos los lineamientos de acción que consideramos apropiados para nuestra actividad y que contribuyen a reforzar nuestra cultura. Estos son:

- **Código de ética:** cada persona que ingresa a OCASA recibe un correo con el link para hacer una capacitación en formato eLearning. De la nómina actual, 298 personas lo aprobaron.
- **Compliance:** Calidad Global (QA) lo distribuye a todos los colaboradores a través de Enaxis.

Curso	Modalidad	Institución	Alcance 2023
Camino a la Transformación Digital	Virtual	Universidad Di Tella	50 colaboradores - 10 horas
Programa de desarrollo en Liderazgo ágil	Virtual	Ekipar	169 colaboradores - 18 horas
Plataforma eLearning OCASA	Virtual	Interno	59 cursos disponibles a todos los colaboradores de OCASA ARGENTINA
Laboratorio de Resolución de problemas	Presencial y virtual	Interno	130 colaboradores - 18 horas
Programa de Desarrollo de Jóvenes Profesionales	Presencial y virtual	Interno	9 colaboradores - 65 horas
Programa de inglés	Virtual	Interno	102 participantes - grupos: 103 horas por persona - individual: 50 horas
SQL	Virtual		134 participantes - 18 horas
Power BI	Virtual	Interno	200 participantes - 18 horas

34



Evaluación de desempeño

Evaluaciones de desempeño

Las evaluaciones de desempeño alcanzan a los 583 colaboradores fuera de convenio. Finalizado el ciclo de evaluación, realizamos encuentros de feedback una vez al año donde detallamos las fortalezas, áreas de oportunidad del colaborador y formulamos un plan de acción —acordado entre jefe y colaborador— para mejorar la performance. A su vez, a lo largo del año impulsamos conversaciones trimestrales entre jefe y colaborador para hacer seguimiento de los objetivos, abordar temas de desarrollo profesional, aspiraciones y planes de acción. Dentro de nuestro proceso de evaluación anual, establecemos los objetivos de las áreas e individuales, alineados a los objetivos de la compañía.

Programas de detección de talentos

Realizamos un proceso de mapeo de talentos a través de la metodología 9 box, que nos permitió evaluar los talentos organizacionales para el target de directores, gerentes, jefes, managers y controllers. Para la evaluación de potencial utilizamos las siguientes herramientas de evaluación de potencial:

1. The Thomas International HPPI (High Potential Trait Indicator assessment)
2. The Thomas International TEIQue (Emotional intelligence assessment)
3. The Thomas International PPA (Behavioural assessment)

Compensaciones

En términos de Política de remuneración, para el personal en convenio colectivo aplicamos lo definido por paritaria, según el convenio correspondiente. Mientras que para el personal fuera de convenio por usos y costumbres realizamos ajustes en función a indicadores de la coyuntura económica. Durante 2023 fueron cuatrimestrales: marzo, julio y noviembre y el indicador de la pauta incremental fue el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Para hacer un seguimiento de la temática, adquirimos encuestas de mercado para analizar la competitividad salarial. Y para definir la remuneración de los ingresos de personal fuera de convenio, contamos con la encuesta salarial Mercer.



En OCASA los salarios son **equitativos en términos de género**.



Beneficios

Nuestra propuesta de beneficios para personal fuera de convenio está orientada a acercarle a cada persona propuestas valoradas para cada momento de su vida; a la vez que impulsamos el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Jornada flexible, con excepciones para el personal de operación directa
- Día libre de cumpleaños
- Permiso parental extendido de maternidad y paternidad
- Días libres anuales para trámites
- Plan medicina privada para titular y grupo familiar primario
- Semana adicional de vacaciones (jefes, posiciones equivalentes como: Controller, Responsables de Innovación, responsable de mejora continua, Data Sciences & Up Manager, gerentes, Sr. Manager, Gerentes SR, Directores, Presidente, CEO)
- Bono sujeto a resultados (jefes, posiciones equivalentes como: Controller, Responsables de innovación, Responsable de mejora continua, Data Sciences & Up Manager, gerentes, Sr. Manager, Gerentes SR, Directores, Presidente, CEO)
- Gastos de movilidad (Managers & UP Manager, gerentes, Sr. Manager, Gerentes SR, Directores, Presidente, CEO)
- Regalos por nacimiento (toda la nómina)
- Caja navideña (toda la nómina)
- Asistencia en el trámite jubilatorio a cargo de la organización (toda la nómina)
- Descuentos y promociones (toda la nómina)

ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD	2023	
	Maternidad	Paternidad
El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental.	7	52
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental.	7	52
El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	6	52
El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	N/D	N/D
Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental.	85,71%	100%
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental.	0%	0%



Como desafío para 2024-2025 los beneficios de Argentina se expandirán para LATAM.

36

Salud y seguridad ocupacional

La Política de Seguridad, Salud y Medioambiente de OCASA tiene la misión de:

- Velar por la seguridad de nuestras operaciones, sin comprometer la salud de nuestros colaboradores, y evitando efectos negativos en el medio ambiente.
- Garantizar un entorno, condiciones y equipos de protección adecuados, así como la capacitación necesaria para que nuestros colaboradores realicen sus tareas de forma segura.
- Gestionar nuestros aspectos ambientales de manera responsable y en concordancia con los requisitos legales y corporativos vigentes, minimizando sus impactos sobre el medio ambiente.
- Promover la mejora continua en el desempeño ambiental y en materia de seguridad, implementando las acciones necesarias para alcanzar dicho objetivo y sostenerlo en el tiempo.
- Actuar de manera rápida y eficiente ante cualquier situación que represente un riesgo para nuestros colaboradores, el medio ambiente y/o la comunidad.

Tanto nuestros colaboradores, como nuestros clientes, proveedores y contratistas que se encuentren en nuestras instalaciones o presten servicios a OCASA, deben respetar esta Política e informar sobre cualquier desvío. Procuramos compartir este compromiso en toda nuestra cadena de valor y en todas las comunidades en las que operamos, para promover la protección de las personas y el cuidado del medio ambiente, tanto en la actualidad como en futuras generaciones.

Además, contamos con un Sistema de Gestión

de Calidad, y de Seguridad, Salud y Medio ambiente, el cual enmarca los procedimientos de la compañía, los cuales cumplen los requerimientos regulatorios y normativos. Realizamos auditorías internas y autoinspecciones de forma anual para asegurar que nuestras plantas y procesos cumplen los estándares internos y regulatorios.

Tenemos un Guideline de Gestión de Riesgos, el cual nos ayuda a analizar y mitigar los riesgos asociados con cada una de nuestras operaciones en la compañía. Además, contamos con otro Guideline de Gestión de Riesgos de Puestos de Trabajo, que se centra en analizar los riesgos específicos de cada puesto y constituye un procedimiento especialmente diseñado para abordar aspectos relacionados con la salud y la seguridad.

Programas y campañas de seguridad y salud laboral

- HSE taller teórico práctico de Primeros Auxilios: 170 colaboradores de Argentina.
- Trabajo en Altura: 20 colaboradores de Mantenimiento en Argentina.
- Conducción segura de autoelevadores: 140 colaboradores.

