



Reporte de sustentabilidad 2024

OCASA 

Tabla de contenidos



1 . Perfil de la compañía	4
2 . Sustentabilidad	21
3 . Colaboradores	26
4 . Clientes	43
5 . Proveedores	50
6 . Comunidad	54
7 . Ambiente	59
8 . Desafíos 2025	65
9 . Índice de contenidos GRI	67

Sobre este reporte

Les damos la bienvenida al segundo Reporte de Sustentabilidad de OCASA división Logística General.

En este informe, presentamos las políticas, acciones y resultados alcanzados en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG), durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2024. La mayor parte de la información proviene de Argentina, mientras que en los demás países aún se están desarrollando mediciones y acciones para su implementación.

Este documento ha sido elaborado siguiendo los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Su desarrollo contó con la participación de todas las áreas clave de la división, que integraron un equipo de trabajo especializado para su preparación. Además, el informe fue revisado y aprobado por la Dirección de la compañía, garantizando su calidad y reflejando el compromiso de OCASA con la sostenibilidad y la mejora continua en todas sus operaciones.

Perfil de la compañía

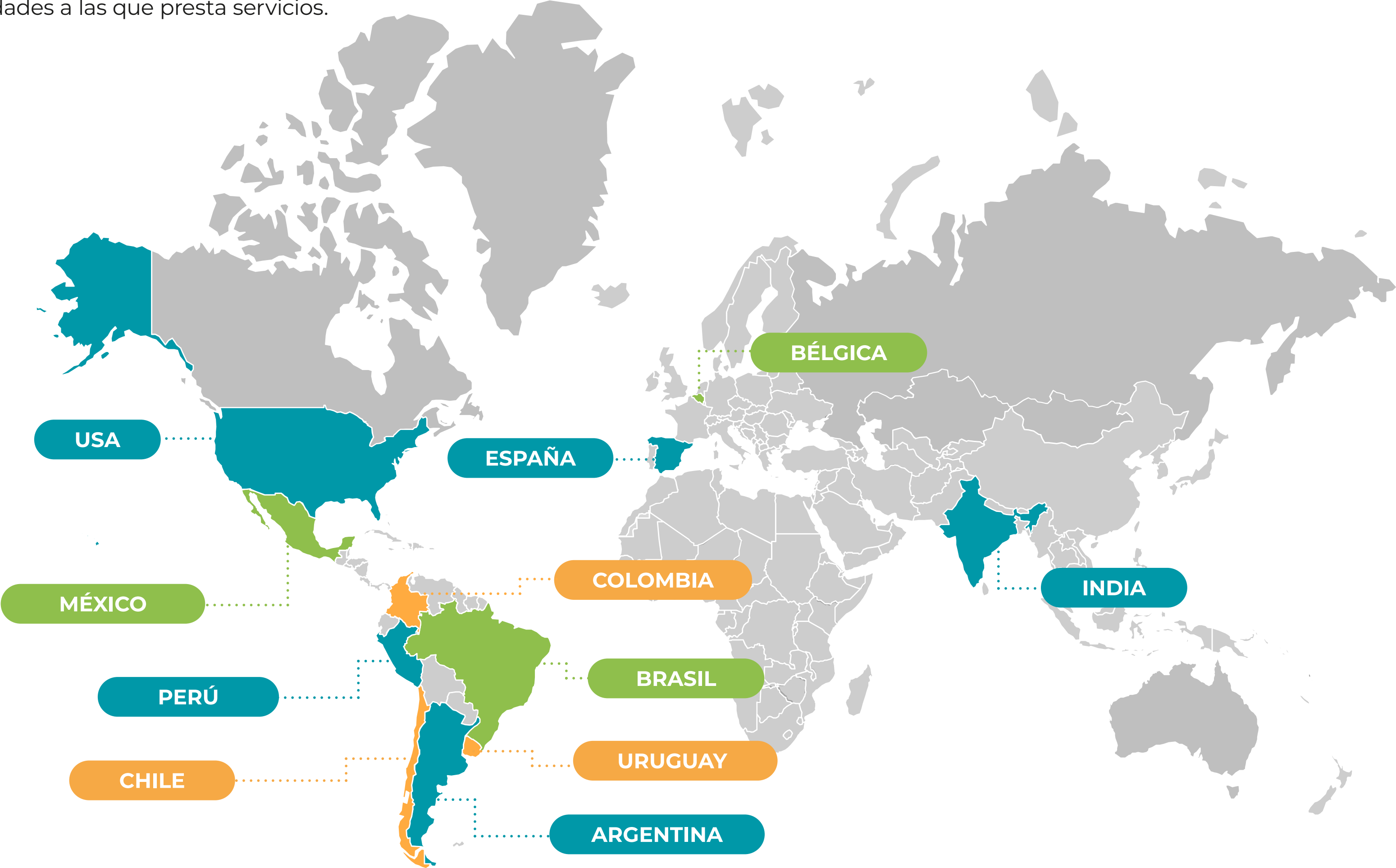
Quiénes somos
Historia de la compañía
Gobierno corporativo
Ética y transparencia
Gestión de riesgos
Alianzas institucionales
Carta del CEO
Nuestro negocio

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 de 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.



Historia de la compañía

El crecimiento sistemático que hemos construido a lo largo de cuatro décadas se ha basado en nuestra capacidad para evolucionar, innovar y ofrecer soluciones logísticas de vanguardia a clientes en todo el mundo.

Nuestra red de filiales, con presencia en 11 países, fortalece una cultura orientada a los más altos estándares internacionales de calidad.

Contamos con un compromiso global que nos posiciona como una compañía de logística integrada, que presta servicios a nivel mundial y establece nuevos estándares de eficiencia y confiabilidad.

Nos destacamos por crear soluciones logísticas personalizadas, diseñadas para adaptarse a las necesidades de cada cliente. Llevamos nuestra experiencia y compromiso a cada rincón del mundo, acompañando el éxito de quienes confían en nosotros.

Nueva casa central

En 2024, inauguramos la nueva sucursal de OCASA Argentina, ubicada en la localidad de Martínez, Buenos Aires. Esta moderna oficina fue diseñada con un enfoque arquitectónico pensado para promover el trabajo colaborativo.

La sucursal cuenta con espacios de oficina amplios, un comedor con precios preferenciales para colaboradores, cocheras y espacios verdes que invitan a un ambiente de bienestar.