Capacitaciones realizadas en materia de seguridad y salud ocupacional

- Uso y Cuidado de Elementos de Protección
- Personal
- Evacuación
- Riesgo de incendio y uso de extintores
- Primeros Auxilios

- Levantamiento manual de cargas
- Derrames
- Gestión de residuos domiciliarios y peligrosos
- Conducción segura de autoelevadores



1.200 empleados capacitados.
400 horas de capacitación.

Estructura corporativa de Seguridad, Salud y Medio ambiente (HSE)

- 1 gerente
- 1 Jefe de Seguridad Salud y Medio Ambiente
- 5 Responsables de Seguridad, salud y Medio Ambiente
- 1 Supervisor de Seguridad, salud y Medio Ambiente

Contamos con un comité de ausentismo en el que se revisan temas de enfermedad, accidentes, entre otros temas. Participan el CEO, el área de Capital Humano, HSE y Operaciones.

Para abordar los temas de salud en la compañía, disponemos del Servicio Médico y recibimos asesoramiento de la consultora especializada, la cual nos brinda respaldo en aspectos médicos y legales. Además, nos proveen de un médico residente y tres enfermeros, uno por cada turno, con sede en Plaza Logística. Este servicio tiene alcance nacional en cuanto a gestión.

El perfil de nuestros clientes
 Promovemos la calidad de productos y servicios
 Cuidamos la seguridad y privacidad de nuestros clientes
 Escuchamos las sugerencias y reclamos para mejorar
 Innovación y tecnología como diferencial de nuestro servicio

Clientes



El perfil de nuestros clientes

El vínculo con nuestros clientes es la clave de nuestro negocio. Trabajamos a diario para acercarnos un servicio de calidad, cuyo diferencial está en la incorporación de tecnología y en la seguridad. Escuchamos sus necesidades y mejoramos nuestros procesos para acompañarlos en sus negocios.

Contamos con diferentes verticales de negocios, tanto públicos como privados, es por ello que nuestros clientes se distinguen entre: gobiernos, servicios financieros, servicios de salud, servicios eCommerce y paquetería, como así también clientes de consumo masivo, retail, moda y fashion, tecnología, telecomunicaciones e industrias tales como minería y oil & gas. Prestamos servicios a todo tipo de cliente según su tamaño: empresas multinacionales, pequeñas y medianas empresas y a emprendedores que realizan pocos envíos diarios de sus productos.

Nos relacionamos con nuestros clientes utilizando diferentes canales:



Página web



Mail



Teléfono



Ejecutivos



Transportistas

Para los clientes de mayor facturación, denominados Clientes Calypso, brindamos una propuesta de valor basada en: atención personalizada y exclusiva del equipo Comercial y de Customer Experience, reuniones periódicas, visitas a plantas y la implementación prioritaria de nuevos productos.

30 clientes utilizan este servicio.



Promovemos la calidad de productos y servicios

En OCASA contamos con un sistema de gestión de Calidad (SGC) de alcance global, esta herramienta nos permite cuidar con los mismos criterios la calidad de nuestros productos y servicios.

Para evaluar y asegurar la mejora continua del SGC, a través del equipo de Calidad/HSE llevamos adelante auditorías internas y autoinspecciones a nivel global. Mensualmente relevamos indicadores con alcance global y generamos un Informe Mensual de KPIs del SGC que distribuimos a toda la compañía. Tras detectar alzas en las tendencias de estos indicadores, establecemos las acciones de mejora en Enaxis anualmente generamos un Informe de KPIs del SGC que también es compartido con toda la compañía.

A su vez, Calidad evalúa a los proveedores para asegurar que cumplan nuestros estándares internos y los que dicta la normativa internacional y de alcance local en cada filial.

Por otro lado, realizamos campañas internas de Calidad y en noviembre festejamos el Mes

*Software de soporte documental, basado en distintos marcos normativos.

de la Calidad en consonancia con el Día Mundial de la Calidad. Cada año planificamos distintas iniciativas para reforzar la cultura de calidad entre nuestros colaboradores.

En los contenidos, el foco estuvo puesto en la importancia de mantener la calidad en nuestros procesos y servicios. Dichas comunicaciones fueron enviadas a través de los siguientes canales oficiales:

- Slack
- LinkedIn Logística General en español
- Email a toda la red

Asimismo, contamos con procedimientos operativos para gestionar los cambios y analizar los riesgos asociados a la calidad de nuestro productos y servicios en línea con lo que requiere la normativa y nuestros clientes. A través de la gestión de riesgos evaluamos, prevenimos y mitigamos nuestros riesgos, y certificamos nuestros procesos.



Certificaciones
ISO 9001:2015
ISO 13485:2016



Cuidamos la seguridad y privacidad de nuestros clientes

Nuestra Política General de Seguridad Informática está basada y toma como principal referencia a la norma ISO 27001. En este sentido y para garantizar el resguardo de los datos e información de nuestros clientes, durante 2023, registramos los siguientes avances:

- Brindamos acceso a nuestros clientes mediante un túnel VPN site to site armado entre su infraestructura y la nuestra. Utilizan un nivel de acceso con usuario y password. Y el alta es realizada por Seguridad Informática de OCASA y solicitada por el área de Seguridad Informática de cada cliente.
- Resguardamos la información mediante nuestros procesos de backup.
- Realizamos el upgrade de nuestros firewall, cambiándolos por modelos nuevos, así como upgrade de firmware.
- Reemplazamos enlaces obsoletos en sucursales y ampliamos la capacidad en los críticos.

Sistema de prevención y detección temprana de casos de fraude

Para la detección de fraudes, contamos con un conjunto de políticas y normativas que regulan el uso de los sistemas, redes, accesos e infraestructura en OCASA. Con ello, nos aseguramos de que quienes utilizan nuestros sistemas sean solo personas de la organización. Cada una, tiene un nivel de acceso a sistemas, archivos y conexiones que están autorizadas mediante un ticket emitido por la mesa de ayuda, con la validación de su superior.

Capacitaciones

Dictamos capacitaciones a nuestros colaboradores sobre seguridad de la información a través del eLearning, con una duración aproximada de 30 minutos. Durante 2023, alcanzamos a 671 personas. La temática está enfocada en dar a conocer todas las medidas obligatorias de seguridad, visualizar las políticas, sus implicancias, cómo podemos aportar a la seguridad de la compañía y la vez, comprender la importancia de realizar backups y proteger el uso del correo electrónico.

*Software de soporte documental, basado en distintos marcos normativos



Escuchamos las sugerencias y reclamos para mejorar

Durante 2023, implementamos diversas iniciativas enfocadas en la atención, satisfacción y reclamos de clientes.

B2C:

Medición del NPS

Implementación de la metodología Net Promoter Score (NPS) para obtener una comprensión profunda de la satisfacción del cliente con nuestros servicios de atención.

BOT para atención por voz y WhatsApp

Desarrollo e implementación del BOT CALI para proporcionar una experiencia de atención eficiente y accesible a través de canales innovadores como voz y WhatsApp.

Respuestas predefinidas

Para optimizar la velocidad de respuesta en el servicio de chat, facilitando la atención a preguntas frecuentes con respuestas estándar.

Integración de la ticketera con el CMR

Integración del sistema de gestión de tickets con el Customer Relationship Management (CMR) para mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio al cliente.

Reingeniería del proceso de capacitación para nuevos empleados

Rediseño y optimización de los procesos de capacitación para nuevos empleados con el objetivo de mejorar la eficacia y la adaptación al puesto de trabajo.

Medición de KPI's de atención al cliente

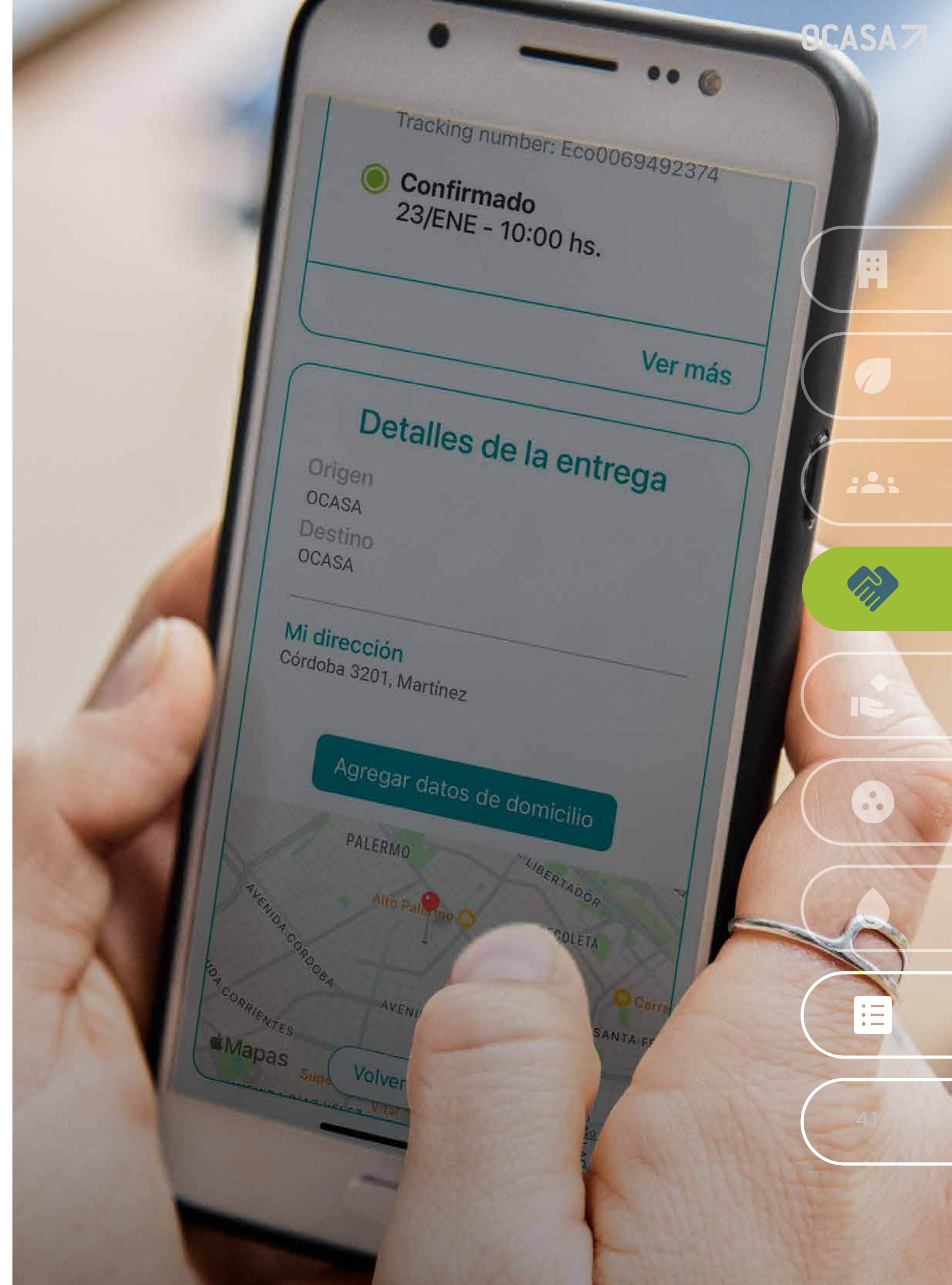
Establecimiento y seguimiento de indicadores clave de rendimiento para evaluar y mejorar continuamente la calidad y eficiencia de la atención al cliente, incluyendo la ocupación, utilización, Average Handling Time (AHT), tasa de abandono y cumplimiento del Acuerdo de Nivel de Servicio (SLA).

Uso de llamadas salientes para la gestión de reclamos

Implementación de estrategias de llamadas salientes para abordar proactivamente los reclamos de los clientes, mejorando así la satisfacción y la resolución de problemas de manera oportuna.

Mejora de procesos

Optimización de los procesos existentes relacionados con la emisión de cheques Google, licencias y pensiones para garantizar una prestación de servicios eficiente y sin contratiempos.



B2B:
Generación de proceso de control y escalamiento proactivo a sucursales

Implementación de un proceso de control y escalamiento proactivo hacia sucursales y auditorías para cerrar casos pendientes, con el objetivo de mejorar los Acuerdos de Nivel de Servicio (SLA) y prevenir reclamos.

Automatización de tickets ante consulta del cliente con precarga automática de información

Desarrollo de un sistema de automatización de tickets que pre-carga la información relevante del cliente (nombre, tipificación, tags internos) al recibir consultas y agiliza el proceso de atención y mejorando la experiencia del cliente.

Reuniones periódicas con los clientes para revisión de avances

Reuniones semanales/quincenales con los clientes (PyP, Pickit, BL, HSBC) para revisar el progreso de los proyectos y garantizar una comunicación fluida y una alineación de objetivo

Re-definición de procesos críticos

Desarrollo y estandarización de los flujos de trabajo para la gestión en coordinación con equipo operativo, comercial, servicios y de clientes, con el fin de garantizar una respuesta rápida y eficiente ante situaciones adversas.

Diseño e implementación de derivación de tickets de CMR a sucursales


Sistema de derivación de tickets del Customer Relationship Management (CMR) a sucursales del interior para mejorar los tiempos de respuesta y resolución, asegurando una atención más cercana y efectiva.

Mejora en tiempos de respuesta y resolución de casos

Sistema de seguimiento y retroalimentación diaria a los analistas con el objetivo de mejorar continuamente los tiempos de respuesta y la resolución de casos, garantizando así una atención de calidad y eficiente

Tableros con sus principales indicadores por tipo de servicio para todos los clientes estratégico

Desarrollo e implementación de tableros personalizados que proporcionan una visión clara de los principales indicadores de rendimiento relacionados con los servicios que



Uno de los principales pilares de la satisfacción de nuestros clientes es la **norma ISO 9001:2015** que nos acerca los criterios para reducir reclamos y evitar la recurrencia de sus causas.

reciben, permitiendo una supervisión proactiva y una toma de decisiones informada.