En materia ambiental, cumple con altos estándares de sostenibilidad, incorporando sistemas de reciclaje de agua, zonas de compostaje y dispositivos de ahorro energético, reflejando nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente.

1982	OCASA dio sus primeros pasos como parte de un proyecto internacional, con la apertura de su primera filial en Nueva York, Estados Unidos, el 16 de noviembre de 1982. Este hito marcó el nacimiento de la compañía y el comienzo de una trayectoria orientada a brindar soluciones logísticas con proyección global.
2004	Apertura de sucursales en Rosario, Córdoba y Mendoza, en Argentina. Desarrollo de servicios nacionales de Transporte de Documentos Comerciales (TDC), paquetería y courier.
2006 - 2007	Duplicación del volumen operativo nacional. Expansión a todas las provincias argentinas y apertura de nuevas filiales en Europa.
2008 - 2009	Inicio de operaciones en Asia. Certificación ISO 9001:2008 para servicios de salud.
2010	Inauguración de la sucursal Barracas en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
2011	Apertura de oficinas en Bélgica. Inauguración de nuestra planta logística en Madrid, España.
2014	Enfoque estratégico hacia la logística eCommerce.
2015	Nuestro equipo supera los 1.000 colaboradores. Inicio de operaciones en la sucursal Iriarte en Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
2017 - 2018	En Buenos Aires, Argentina, inauguración de las sucursales de Avellaneda y Sarandí (la primera dedicada exclusivamente al eCommerce).
2020	Nuevas operaciones en sucursal Soldati. Operamos sin pausa como servicio esencial, incorporando tecnología innovadora para adaptarnos rápidamente a las exigencias de la pandemia. Participamos en el Plan Nacional de Vacunación, gestionando servicios especializados que fueron fundamentales para el despliegue nacional.
2022	Impulsamos una nueva etapa con el desarrollo de dos divisiones especializadas: Life Sciences y Logística General.
2023	Impulsamos la transformación digital en Argentina con el lanzamiento del sistema de gestión de almacenes (WMS), nuestra app móvil y una plataforma cliente totalmente renovada.
2024	Apertura de la casa central de Argentina, en Martínez, Buenos Aires. Incorporación de vehículos eléctricos y realización de la primera operación con drones en servicios de salud. Integración de tecnología avanzada, incluyendo sistemas de gestión de datos, trazabilidad, automatización y seguridad informática, para potenciar la eficiencia y seguridad operativa.



Gobierno corporativo

Nuestro gobierno corporativo está comprometido con la ética y la transparencia, principios que guían cada decisión vinculada a nuestras operaciones y al bienestar de todos los actores con los que interactuamos.

Estructura de gobernanza

Máximo órgano de gobierno				
Cargo	Nombre y Apellido	Antigüedad en el órgano de gobierno	Miembro independiente	Función ejecutiva
CEO OCASA Logística General	Santiago Castro Piccolo	2 años y 6 meses	NO	SI
Gerenta Corporativa Sr de Asuntos Legales	Andrea Vázquez	8 años y 6 meses	NO	SI
Máximo referente OCASA	Federico Colella	17 años	NO	SI
Presidente OCASA Life Sciences	Hernán Avruj	16 años	NO	SI

Características del gobierno corporativo

Responsabilidades y funciones

Para asegurar una gestión sostenible, la dirección ejecutiva define las funciones y responsabilidades dentro de la estructura de gobierno corporativo. Con un comité especializado, que incluye al CEO, la Gerencia Global de Calidad, la Dirección de Capital Humano y las Gerencias de Marketing y Transformación, son los encargados de diseñar la estrategia de sostenibilidad y de supervisar el progreso de las iniciativas. Este equipo multidisciplinario tiene la responsabilidad de asegurar que la sostenibilidad se incorpore en todas las áreas y niveles de la empresa, desde la alta dirección hasta los comités de gestión.

Formación

La dirección ejecutiva participa en programas de formación y sensibilización sobre sostenibilidad. Estos programas, dirigidos por el departamento de Desarrollo de la Dirección de Capital Humano, cubren los cuatro pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nos enfocamos en el desarrollo de habilidades para 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 desempeño del gobierno corporativo se evalúa mediante reuniones periódicas con la alta dirección y los comités de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en las que se analiza el avance en materia ambiental, social y de gobernanza, identificando oportunidades de mejora. Asimismo, promovemos la transparencia y la rendición de cuentas a través de la publicación de informes especializados. Para ello, además de los reportes internos de resultados, seguimos trabajando en la elaboración de un documento público respaldado por consultores externos.

Equipo de sustentabilidad

Tenemos un equipo dedicado a la sostenibilidad, encargado de crear y ejecutar iniciativas sostenibles en toda la organización. Este comité de RSE está integrado por personas de diversas áreas, incluyendo operaciones, innovación, marketing, calidad/HSE, capital humano y transformación. Esta colaboración interdepartamental asegura que el equipo de sostenibilidad trabaje en conjunto con otras áreas para garantizar la coherencia y eficacia de las acciones sostenibles.

Evaluación de la gestión

El comité evalúa regularmente los indicadores clave de desempeño de nuestra estrategia de sostenibilidad. Durante estas evaluaciones, analizamos tanto el progreso como el impacto de las iniciativas implementadas, y paralelamente, hacemos recomendaciones en función de la evolución del negocio, especialmente poniendo atención en la minimización de los riesgos de impactos ambientales y sociales derivados de nuestras operaciones. Además, el comité informa periódicamente a los interesados sobre los avances de las iniciativas y fomenta la participación de todos los colaboradores de la empresa.



Comité RSE

En OCASA contamos con un Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), creado en 2022, que definió 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 mensualmente para evaluar los avances de los proyectos y darles visibilidad.

Ética y transparencia

La ética empresarial es central en OCASA. Contamos con un Código de Ética que promueve la transparencia y la integridad en todas nuestras acciones. Tenemos, además, un canal de denuncias y gestión de conflictos de interés que refuerzan y garantizan nuestro compromiso con los más altos estándares éticos.

Código de Ética

Nuestro Código de Ética nuclea los principios, valores y reglas de convivencia que son los pilares éticos del comportamiento esperado de todos los colaboradores.

Lo difundimos vía email a cada uno de nuestros colaboradores y está incluido en el proceso de inducción. Cada dos años, revisamos sus contenidos.

Sus objetivos son:

- Ser un referente formal e institucional para la conducta personal y profesional de todos los colaboradores de la compañía.
- 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 la compañía y de sus colaboradores, frente a los sectores con los que interactúa.

Programa de integridad

Nuestro Programa de integridad tiene como objetivo principal garantizar el más alto nivel de ética y cumplimiento en todas las operaciones de nuestras filiales. A través de este programa, buscamos establecer los principios fundamentales que guían la conducta de nuestros colaboradores, directivos y socios comerciales, promoviendo un entorno de transparencia, honestidad y respeto por la ley.

En el programa establecemos mecanismos efectivos para promover una cultura organizacional basada en la integridad. Estos mecanismos abarcan desde la promoción de conductas responsables y la prevención de malas prácticas, hasta la detección temprana de riesgos y la adopción de medidas correctivas, siempre en consonancia con las mejores prácticas y normativas vigentes.





Canal de denuncias

Todos los colaboradores son notificados y capacitados acerca de las buenas prácticas alineadas al Código de ética. Asimismo, ponemos a disposición un canal para eventuales desvíos que es anunciado a través de comunicaciones de Capital Humano, noticias en el newsletter y también es parte del proceso de inducción.

Contamos con un correo electrónico para recibir las denuncias que se abordan de manera confidencial.

La responsabilidad y el seguimiento de los casos está a cargo del área de Legales que también coordina el Comité de Compliance —conformado por el CEO de la división, Gerente de Legales, Gerente de Auditoría Interna—. Además, según la criticidad de cada denuncia, convoca a los referentes de otras áreas de la compañía para aportar su mirada profesional.

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

Conflictos de interés

Abordamos los conflictos de interés de manera integral y nos aseguramos de que todas las acciones estén alineadas con los intereses de la organización. Por ello, todos nuestros colaboradores reciben comunicaciones sobre la importancia de seguir los lineamientos del Manual de Compliance.

Así, trabajamos para garantizar 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 sean tomadas sin influencias personales. Asimismo, los recursos de la empresa se utilizan sólo para actividades empresariales y la elección de proveedores se hace de manera transparente y bajo los procedimientos establecidos.

Con el foco en mitigar los conflictos de interés, describimos los procesos para que el máximo órgano de gobierno vele por la prevención y mitigación. En este contexto, 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.

El **Manual de Compliance** incluye las siguientes secciones: Canales de denuncia; Política de no represalias; Investigar las cuestiones de cumplimiento; Planes de acción correctiva; No discriminación; Mejora continua; Información confidencial; Protección de información confidencial; Conflictos de interés; Actividades políticas; Prácticas comerciales leales; Responsabilidad sobre el medioambiente, la salud y la seguridad; Libre competencia y cumplimiento a la Ley de Defensa de la Competencia; Relaciones con las autoridades; Contratos y Uso de redes sociales.

Cabe destacar que el manual está incluido dentro de las capacitaciones que debe realizar una persona al ingresar a la compañía. En 2024, 601 nuevos colaboradores fueron notificados sobre sus contenidos.

Gestión de riesgos

Utilizamos una variedad de herramientas y procedimientos para identificar y reducir los riesgos ambientales, sociales y operativos. Estamos comprometidos con garantizar la seguridad y la sostenibilidad de nuestras operaciones en todas nuestras subsidiarias.

Sistemas y procesos	Gestión de riesgos ambientales y sociales
Trabajamos con procesos sistémicos, con el objetivo de establecer el contexto, identificar, analizar, evaluar, monitorear y comunicar a la alta dirección, los riesgos asociados que posee la organización. Asimismo, en aquellos casos que se demuestra una contingencia, presentamos un informe con los planes de acción.	Contamos con informes de las principales plantas que requieren análisis de riesgos ambientales. Hemos realizado informes con el profesional de Higiene & Seguridad, para cuantificar el nivel de complejidad ambiental y evaluar la necesidad de gestionar un seguro ambiental.
Mapa de riesgos	Manual de crisis o de continuidad del negocio
Tenemos mapas de riesgos para identificar los activos y los recursos humanos, con el fin de garantizar la minimización de los riesgos latentes. Asimismo, contamos con una matriz de riesgos para evaluar los negocios que poseemos con los clientes y nos encontramos evaluando un mapa de riesgos, relacionado a los eventos que puedan afectar a la reputación de la organización.	Contamos con manuales de procedimientos, comités de crisis y continuidad del negocio, con el objetivo de preparar a la organización para hacer frente a una amplia gama de amenazas potenciales.

Alianzas institucionales

Como parte de nuestro compromiso con la sociedad, aportamos experiencia y conocimiento en espacios compartidos con otras organizaciones, con el objetivo de encontrar soluciones y promover mejores prácticas en nuestra actividad. Participamos activamente en diversos ámbitos institucionales, como cámaras empresariales e instituciones educativas, entre otros.

Cámaras empresarias

- **ARLOG** - Asociación Argentina de Logística Empresarial
- **CACE** - Cámara Argentina de Comercio Electrónico
- **AECA** - Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas
- **CEDOL** - Cámara Empresaria de Operadores Logísticos
- **CAOIC** - Cámara Argentina de Organizaciones de Investigación Clínica
- **IDEA** - Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina
- **CAPMIN** - Cámara Argentina de Proveedores Mineros

Instituciones académicas

- Universidad Di Tella, Universidad de San Andrés, Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Universidad del Salvador, Universidad de Belgrano, Universidad Nacional de Córdoba.
- Worktech ingeniería y Tecnología.

Otros

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





OCASA 

| LOGÍSTICA
GENERAL

Carta del CEO

Estimados,

Me complace presentar el segundo Reporte de Sustentabilidad de OCASA, que refleja nuestro compromiso con un desarrollo logístico responsable y con un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Durante este período, consolidamos avances significativos en materia ambiental, social y de gobernanza. Desde la optimización de procesos hasta la adopción de tecnologías más eficientes y sostenibles, cada acción estuvo guiada por una visión de crecimiento consciente, con foco en el presente y en las generaciones futuras.

Fortalecimos nuestras iniciativas de eficiencia energética, impulsamos la reducción de la huella de carbono y profundizamos los programas de inclusión y diversidad. Estos logros son el resultado de una estrategia transversal que entiende la sostenibilidad como un principio rector de nuestra gestión.