Herramientas de Inteligencia Artificial para predicción y comprensión de comportamientos

Integración de herramientas de Inteligencia Artificial para analizar grandes volúmenes de datos y prever tendencias futuras, así como para comprender mejor los comportamientos y necesidades de los clientes, permitiendo una personalización más efectiva de los servicios y una anticipación a sus demandas.

Nuestros clientes	B2C	B2B
Reclamos recibidos	261.523 (de los cuales se generaron 73352 reclamos)	126.922
Causa principal reclamos	Estado del envío	Estado del envío
Reclamos resueltos	73.352	126.922
Reclamos sin fundamento	Ninguno	Ninguno
Herramientas de medición de la satisfacción del cliente	Encuesta de experiencia de satisfacción (medición in house).	Encuesta de experiencia semestral mediante Survio.
Cantidad de respuestas obtenidas: NPS	62.000	84
% NPS	59,1% *Medición desde el 29/06/2023	14,3%










42

Innovación y tecnología como diferencial de nuestro servicio

Llevamos adelante una serie de iniciativas con impacto social y que promueven la sustentabilidad. Entre ellas destacamos:

- HR Digital: eliminación total del papel para la emisión de hojas de ruta. Lanzado en Azul, San Juan y sucursales de Córdoba.
- Entrega en puntos Pickit: aumenta la entrega efectiva y disminuye las emisiones de CO2 al optimizar los recorridos.
- APP POD Transportista: con esta aplicación el transportista visualiza la ruta de recorrido más eficiente y su uso disminuye las emisiones de CO2.
- Logística inversa optimizada: su implementación disminuye el nivel de uso de papel y tóner utilizado en una impresión doméstica.
- Mejora de la experiencia del cliente (aumenta NPS).
- App OCASA Mobile.
- Plataforma autogestión B2C (nueva landing).
- Plataforma autogestión B2B.
- Notificaciones B2C Push vía mail.
- CHATBOT: Cali B2C: notificaciones push y atención automática pull vía WhatsApp.
- BOT: Cali Transportistas: permite la identificación por WhatsApp de los transportistas.
- En roadmap: horario estimado de arribo (ETA): consiste en comunicarle al usuario el horario estimado de entrega.
- Entrega programada.
- Carta documento digital: al ser virtual eliminamos las hojas impresas por triplicado y pasan a ser hojas unitarias.
- Entrega directa/inversa en lockers.

Por otro lado, llevamos adelante proyectos de mejora continua en los sistemas de gestión y tecnología:

- Optimización del proceso de Armado de Handling Unit (HU) en el sector de tráfico que nos permite aumentar la productividad.
- Transport Management System (TMS): plataforma de gestión de cargas, digitaliza el proceso de carga y descarga, a través de una plataforma.
- Notificaciones automáticas en Warehouse que nos permite automatizar procesos.
- Tablero consolidado de la flota estable, indicadores claves para gestión de flota.
- Tablero postal de indicadores operativos.
- Registro de tarifa aérea en SAP.

Vehículo 100% eléctrico

La adopción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente en nuestra flota refleja nuestro compromiso con la reducción de emisiones y la sustentabilidad. Para impulsar el transporte sustentable, en 2023 incorporamos un vehículo 100% eléctrico de fabricación nacional para la distribución de paquetería. Cuenta con una autonomía de 100 kilómetros, tiene 3 m3 de volumen y una capacidad de carga de hasta 300 kg.





Innovación para mejorar el impacto ambiental del packaging

Bolsas ecológicas

Para contribuir al cuidado del medio ambiente, implementamos bolsas ecológicas fabricadas con materiales provenientes de desechos plásticos de consumo hogareño, como PET, PE, PP, HDPE, entre otros, como reemplazo a las bolsas utilizadas para repartir paquetería e-commerce y material postal. Esta innovación en nuestros envases demuestra nuestro compromiso con la reutilización de materiales y la reducción de residuos plásticos.



224 mil bolsas con material reciclado en 2023.

Innovación para mejorar el proceso de tracking y experiencia del cliente:

Hemos mejorado significativamente la experiencia del cliente y el proceso de tracking mediante acciones innovadoras. Implementamos un sistema de normalización de direcciones y desarrollamos una herramienta propia llamada "Geocenter". Esta herramienta, además de mejorar procesos previamente descentralizados, permite la geolocalización de direcciones en función de lugares visitados anteriormente. Estas innovaciones indirectas buscan optimizar la entrega y, en consecuencia, mejorar la satisfacción general del cliente.



Proveedores

- Perfil de los proveedores
- Gestión de los proveedores
- Proceso de selección y herramienta de alta de proveedor
- Evaluación de proveedores
- Comunicación con proveedores
- Concientización y formación en ética y sustentabilidad
- Beneficios ofrecidos a proveedores



Perfil de los proveedores

Para prestar nuestro servicio, seleccionamos a los proveedores que mejor se alinean a nuestros estándares éticos y de calidad. Generamos un vínculo de largo plazo y promovemos una colaboración alineada con nuestros valores y principios corporativos.

Nuestros proveedores abarcan una amplia gama de industrias, incluyendo transporte, distribuidores y fabricantes de insumos, prestadores de servicios logísticos y tecnológicos, entre otros.

Trabajamos con proveedores locales, nacionales e internacionales, dependiendo de la naturaleza de los productos o servicios requeridos y las condiciones del mercado.

Nuestros Proveedores	2023
Total de proveedores	663
Proveedores nacionales (Argentina)	100%
Gasto total a proveedores	9.7 mil millones de pesos

Gestión de los proveedores

La Política de compras de OCASA está centrada en garantizar la adquisición eficiente de productos y servicios de alta calidad, al mejor costo posible y en el momento oportuno. Nos comprometemos a mantener relaciones sólidas y éticas con nuestros proveedores, promoviendo la transparencia, la equidad y el cumplimiento de los estándares de responsabilidad social y ambiental.

Promovemos la calidad de productos y servicios

- **Identificación de necesidades:** los departamentos correspondientes identifican las necesidades de productos o servicios.
- **Solicitud de cotizaciones:** solicitamos cotizaciones a proveedores preseleccionados, considerando criterios de calidad, precio y tiempo de entrega.
- **Evaluación de proveedores:** evaluamos las propuestas recibidas, considerando la calidad, reputación del proveedor, cumplimiento de estándares éticos, entre otros factores.
- **Selección del proveedor:** seleccionamos al proveedor que mejor cumpla con los requisitos establecidos.
- **Negociación y contratación:** negociamos los términos y condiciones del contrato, incluyendo precios, plazos de entrega y políticas de garantía.
- **Seguimiento y evaluación:** realizamos un seguimiento continuo del desempeño del proveedor, asegurando el cumplimiento de los compromisos establecidos.