Sabemos que el desafío es constante. Por eso, renovamos nuestro compromiso de seguir ampliando nuestras prácticas sustentables, perfeccionando la trazabilidad de nuestro impacto y colaborando activamente con clientes, proveedores y comunidades para construir cadenas de valor más responsables.

Estamos convencidos de que la logística moderna debe ser sinónimo de innovación, eficiencia y responsabilidad. Así trabajamos cada día, sabiendo que la excelencia operativa solo es posible si va de la mano del respeto por el entorno.

Gracias a todo el equipo de OCASA por su esfuerzo y compromiso, y a quienes confían en nosotros y nos acompañan en este camino.

Atentamente,

SANTIAGO CASTRO PICCOLO
CEO



Nuestro negocio

A través de nuestra división de Logística General, acompañamos a nuestros clientes como un socio estratégico, brindándoles soluciones integrales que optimizan sus operaciones y contribuyen al crecimiento sostenido de sus negocios. Trabajamos con una mirada flexible y proactiva, adaptándonos a las necesidades específicas de cada industria para que puedan operar con eficiencia y mantenerse competitivos en un entorno dinámico y desafiante.



*Transporte documento comercial



MISIÓN

Conectar y servir a nuestros clientes mediante soluciones logísticas.

PROPÓSITO

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

VISIÓN

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

VALORES

Equipos comprometidos, innovación, adaptabilidad, resiliencia, excelencia, agilidad, eficiencia y sostenibilidad.

Red OCASA

Logística General



Red OCASA

Logística General



En Argentina

Tenemos +50 sucursales estratégicamente ubicadas en todo el territorio nacional.

Contamos con más de 138.000 m2 de superficie dedicados a la prestación de servicios logísticos para almacenamiento, crossdocking y distribución.

Buenos Aires

- **Casa central: Martínez**
- Sucursal Aeroparque
- Sucursal Avellaneda
- Sucursal Azul
- Sucursal Bahía Blanca
- Sucursal Ezeiza
- Sucursal Mar del Plata
- Sucursal Munro
- Sucursal Otto Krause
- Sucursal Sarandí
- Sucursal Tortuguitas

CABA

- Sucursal Juramento
- Sucursal Flores
- Sucursal Iriarte
- Sucursal Soldati

Catamarca

- Sucursal Catamarca

Chaco

- Sucursal Resistencia

Chubut

- Sucursal Comodoro Rivadavia
- Sucursal Esquel
- Sucursal Rawson
- Sucursal Trelew

Corrientes

- Sucursal Corrientes

Córdoba

- Sucursal Alta Gracia
- Sucursal Arguello
- Sucursal Circunvalación
- Sucursal Córdoba
- Sucursal Jesús María
- Sucursal La Carlota
- Sucursal La Falda
- Sucursal La Voz del Interior
- Sucursal Laboulaye
- Sucursal Río Cuarto
- Sucursal San Francisco
- Sucursal Villa Carlos Paz
- Sucursal Villa María

Formosa

- Sucursal Formosa

Jujuy

- Sucursal Jujuy

La Pampa

- Sucursal Santa Rosa

La Rioja

- Sucursal La Rioja

Mendoza

- Sucursal Mendoza

Misiones

- Sucursal Posadas

Neuquén

- Sucursal Neuquén

Río Negro

- Sucursal Viedma

Salta

- Sucursal Paraguay
- Sucursal Ragone
- Sucursal Tavella

San Juan

- Sucursal San Juan

San Luis

- Sucursal San Luis

Santa Cruz

- Sucursal Puerto San Julián
- Sucursal Río Gallegos

Santa Fe

- Sucursal Rafaela
- Sucursal Rosario
- Sucursal Santa Fe

Santiago del Estero

- Sucursal Santiago del Estero

Tierra del Fuego

- Sucursal Río Grande
- Sucursal Ushuaia

Tucumán

- Sucursal Tucumán



Soluciones logísticas



Almacenamiento

Amplia capilaridad de centros de distribución propios.



Transporte y distribución

Operaciones integrales de crossdocking, con trazabilidad en tiempo real.



Servicios a medida

Ofrecemos soluciones adaptadas a las necesidades del mercado.

Almacenamiento

En OCASA, garantizamos un almacenamiento seguro, controlado y eficiente. Contamos con centros de distribución y almacenamiento propios, donde gestionamos procesos logísticos adaptados a las necesidades y desafíos del mercado.

Cada etapa de - planificación, recepción, almacenamiento, preparación, despacho, transporte y distribución- es monitoreada en tiempo real mediante tecnología de tracking, lo que nos permite controlar con precisión el stock y los volúmenes de ingreso y salida.



WAREHOUSING



FULFILLMENT



FINISHING/VAS

Certificaciones



ISO
9001:2015



ISO
13485:2016



IATA

Transporte y distribución

Para que nuestros clientes lleguen a todo el país, operamos una flota propia y subcontratada con frecuencias regulares a diferentes destinos. Contamos con el respaldo tecnológico que nos permite garantizar el servicio en tiempo y forma para cada tipo de cliente con la particularidad de sus productos.