Evaluación de proveedores

Dentro de la plataforma www.certronic.com, llevamos a cabo auditorías internas para evaluar el rendimiento de nuestros proveedores. En caso de detectar alguna inconsistencia, notificamos al proveedor correspondiente para que pueda regularizar su situación.

Les informamos a los proveedores de transporte las actualizaciones de los cursos que realizan cuando requieren el alta para que completen el nuevo curso.

Inspecciones a la flota

Llevamos a cabo controles de la documentación relevante, asegurando que esté completamente actualizada. Esto incluye la Verificación Técnica Vehicular (VTV), la vigencia de la póliza de seguro, la Licencia Nacional de Transporte Interjurisdiccional (LINTI), así como la validez de la documentación de ruta y otros requisitos necesarios.

En el caso de que algún proveedor no cumpla con estas exigencias, la plataforma cuenta con la capacidad de bloquear automáticamente el acceso del proveedor a las plantas operativas. Esta medida la implementamos para garantizar el cumplimiento normativo y la seguridad en nuestras operaciones, manteniendo estándares elevados de calidad y legalidad en todas las interacciones con proveedores de transporte.

Comunicación con proveedores

Utilizamos una variedad de herramientas y canales para la gestión y comunicación con proveedores:

- Plataforma digital para proveedores de transporte: www.certronic.com es la plataforma dedicada para interactuar con nuestros proveedores de transporte.
- Plataforma de cobranzas digital para otros proveedores: para la gestión de pagos y cobranzas con proveedores que no están relacionados con el transporte, usamos www.cobranzas.com. Esta plataforma digital agiliza el proceso de cobranza y pago, ofreciendo una interfaz intuitiva para ambas partes.
- Comunicación vía correo electrónico y WhatsApp: para la comunicación diaria con nuestros proveedores. Estos canales son rápidos y efectivos para intercambiar información, coordinar detalles y resolver consultas de manera ágil.
- Reuniones: tanto presenciales como virtuales para abordar estrategias, revisar desempeño y abordar cualquier tema relevante para la colaboración comercial.

Al integrar estas herramientas y canales de comunicación, buscamos optimizar nuestra relación con los proveedores y garantizar una colaboración efectiva en todos los aspectos de nuestra cadena de suministro.

Proceso de selección y herramienta de alta de proveedor

Contamos con un proceso completamente digitalizado para la selección y alta del proveedor. Para los de transporte, facilitamos el uso de la plataforma www.certronic.com, donde pueden gestionar toda la documentación requerida por nuestra compañía. Para los demás proveedores, ofrecemos la plataforma de cobranza www.cobranzas.com, que les permite administrar sus facturas y términos de pago de manera eficiente.

Según el tipo de proveedor —floteros, sociedades o monotributistas— existen requisitos diferenciales en cuanto a la documentación a presentar. Dadas sus particularidades, gestionamos la relación de manera diferenciada para garantizar un servicio eficiente y cumplir con nuestros estándares de calidad.



Concientización y formación en ética y sustentabilidad

Para los proveedores de transporte, está establecido un Código de Ética que se encuentra disponible en la academia de la compañía, accesible a través de www.academia.ocasa.com. En esta plataforma, los proveedores pueden acceder a cursos específicos diseñados ad hoc. La difusión de esta información se lleva a cabo mediante el área de Recursos Humanos y el departamento de Calidad, quienes a través de la plataforma de Certronic informan a los proveedores sobre la existencia y disponibilidad de los recursos de formación y políticas relevantes.



1476 proveedores realizaron cursos sobre el Código de Ética.

Capacitaciones en prácticas sustentables

Dentro de la plataforma www.academia.ocasa.com ofrecemos un curso dedicado a prácticas sustentables, titulado "Política de Sustentabilidad" que proporciona material en formato PDF con un detalle de los objetivos y políticas de la empresa en relación con la sustentabilidad. Además, incluimos una evaluación en formato cuestionario que deben completar para demostrar la comprensión de los conceptos presentados. De esta manera, garantizamos que estén al tanto de nuestras políticas y compromisos en materia de sustentabilidad,

promoviendo así prácticas responsables en toda nuestra cadena de suministro.

Por su parte, ofrecemos cursos sobre derechos humanos, seguridad e higiene, contratos de trabajo y lineamientos ambientales y éticos en nuestra Academia. Una vez que los proveedores completan satisfactoriamente los cursos y pasan las evaluaciones correspondientes, gestionamos la emisión de los certificados que los habilitan a prestar servicios. Los cursos ofrecidos abarcan una variedad de temas cruciales para el desarrollo profesional y la eficiencia operativa. Están diseñados para proporcionar conocimientos y habilidades relevantes en áreas clave para el éxito empresarial y la responsabilidad corporativa. Entre ellos, en 2023 desarrollamos los siguientes cursos:

- Distribución
- eCommerce
- Institucional
- Código de ética
- Gestión de residuos (823 proveedores aprobados)
- Política de aprovisionamiento sustentable (215 proveedores aprobados)
- Política de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) (183 proveedores aprobados)
- Política de Sustentabilidad (185 proveedores aprobados)
- Seguridad física
- Tecnología aplicada

Beneficios ofrecidos a proveedores

Los proveedores relacionados con transporte, desde 2023 tienen como beneficio la tarjeta YPF Ruta, que opera como crédito para la compra de combustible. A fin de mes, descontamos los consumos de la facturación.

Asimismo, realizamos adelantos para los cursos de LINTI, que también se descuentan de la facturación.



Realizamos capacitaciones a proveedores en temas relacionados a sustentabilidad, impacto en las comunidades, seguridad e higiene, ética, derechos humanos y medioambiente.



Comunidad

Compromiso con la comunidad



Compromiso con la comunidad



Nuestro compromiso con la comunidad se manifiesta a través de la participación activa en diversos programas y acciones que generan un impacto positivo en las comunidades locales, con un enfoque prioritario en la integración social. Además de desarrollar programas propios, trabajamos en estrecha colaboración con organizaciones de la sociedad civil, fortaleciendo alianzas que amplifican el alcance y la efectividad de nuestras iniciativas.

Programa de reinserción laboral con personas en situación de calle

Este programa fue creado con el objetivo de facilitar la reinserción laboral de personas en situación de calle que deseen integrarse a OCASA. Para su implementación, hemos establecido una alianza con la Fundación Sí, una organización reconocida por su amplia experiencia en el abordaje de esta problemática. Este proceso implica un importante trabajo de seguimiento y acompañamiento, asegurando la adaptación y el éxito de cada persona en su nuevo entorno laboral. En 2023, como resultado de este esfuerzo, una persona se incorporó a nuestro equipo de trabajo.

Programas de reinserción laboral

En OCASA, estamos comprometidos con la reinserción laboral de personas en situaciones de vulnerabilidad.