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



ECOMMERCE



LOGISTICA INVERSA



POSTAL



CROSSDOCKING



COURIER INTERNACIONAL

Servicios a medida

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

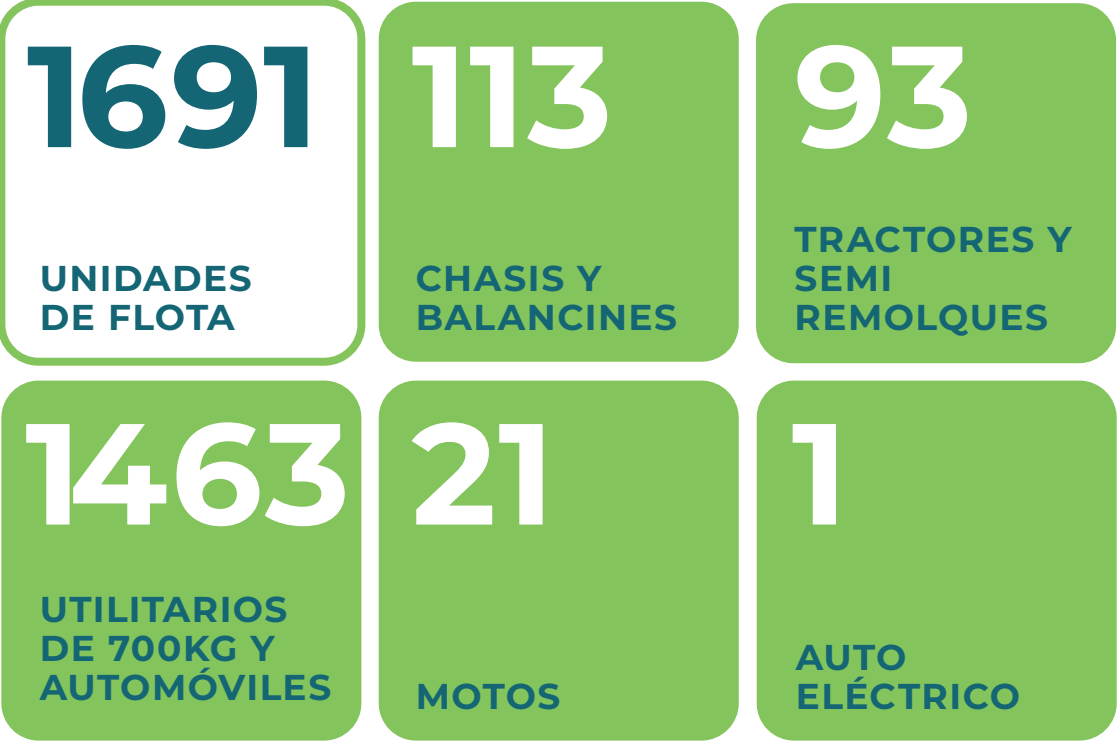


SERVICIO ELECTORAL



SOLUCIONES A MEDIDA

Nuestra flota



| Sustentabilidad

Compromiso con la Sustentabilidad
Nuestros grupos de interés
Análisis de materialidad



Compromiso con la Sustentabilidad

Trabajamos para que nuestro negocio impulse el desarrollo sostenible, gestionando nuestras operaciones con un firme compromiso con el cuidado de las personas y el planeta. Buscamos ser reconocidos por el impacto positivo que generamos y que nuestros grupos de interés nos elijan por ello.

Apostamos a la innovación y la tecnología para optimizar nuestras soluciones sustentables, integrando nuestros valores y objetivos sostenibles en cada acción que llevamos adelante.

Nuestra gestión se basa en objetivos de negocio claros, que orientan y guían nuestras operaciones cada 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.

Nuestros objetivos estratégicos ponen el desempeño ASG (ambiental, social y de gobernanza) en el centro de nuestra gestión,

generando valor para la compañía de manera complementaria a los resultados financieros.

Por ello, desarrollamos líneas estratégicas de acción alineadas con nuestro negocio y sector, abordando cada dimensión de ASG. Sobre esta base, definimos los Ejes de Sustentabilidad, que estructuran y guían nuestra gestión.

La gestión de la sustentabilidad está liderada por el Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), responsable de impulsar nuestra Estrategia de Sostenibilidad, estructurada en cuatro ejes de trabajo.

Cada eje reúne proyectos liderados por especialistas de diversas áreas de la empresa, promoviendo una visión integral.

El comité supervisa mensualmente la implementación de estas iniciativas, asegurando su avance, la visibilidad de los proyectos y el seguimiento de los indicadores que evalúan su desempeño.

Ejes	Compromiso	Objetivo	Acciones	KPI's *
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	- Programas de ayuda a colaboradores - “Familia OCASA primero”. - Gestión de talento. - Seguridad y salud de nuestros colaboradores. - Generación de oportunidades de empleo y	12% de mujeres. 9% de mujeres transportistas. 16% de mujeres líderes. Capacitaciones a transportistas sobre seguridad vial.
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.	1% de flota de combustibles alternativos. 1 vehículo eléctrico Reducción del 18% en el consumo energético Medición de la huella de carbono. 4 toneladas de material recuperado.
Bienestar social	Brindamos oportunidades a la comunidad.	Generar impacto social positivo a través de lo que hacemos. Aprovechar nuestra escala y nuestros activos para ayudar a organizaciones benéficas y fortalecer el entorno en el	- Programas de reinserción laboral con fundaciones. - Proyecto distribución Fundación SI - Residencias universitarias. - Logística inversa, reduciendo la huella ecológica y ofreciendo nuevas oportunidades a clientes y	1 persona en el programa de reinserción laboral que ingresó el 2023 que finalizó en el 2024. 2790 bultos movidos para las residencias
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	- 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.	65,9% NPS

*Personal contratado que no pertenece a la nómina de OCASA

Grupos de interés de la compañía

En OCASA, construir un vínculo cercano y transparente con nuestros grupos de interés es fundamental para el desarrollo de nuestro negocio. Por ello, llevamos a cabo un proceso de mapeo e identificación de todos los actores con los que interactuamos a través de nuestras operaciones y gestión.

Grupos de interés	Canales de comunicación
Accionistas e inversores	- Asamblea de accionistas - Informes del negocio - Memoria anual
Colaboradores	- Slack para colaboradores fuera de convenio - Correo electrónico - WhatsApp para colaboradores dentro de convenio - TuLegajo - Carteleras digitales - Townhall - Certronic y WhatsApp para transportistas - Eventos presenciales y virtuales - LinkedIn
Clientes	- Página web - Correo electrónico - Teléfono - A través de los ejecutivos comerciales - A través de los transportistas - LinkedIn
Proveedores	- Plataforma digital para proveedores de transporte - Plataforma de cobranzas digital para otros proveedores - Correo electrónico - WhatsApp
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



Análisis de materialidad

En 2024 llevamos adelante el proceso de análisis de materialidad con el objetivo de identificar los temas más relevantes para nuestro negocio desde la perspectiva de riesgos, oportunidades e impactos en la sustentabilidad. El trabajo se realizó en línea con el Estándar GRI 3: Temas Materiales 2021 e incluyó instancias de diálogo con el gobierno corporativo de la compañía y referentes de áreas clave. A partir de una investigación del contexto sectorial y un ejercicio de benchmarking coordinado por un consultor externo, se definieron y priorizaron los temas materiales que se reflejan en este Reporte.

Los temas materiales resultantes fueron organizados en tres ejes: **Negocio**, **Social** y **Ambiental**, y se utilizaron como base para la elaboración del índice de contenidos GRI de este Reporte.

Durante 2025, continuaremos trabajando en el fortalecimiento de este enfoque a través del desarrollo de una encuesta de materialidad, con el propósito de conocer la visión y expectativas de nuestros grupos de interés en relación con los temas materiales previamente definidos.

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.

Colaboradores

Perfil de nuestros colaboradores

Cultura organizacional

Proceso de selección y búsqueda de talento

Diversidad e inclusión

Gestión de clima laboral

Capacitación y desarrollo

Ciclo de gestión de personas

Compensaciones

Relaciones laborales

Salud y seguridad ocupacional

Perfil de nuestros colaboradores

Nos destacamos por formar equipos altamente comprometidos y eficientes, capaces de adaptarse a cualquier desafío. Nuestro enfoque está puesto en brindar un servicio de calidad impulsando el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y contribuyendo al desarrollo económico de los países donde operamos.



Cultura organizacional

En OCASA construimos una cultura de transformación centrada en el cliente, en donde las personas se comprometen y adaptan el cambio en forma proactiva. Nuestro equipo se destaca por ser dinámico, incorporar ágilmente nuevas maneras de hacer las cosas; así se empoderan y liberan su potencial, siendo capaces de modelar y de hacer realidad un futuro sostenible.

Principios y pilares de nuestra cultura

- **Construir confianza:** Facilitamos un contexto inclusivo y diverso que le permite a las personas desplegar su potencial con respeto, credibilidad e imparcialidad.
- **Brindar propósito:** Generamos pertenencia conectando individualidades a través de la contribución colaborativa.
- **Liberar el potencial:** Nos respaldamos en la tecnología para acompañar el desarrollo de las personas del equipo.
- **Promover una perspectiva de liderazgo:** Impulsamos un estilo de liderazgo que permite convertir la incertidumbre en una oportunidad para innovar y generar valor a través de nuevos modelos de negocio.

Impactamos positivamente en la vida de las personas acercándoles lo que necesiten cuándo y dónde lo necesiten.



Proceso de selección

Nuestro proceso de búsqueda y selección de talento está diseñado para ofrecer una experiencia positiva a las personas postulantes. Buscamos incorporar profesionales con habilidades técnicas acordes y valores alineados a nuestra cultura, asegurando así el cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales.

115 altas

44 menor a 30 años
42 entre 30 y 40 años
26 entre 40 y 50 años
3 mayor a 50 años

Política de reclutamiento, selección y movimiento del personal

La Política de reclutamiento, selección y movimiento de personal, vigente desde julio de 2022, establece los lineamientos para un proceso justo y transparente. A través de ella, buscamos impulsar el desarrollo profesional de nuestros equipos y atraer talento que comparta nuestros valores y posea las competencias técnicas y prácticas necesarias para ser parte de OCASA.

Programa de Jóvenes Profesionales

Nuestro programa, orientado al talento joven, tiene por objetivo reclutar, desarrollar y fidelizar talentos que acompañen los procesos de transformación definidos por la compañía.

Cuenta con tres etapas

- **Proceso de reclutamiento y selección**

Con diferentes instancias de evaluación para la identificación de los candidatos clave para el Programa.

- **Inducción y capacitación**

En esta etapa 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**

Busca acompañar y facilitar espacios de trabajo y reflexión para que puedan ser partícipes activos en su desarrollo y, a la vez, para detectar necesidades de formación para el desarrollo de habilidades y conocimiento técnico.

2156 postulaciones
9 ingresantes

5 hombres
4 mujeres

Política de referidos

Nuestra estrategia de atracción de talento se basa en la confianza y las conexiones. Por eso, priorizamos las recomendaciones —como un recurso estratégico clave para construir nuestra estructura— y premiamos económicamente a quienes invitan a sus conocidos a trabajar con nosotros.

Durante 2024 ingresaron 17 colaboradores bajo esta política en diversas áreas.





Canales de incorporación de personal

Utilizamos una variedad de plataformas y métodos para atraer talento, incluyendo redes profesionales como LinkedIn, colaboraciones con consultoras especializadas, la experiencia de nuestro equipo de talento y la participación

Durante 2024 recibimos **6136** postulaciones.

Participaciones en espacios institucionales

Buscamos conectar con futuros talentos y dar a conocer nuestras oportunidades laborales a través de nuestra participación en ferias y eventos de reclutamiento. En 2024, participamos en:

- **Talent Innovation Day** en la Universidad de San Andrés.
- **Feria de empleos** de la Universidad de San Andrés.
- **Evento Direccional.**
- **Expo Empleo Barrial** – Pares.
- **Feria de empleo** de la Universidad de Morón.
- **Feria Tecno** - Desarrollo y Empleo.

Búsquedas internas

En OCASA fomentamos el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Por eso, cualquier miembro del equipo con un año de antigüedad y que cumpla con los requisitos del puesto puede aplicar a las búsquedas internas.

Para que todos nuestros colaboradores estén al tanto de las oportunidades internas, utilizamos múltiples canales de comunicación. Publicamos las vacantes en nuestro Portal de carrera, enviamos alertas semanales por correo electrónico, las difundimos en carteleras y otros medios oficiales, y las compartimos en nuestro canal Slack de Capital Humano.

Nuestro equipo tiene prioridad para cubrir las vacantes internas. Aunque publicamos las oportunidades tanto en canales internos como externos, siempre evaluamos el historial de desempeño y el compromiso con nuestros valores al tomar decisiones de selección.

Cabe destacar que garantizamos la aprobación y el respaldo de todos los movimientos de personal a través de la Dirección Global de Recursos Humanos y las Direcciones involucradas, utilizando la plataforma Avature (Applicant Tracking System) para una gestión unificada de la búsqueda de talento, el contacto con candidatos y la interacción con los responsables de contratación.

21 puestos de trabajo cubiertos con búsquedas internas.

Diversidad e inclusión



Nuestra Política de diversidad e inclusión se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y su Agenda 2030, actualmente gestionamos dos ejes estratégicos: equidad de género e inclusión.

Política de diversidad e inclusión

En OCASA, la diversidad y la inclusión forman parte esencial de nuestra cultura organizacional. Contamos con una política específica que se integra a nuestra estrategia global y se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), guiando nuestras acciones hacia un entorno más equitativo e inclusivo.