Uno de nuestros principales esfuerzos es el Programa de Reinserción Laboral para Personas en Situación de Calle, creado para facilitar la integración de personas en situación de calle que deseen incorporarse a nuestra empresa. Para su implementación, hemos establecido una alianza con la Fundación Sí, reconocida por su experiencia en el abordaje de esta problemática. Este programa requiere un trabajo constante de seguimiento y acompañamiento para asegurar la adaptación y el éxito de cada persona en su nuevo entorno laboral. Desde su inicio en el 2016, hemos acompañado a 28 personas en su proceso de reinserción, algunas de las cuales continúan formando parte de nuestro equipo, mientras que otras han logrado utilizar esta oportunidad como un paso hacia nuevas oportunidades laborales fuera de nuestra organización. Además, apoyamos el Programa de Reinserción Laboral para Personas Privadas de la Libertad de la Fundación Espartanos, donde acompañamos a los internos en su proceso de adaptación personal y social,

con el fin de lograr una reinserción laboral exitosa. En los últimos años, hemos logrado la efectivización de dos ingresos en 2022 y uno en 2023.

Programa de inclusión para personas con discapacidad

Este proyecto, respaldado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y desarrollado en colaboración con la organización Inclúyeme, tiene como objetivo promover la empleabilidad y la inclusión social de personas con discapacidad. A través de programas de formación y capacitación, proporcionamos herramientas clave para facilitar su integración al mercado laboral. Hasta la fecha, 20 personas han participado en este programa, recibiendo formación específica en habilidades operativas y administrativas adaptadas a las necesidades de nuestra compañía.

**Para más información ver capítulo de Empleados de este Reporte.*



Distribución de donaciones

En OCASA, estamos comprometidos con el bienestar y desarrollo de las comunidades más necesitadas en todo el país. Con una red operativa que abarca todo el territorio nacional, ponemos a disposición nuestros servicios logísticos y capacidades operativas para colaborar con instituciones y organizaciones que trabajen en proyectos de inclusión, solidaridad y desarrollo social. Nuestra infraestructura y experiencia nos permiten acompañar a estas instituciones en la distribución de donaciones, el transporte de recursos y la ejecución de acciones que marcan una diferencia real en la vida de las personas. A través de estas alianzas, buscamos contribuir al fortalecimiento de las comunidades más vulnerables y promover un impacto positivo y transformador en diversas regiones.

Desde hace varios años, colaboramos con la Fundación Sí en proyectos de inclusión social. Uno de ellos es el programa Residencias Universitarias, que brinda alojamiento y apoyo a jóvenes de zonas rurales o alejadas, que tienen dificultades para continuar sus estudios. Este programa, que comenzó en 2013, cuenta hoy con 22 residencias y 658 estudiantes. Durante el 2023, OCASA contribuyó distribuyendo 2,164 paquetes para el equipamiento y funcionamiento mensual de todas las residencias, asegurando que los jóvenes tengan lo necesario para seguir su formación académica.

Además de este proyecto, en colaboración con Fundación Sí, participamos en diversas acciones de distribución de donaciones. Un ejemplo de ello es la Misión Solidaria, una jornada de solidaridad en la que se reciben y distribuyen donaciones destinadas a centros comunitarios que brindan atención a familias necesitadas. En este evento, colaboramos activamente en el armado, clasificación y distribución de las donaciones, facilitando su acceso a quienes más lo requieren.

Por otro lado, brindamos servicio logístico a la

organización Haciendo Camino, que trabaja con niños y familias en situación de vulnerabilidad en el norte argentino. En este marco, facilitamos el transporte de donaciones desde Buenos Aires hasta sus centros en Santiago del Estero, apoyando la distribución de alimentos, ropa, productos de higiene y otros recursos esenciales para las familias que participan en sus programas. A través de nuestra colaboración logística, acompañamos el acceso oportuno a estos recursos, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las familias en la región

Donaciones cajas navideñas

En OCASA, nos comprometemos cada año a brindar apoyo a aquellos que más lo necesitan, especialmente durante las fiestas. Como parte de nuestra responsabilidad social, destinamos un porcentaje de nuestras cajas navideñas corporativas a diversas organizaciones y asociaciones que trabajan por el bienestar de personas en situación de vulnerabilidad.

En 2023, entregamos un total de 700 cajas a la Fundación Sí, que se encargó de distribuirlas entre los estudiantes de sus Residencias Universitarias, y a comedores, llevando un mensaje de solidaridad y esperanza a muchas familias. Además, extendemos nuestra colaboración a otras organizaciones que trabajan incansablemente por el bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad. En este sentido, también enviamos cajas al Hogar Carisma y Signo, en Mar del Plata, donde residen personas con discapacidad sin familiares, quienes dependen de la ayuda externa para mejorar su calidad de vida. De igual manera, apoyamos a Casa Levántate y Camina, en la localidad de Ricardo Rojas, que acompaña a personas en proceso de recuperación de adicciones, brindándoles el apoyo necesario para su reintegración social. Otro de los beneficiarios de nuestras donaciones ha sido la organización Sonrisas, que gestiona centros

para niños de comunidades vulnerables en la zona Sur del Gran Buenos Aires.

A través de estas acciones, buscamos generar un impacto positivo en las vidas de quienes más lo necesitan, especialmente durante las fiestas.

Empleabilidad e inclusión laboral

En OCASA, promovemos la igualdad de género y la inclusión financiera mediante diversas alianzas estratégicas. Junto a la Fundación Pares, participamos en una iniciativa público-privada para impulsar la igualdad de género en el mercado laboral. Esta colaboración incluye charlas virtuales y presenciales, y dentro de la iniciativa, fuimos parte del equipo encargado de realizar un análisis sobre la brecha de género, liderado por el estudio PWC y con la participación de diversas empresas del sector, bajo el apoyo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

En alianza con la organización social Inclúyeme, desarrollamos el programa "Entrenando a Entrenadores", dirigido a líderes y hiring managers de nuestra empresa. El objetivo de este programa es capacitar a estos equipos clave para que puedan actuar como guías en los procesos de inclusión, promoviendo prácticas inclusivas dentro de la organización. El programa consta de tres módulos de seis horas, y en 2023 participaron 20 personas que asumieron un rol fundamental en la implementación de estas prácticas inclusivas.

Finalmente, en colaboración con Banco Macro, participamos en el programa de inclusión financiera "Cuentas Sanas", en el que 165 personas recibieron formación en economía personal y bancarización. El objetivo de este programa es empoderar a los participantes para que utilicen.

**Para más información ver capítulo de Empleados de este Reporte.*



Ambiente

- Política de Gestión Ambiental
- Eficiencia energética
- Emisiones
- Gestión de recursos
- Gestión de residuos
- Concientización ambiental



Política de Gestión Ambiental

En OCASA entendemos que el desarrollo económico y de los negocios debe estar en armonía con la valorización, conservación y protección del ambiente. Estamos convencidos de que la mejor forma de contribuir al desarrollo sostenible es a través de la promoción de acciones tendientes a minimizar el consumo de recursos naturales y, en especial el uso de la energía y las emisiones de carbono.