Estamos comprometidos con la creación de un futuro sostenible a través de prácticas y procesos que promueven el desarrollo de las personas, el bienestar de las comunidades y la protección del medio ambiente. Asumimos la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos y ambientales, con foco especial en la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Creemos que formar equipos diversos y con perspectiva de género, en un entorno de respeto e igualdad, impulsa la innovación, la empatía y una mayor eficiencia organizacional.

Nuestra política promueve la inclusión laboral mediante oportunidades equitativas y la contratación de personas de diversos contextos y grupos históricamente desfavorecidos. Además, contempla acciones concretas como programas de sensibilización y capacitación para fortalecer una cultura basada en la diversidad.

OCASA se compromete a implementar, monitorear y actualizar esta política de manera continua, evaluando métricas de diversidad e incorporando mejoras según la evolución del contexto organizacional.



Estrategia de diversidad e inclusión	
Eje	Descripción
Equidad de género	Objetivo: fomentar una mayor participación de mujeres, en puestos de liderazgos, mandos medios, analistas y área transporte. Estrategia: implementar procesos y procedimientos que fomenten la equidad de género e igualdad de oportunidades. 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. Meta: 2030 alcanzar nuestra nómina en un 30% de mujeres.
Inclusión	Objetivo: promover un ámbito laboral en el cual los colaboradores pertenecientes a colectivos minoritarios y/o personas con discapacidades puedan desarrollarse profesionalmente. Estrategia: estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional. 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, al mismo tiempo, sean embajadores de futuras iniciativas. 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.

Programas y acciones

Durante 2024 llevamos adelante distintas actividades para promover la diversidad e inclusión. Destacamos las siguientes:

Programa de sensibilización en discapacidad:

En colaboración con la organización Inclúyeme, se desarrolló un programa cuyo objetivo fue sensibilizar y capacitar a los profesionales del área de Capital Humano en LATAM, enfocándose en la creación de entornos inclusivos y accesibles. El programa contó con la participación de 25 personas, quienes recibieron herramientas y conocimientos para fomentar la inclusión en sus respectivos entornos laborales.

Capacitación a jóvenes de la comunidad de sucursal Soldati:

Participamos activamente en la capacitación, desde nuestra planta de Villa Soldati, apoyando el programa organizado por Plaza Logística y ARLOG. El objetivo fue promover la empleabilidad en el sector logístico y fortalecer las oportunidades para jóvenes locales de entre 18 y 25 años en situación de vulnerabilidad. Durante el programa, los participantes pudieron adquirir una visión práctica y directa de las operaciones logísticas, brindándoles herramientas para su desarrollo profesional.

Expo Empleos Barrial – Edición Mujer:

En colaboración con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, participamos en la Expo Empleos Barrial – Edición Mujer, con un enfoque en la inserción y reinserción laboral de mujeres. En el stand de OCASA, buscamos

promover oportunidades laborales y contribuir a reducir la brecha de género en el ámbito laboral.

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.

Programa de reinserción laboral para personas privadas de su libertad:

En colaboración con la Fundación Espartanos, apoyamos a los participantes en su proceso de adaptación personal y social, con el objetivo de facilitar su inserción o reinserción en el mercado laboral. Este programa busca ofrecer herramientas y recursos que promuevan la inclusión laboral y contribuyan a una reintegración en la sociedad.

KPI´s Diversidad



*Personal contratado que no pertenece a la nómina de la compañía.

Gestión de clima laboral

En OCASA, tenemos el objetivo de crear un espacio de trabajo donde nuestros colaboradores se sientan valorados y conectados con nuestra cultura. Para lograrlo, brindamos una comunicación interna efectiva, programas de reconocimiento y beneficios que celebren sus logros y apoyen su bienestar.

Durante 2024, realizamos 3 mediciones al año de la **Encuesta Interna de Satisfacción (eNPS)**. La última medición realizada en octubre de 2024, nos arroja un resultado de 9,52* con una participación del 72,85% de la población de nómina total de colaboradores. Además, trabajamos en una estrategia de cambio cultural basada en los 8 pasos de Kotter.

*El cálculo del Employee Net Promoter Score (eNPS) se hace restando el porcentaje de detractores del porcentaje de promotores. La fórmula es: $eNPS = \% \text{ de Promotores} - \% \text{ de Detractores}$.



Mudanza a las oficinas de Martínez

Desde enero 2024, la casa central se encuentra en Martínez, provincia de Buenos Aires. La nueva sucursal reemplaza a las oficinas de Juramento con una estructura que acompaña el cambio cultural y colaborativo. Cuenta con oficinas, un comedor, cocheras y espacios verdes.

Beneficios:

Cafetería, máquinas expendedoras, salas de esparcimiento, estacionamiento cubierto, bar y sala informal, eventos mensuales de integración en el bar/terrace.

Way Of Working

Desarrollamos un nuevo WOW (Way Of Working) que acompañe la transformación hacia una nueva cultura OCASA con foco en el bienestar de nuestros colaboradores.

- **Esquema híbrido 3x2.**
- **Open Space / Networking interáreas.**
- **Metodologías ágiles – células de trabajo interdisciplinarias.**
- **Capacitaciones presenciales y virtuales.**

Comunicación interna

Con el objetivo principal de crear una relación sólida de pertenencia entre nuestros colaboradores y la empresa, diseñamos nuestro Plan de Comunicación con un enfoque estratégico, organizándolo en líneas de comunicación y cultura. Esto nos permite establecer prioridades claras y asegurar que todos los mensajes que enviamos a nuestros equipos sean coherentes, organizados y efectivos.

Las líneas del plan están contenidas por nuestros pilares estratégicos: Cultura, Propuesta de valor, Vectores claves del cambio y Administrativos.

- **Cultura:** Nuestro objetivo principal es crear una relación sólida de pertenencia entre nuestros colaboradores y la empresa. Para lograrlo, nos enfocamos en varios aspectos clave: Valores fundamentales, Perfil y propósito, Liderazgo de excelencia, ADN y aspiracional, Proyectos de sustentabilidad, Sentido y compromiso.
- **Propuesta de valor:** Nuestra propuesta de valor se enfoca en fortalecer el branding de lo que tenemos, es decir, todos aquellos atributos que hacen de OCASA un gran lugar para trabajar. Esto incluye:

Experto OCASA: Reconocemos y potenciamos el conocimiento y la experiencia de nuestros colaboradores.