Consideramos que nuestra responsabilidad sobre el desarrollo sustentable trasciende las acciones internas de la compañía, y es por ello que buscamos el compromiso de nuestros clientes y proveedores para lograr una gestión sustentable apalancados en la articulación y la colaboración.

Contamos con una Política de Sustentabilidad y con una Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Estas se comparten con todos los colaboradores a través de nuestro sistema electrónico de gestión de calidad, de alcance global.

A su vez, se encuentra en vigencia nuestro Manual de Compliance, el cual hace énfasis en lo referente a Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y Sostenibilidad como pilares de la compañía.

Política de Sustentabilidad

Nuestro compromiso está basado en:

- Aplicar las mejores prácticas de conservación ambiental, minimizando y compensando el impacto que nuestras operaciones generan sobre el medio ambiente.
- Promover el uso responsable y eficiente de los recursos naturales e insumos productivos acorde a los estándares y buenas prácticas ambientales.
- Hacer uso responsable de energías convencionales y promover el uso de energías alternativas para reducir la huella de carbono y el impacto ambiental.
- Promover la reducción, reutilización y el reciclado de residuos a fin de minimizar el impacto en la disposición final en rellenos sanitarios.
- Priorizar la contratación de proveedores de bienes y servicios locales, de manera de contribuir al desarrollo de la comunidad de cada sitio. A igualdad de condiciones técnicas y económicas, es nuestro compromiso contratar a aquellas compañías que se destaquen por una gestión sostenible y el cuidado del medio ambiente.



- Promover la compra de materiales provenientes de fuentes renovables, y seleccionar aquellos que brinden mayor durabilidad.
- Impulsar a nuestros proveedores hacia la adopción de medidas tendientes a minimizar el impacto negativo sobre el medio ambiente.

Política de Medio Ambiente

Nuestra Política se basa en:

- Gestionar nuestros aspectos ambientales de manera responsable y en concordancia con los requisitos legales y corporativos vigentes, minimizando sus impactos sobre el medio ambiente.
- Promover la mejora continua en el desempeño ambiental y en materia de seguridad, implementando las acciones necesarias para alcanzar dicho objetivo y sostenerlo en el tiempo.
- Actuar de manera rápida y eficiente ante cualquier situación que represente un riesgo para nuestros colaboradores, el medio ambiente y/o la comunidad.

Procuramos compartir este compromiso en toda nuestra cadena de valor y en todas las comunidades en las que operamos, para promover la protección del medio ambiente, tanto en la actualidad como en futuras generaciones.



Eficiencia energética

En lo que respecta a la eficiencia energética, realizamos diversos proyectos con el fin de reducir nuestro consumo de energía. Nuestros esfuerzos se centran fuertemente en implementar acciones que mejoren nuestra eficiencia energética y en evaluar iniciativas atinentes a migrar a fuentes de energía renovables, particularmente a través de la incorporación de paneles solares.

Entre las medidas implementadas para mejorar la eficiencia de nuestro consumo, destacamos la instalación de sensores de movimiento en diversas áreas de la planta y la sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED en nuestras plantas de Argentina.

 **Intensidad Energía elec. / m²: 61**



Contamos con 1 vehículo eléctrico en nuestra flota de Argentina.

Emisiones

La logística juega un papel fundamental en la cadena de valor de todos los sectores e industrias a los que ofrecemos nuestros servicios, lo que resulta clave para nuestro negocio la generación de emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el ciclo de vida de los productos y los procesos de producción y distribución.

En este marco, como parte de nuestro compromiso hacia la neutralidad de carbono, contamos con unidades que utilizan combustible GNC dentro de la flota de vehículos de la compañía.



Nafta: 71.804 lts consumidos
Gasoil / Diesel: 400.901 lts consumidos

*Los datos proporcionados, son a nivel AR.



Gestión de recursos

Gestión de materiales

Somos conscientes que tanto el embalaje y packaging, operaciones características de los procesos de logística y distribución de productos, impactan significativamente en el ambiente. Por este motivo, centramos nuestros esfuerzos en utilizar de forma óptima los recursos materiales y buscar opciones más sustentables.

Comprometidos con la Economía Circular, en conjunto con uno de nuestros proveedores, desarrollamos un proyecto con el fin de reutilizar el poliestireno expandido. Esta iniciativa tiene alcance en toda el Área Metropolitana de Buenos Aires.



2,95 toneladas de poliestireno reutilizado en 2023.

Gestión del agua

En consonancia con nuestro compromiso de gestionar los aspectos ambientales de la compañía, reducir y minimizar los impactos de estos sobre el planeta, monitoreamos de cerca el consumo de agua en nuestras operaciones.



Agua: 8915 m3



Gestión de residuos

Contamos con un sistema integral de gestión de residuos que se desarrolla en concordancia con los requisitos legales y corporativos vigentes, minimizando sus impactos sobre el ambiente. Este abarca desde la reducción en la fuente hasta su disposición final, generando además un impacto social positivo.

Generamos en nuestra operación las siguientes corrientes de residuos:

- **Residuos sólidos urbanos:** Cartón, papel, plástico, restos de oficina, entre otros.
- **Residuos especiales de generación universal (REGU):** RAEE's
- **Residuos patogénicos:** medicamentos peligrosos e inertes para lo que respecta a nuestros servicios de Logística.
- **Residuos peligrosos:** Reactivos y productos químicos.

Gestionamos nuestros residuos para que sean segregados, recuperados y reciclados según su posibilidad, tratándolos según su composición y carácter de peligrosidad. En

relación con los residuos sólidos urbanos reciclables, establecemos alianzas con diversas partes interesadas para su reutilización o reciclaje. Durante este año hemos estado trabajando en un Programa de Reciclaje con alcance Global, que nos permite medir las toneladas de papel, cartón, plástico, polietileno y pallets de madera.



Reciclamos:
118tn de cartón papel
331tn de pallets de madera
89tn de plástico

En cuanto a los desechos patogénicos y peligrosos son tratados y dispuestos de acuerdo con la normativa legal vigente, a través de distintos tratadores habilitados.



Residuos reutilizados: **2,95tn**
Residuos reciclados: **538tn**



Concientización ambiental

Como parte de nuestro compromiso al cuidado del ambiente, fomentamos el desarrollo y capacitación de nuestros colaboradores. Creemos que es fundamental cultivar una conciencia ambiental en todos aquellos que forman parte de OCASA. Con este motivo, realizamos campañas de concientización y celebramos fechas especiales como el Día Mundial del Agua, Día Mundial del Reciclaje, Día Mundial del Medio Ambiente, Día Mundial del Aire, Día Mundial del Suelo, entre otros.

Además, brindamos capacitaciones a todo nuestro Staff sobre lineamientos de gestión ambiental abordando temas como Huella de carbono a nivel organizacional, análisis de ciclo de vida, huella de carbono en productos y medidas de mitigación.

4 colaboradores del área de HSE recibieron formación en huella de carbono contemplando un total de 20hs de formación.



Índice de contenidos GRI





Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

OCASA Argentina ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
Contenidos Generales			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes		
	2-1 Detalles organizacionales	2.1; Nota 1	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2	
	2-3 Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	10; Nota 2	
	2-4 Actualización de la información	Nota 3	
	2-5 Verificación externa	Nota 4	
	Actividades y trabajadores		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.2; 5; 6	
	2-7 Empleados	4.1; Nota 5	8 y 10
	Gobernanza		
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	2.5.1	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	2.5.1	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.5.1	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.5.1	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Nota 6	
	2-15 Conflictos de interés	2.6.3	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	2.5.1; 3.2	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2.5.1	
	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1	
	2-23 Compromisos y políticas	2.6; 3.1	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.6; 3.1	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.6; 8.1	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.6.2	
	2-28 Afiliación a asociaciones	2.7	
	Participación de los grupos de interés		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.3	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	4.1	

59



Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
Contenidos sobre los temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	3.4	
	3-2 Lista de temas materiales	3.4	
TEMAS MATERIALES			
Experiencia del cliente			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4	
Indicador propio	Reclamos recibidos	5.4	
Indicador propio	NPS	5.4	
Calidad de nuestros productos y servicios			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 5.2	
Agilidad en el envío			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.2; 3.4; 5.5	
Seguridad Vial			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4	
Ética, transparencia y cumplimiento normativo			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.5; 3.4	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2.4	8 y 9
Innovación, desarrollo y seguridad de la información			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 5.3; 5.5	
GRI 418: Privacidad del Cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Nota 6	16
Comunicación con los grupos de interés			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.3; 3.4; 5.4; 6.5	
Abastecimiento sustentable			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 6	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	6.1	8 y 9
Indicador propio	Capacitación a proveedores	6.6	
Gestión de riesgos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.6.4; 3.4	

60



Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
Gestión de la experiencia de los colaboradores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 4	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4.2; Nota 8	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	4.7	3; 5 y 8
Indicador propio	Puestos de trabajo cubiertos con búsquedas internas	4.2	
Diversidad, inclusión y género			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 4.3	
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	4.7	5 y 8
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Nota 9	4; 5 y 10
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1; 4.3; Nota 5	5 y 8
Indicador propio	Mujeres transportistas	4.3	
Salud, seguridad y bienestar de los colaboradores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 4.8	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.8	3, 8 y 16
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4.8	3, 8 y 16
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	4.8	3, 8 y 16
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.8	3, 8 y 16
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.8	3, 8 y 16
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	4.8	3, 8 y 16
Gestión y desarrollo de talentos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 4.5	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Nota 9	4; 5 y 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.5.1; 4.7	8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	4.5.2	5; 8 y 10

61



Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
Impacto en las comunidades locales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 7	
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7	
Compromiso con los Derechos Humanos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 4.3; 6.6	
Huella de Carbono			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 8.1; 8.3	
Reciclado y gestión responsable de residuos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 8.1; 8.5	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	8.5	3; 6; 11 y 12
	306-3 Residuos generados	8.5	3; 6; 11 y 12
Eficiencia energética			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 8.1; 8.2	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	8.3	7; 8; 12 y 13
	302-3 Intensidad energética	8.2	7; 8; 12 y 13
Uso eficiente de los recursos, con foco en consumo de materiales reciclados			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.4; 8.1; 8.4	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	8.4	
GRI 301: Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	8.4; 8.5	



Nota 5

INDICADORES DE EMPLEADOS POR GÉNERO		2023	
	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad total de colaboradores	1899	232	2131
Por convenio			
Colaboradores Dentro de Convenio	1396	70	1466
Colaboradores Fuera de Convenio	503	162	665
Por categoría profesional			
Presidente	1	0	1
CEO	1	0	1
Director	5	1	6
Gerente	39	11	50
Manager	39	8	47
Jefe	85	15	100
Supervisor	116	7	123
Analista	219	124	343
Operativo	1394	66	1460
Por tipo de Contrato de trabajo			
Por tiempo indefinido o permanente	1890	228	2118
Duración determinada o temporal	9	4	13
De horas no garantizadas	0	0	0
Por tipo de empleo			
Jornada completa	1897	221	2118
Tiempo parcial	2	11	13
Por región			
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES	1313	180	1493
CENTRO	42	1	43
CORDOBA	147	6	153
CUYO	27	0	27
NEA	184	16	200
NOA	113	14	127
SUR	73	15	88

Nota 8

INDICADORES DE ROTACIÓN		2023	
	Total de Altas	Tasa de Ingreso (Altas/Dotación)	
Tasa de Ingreso			
Por género			
Colaboradores Mujeres	74	31.90%	
Colaboradores Hombres	181	9.50%	
Total	255	12.00%	
Por grupo de edad			
Menor a 30	82	19.30%	
Mayor Igual a 30 y menor a 40	109	12.80%	
Mayor Igual a 40 y menor a 50	46	7.70%	
Mayor igual a 50	18	7.00%	
Total	255	12.00%	
Por región			
CABA	212	14.20%	
CENTRO	0	0%	
CORDOBA	22	14.40%	
CUYO	3	11.10%	
NEA	9	4.50%	
NOA	2	1.60%	
SUR	7	8.00%	
Tasa de Egreso	Total de Bajas	Tasa de rotación (Bajas/Dotación)	
Por género			
Colaboradores Mujeres	72	31.00%	
Colaboradores Hombres	239	12.60%	
Total	311	14.60%	
Por grupo de edad			
Menor a 30	81	19.10%	
Mayor Igual a 30 y menor a 40	135	15.90%	
Mayor Igual a 40 y menor a 50	68	11.40%	
Mayor igual a 50	27	10.50%	
Total	311	14.60%	
Por región			
CABA	250	16.70%	
CENTRO	3	7.00%	
CORDOBA	17	11.10%	
CUYO	4	14.80%	
NEA	21	10.50%	
NOA	8	6.30%	
SUR	8	9.10%	

Nota 9

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN DE EMPLEADOS	2023
Promedio total de horas de formación por empleado	1.2
Por género	
· Hombres	86%
· Mujeres	14%

Nota 1

Nombre societario:
ORGANIZACIÓN COURIER
ARGENTINA S.A.
Forma jurídica: Sociedad Anónima.
Sede principal de la organización:
Martínez, Provincia de Buenos
Aires, Argentina

Nota 2

El periodo del Reporte de
Sustentabilidad coincide con el del
Estado Financiero.

Nota 3

Al ser el primer Reporte de
Sustentabilidad no hay reexpresión
de información.

Nota 4

El Reporte de Sustentabilidad no
cuenta con verificación externa.

Nota 5

Ver cuadro

Nota 6

El máximo órgano de
gobierno de la sociedad
realiza la aprobación final
del reporte sustentabilidad
y los temas materiales.

Nota 7

Durante el periodo no se
reportaron incidentes sobre
violación de privacidad o
fuga de datos de clientes.

Nota 8

Ver cuadro.

Nota 9

Ver cuadro.





GRACIAS

 sustentabilidad.ocasa.com

 OCASA