Beneficios: Nos preocupamos por generar experiencias significativas y positivas en el día a día de nuestro equipo. Además de la compensación económica, ofrecemos beneficios y un entorno que enriquece la vida personal y profesional.

Reconocimiento: Destacamos y celebramos los logros y contribuciones de nuestros colaboradores.

Desarrollo y capacitación: Brindamos oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo.

- **Vectores claves del cambio:** Nuestros colaboradores forman parte de un propósito mayor. Por ello, es fundamental que comprendan el rumbo de la empresa, la evolución del negocio y el impacto de su contribución en los indicadores estratégicos. La transformación cultural se impulsa a través de tres ejes esenciales: innovación, transformación digital y excelencia operativa.
- **Administrativos:** Los aspectos administrativos son clave para mantener informados a nuestros colaboradores sobre cambios y novedades que pueden impactar su rutina. El objetivo es garantizar que toda la información relevante llegue de manera clara y oportuna a los colaboradores, permitiéndoles adaptarse a los cambios y gestionar su día a día de manera eficiente.

Canales de comunicación

- **Slack:** Para colaboradores fuera de convenio.
- **Email:** Para todos los colaboradores excepto transportistas.
- **WhatsApp:** Para colaboradores dentro de convenio.
- **TuLegajo:** Para colaboradores dentro y fuera de convenio a excepción de gerentes y directores.
- **Carteleras digitales:** Ubicadas en la circulación de ingreso y egreso de colaboradores y en los lugares donde hay estacionamiento.
- **Carteleras físicas:** Ubicadas en las diferentes sucursales.
- **Townhall:** Para colaboradores fuera de convenio.
- **Certronic:** Para el uso de nuestros transportistas.
- **Eventos presenciales y virtuales:** Para colaboradores dentro y fuera de convenio.

Cabe destacar que nos encontramos trabajando en una estrategia 2025 para digitalizar las carteleras físicas en las sucursales con mayor concentración de colaboradores: Iriarte, Córdoba (Circunvalación), Salta y Rosario. Asimismo, buscamos promover el uso de los canales digitales como Slack, con diferentes iniciativas que generen una participación activa del colaborador. Para ello, les brindaremos herramientas para su mejor uso.

Reconocimiento

En términos de reconocimientos, en 2024 contamos con dos programas que buscan fomentar una cultura de reconocimiento, reforzando nuestros valores y motivando a todos a seguir siendo protagonistas del cambio y la mejora continua.

- **Cadena de favores**

El objetivo de este programa 2024 fue reconocer a aquellas personas que, a través de pequeñas pero significativas acciones diarias, generan un impacto positivo. Son quienes inspiran con su compromiso, solidaridad y trabajo en equipo, construyendo una cultura de mejora continua y valores compartidos en OCASA. Participaron 46 colaboradores.

- **Protagonistas**

El objetivo del programa es reconocer y destacar a aquellas personas que, a través de su compromiso, esfuerzo y actitud, generan un impacto positivo en OCASA implementando un proyecto de mejora continua. En la primera etapa del proyecto reconocimos a 17 colaboradores.

Beneficios

Nuestra propuesta de beneficios para el personal fuera de convenio, está diseñada para que se adapten a sus necesidades individuales, en cada etapa de su vida. Por eso, les ofrecemos propuestas de valor, para promover su bienestar integral y el equilibrio entre su vida laboral y personal.

CADENA
DE FAVORES

OCASA 7

Dedicación, esfuerzo y una
Milla Extra que nos une.

ENTREGA TOTAL

Conocé las historias de **Jorge, Martín, Iván, Ramiro, Matías, Gustavo, Darío y Román.**

PROTAGONISTA

Las mejores ideas nacen del trabajo en equipo.
¡Conocé los proyectos seleccionados!

OCASA 7

- **Día libre de cumpleaños.**
 - **Licencia extendida** por maternidad y paternidad.
 - **Días libres anuales** para trámites.
- **Asistencia en el trámite jubilatorio** a cargo de la organización.
 - **Descuentos y promociones.**
 - **Plan de medicina privada** para titular y grupo familiar primario.
 - **Semana adicional de vacaciones** para Jefes y niveles jerárquicos superiores.
- **Bono** sujeto a resultados para Jefes y niveles jerárquicos superiores.
 - **Gastos de movilidad** (Managers & UP Manager, Gerentes, Sr. Manager, Gerentes SR, Directores, Presidente, CEO).



Propuesta de valor

Nos comprometemos con el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores a través de un programa de beneficios personalizado. Nuestra propuesta de valor está diseñada para potenciar su experiencia, creando un entorno de trabajo que impulse el crecimiento profesional, fortalezca el sentido de pertenencia y promueva prácticas saludables para un equilibrio óptimo entre el trabajo y la vida personal.

Los pilares que sustentan nuestras iniciativas son:

- **Competitividad**
- **Flexibilidad**
- **Desarrollo**
- **Pertenencia**

COMPETITIVIDAD

Hacemos foco en diferenciadores para la atracción y retención del talento. Nuestro horizonte es ser una opción de preferencia y nuestras iniciativas buscan garantizar una práctica salarial competitiva.

FLEXIBILIDAD

Orientamos nuestros esfuerzos a desarrollar la autonomía y el balance laboral-personal, con base en prácticas saludables y con la incorporación de metodologías para una gestión productiva y colaborativa.

DESARROLLO

Procuramos fortalecer el crecimiento de nuestros talentos, haciendo foco en planes de carrera y sucesión, y desarrollando aquellas competencias que son fundamentales para el negocio. Trabajamos en programas que impulsan el desarrollo y robustecen el rol de nuestros líderes. A través del proceso de Ciclo de Gestión de Personas buscamos conocer en profundidad a nuestros talentos para impulsar acciones en torno a su formación y desarrollo profesional.

PERTENENCIA

Enfocamos nuestro compromiso en el orgullo de pertenecer, en generar sentido de conexión y resaltar la cultura y valores de nuestra organización. Para ello, entre otras acciones, impulsamos Programas de Reconocimiento, con participación en Comités multidisciplinares con una visión transversal y unificada de toda la compañía.

Capacitación y desarrollo

Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestros colaboradores. Por esta razón, implementamos planes de capacitación y formación constantes, con el objetivo de fomentar la adquisición de nuevas habilidades y maximizar su potencial.

Nos enfrentamos al reto de impulsar la transformación digital, lo que implica actualizar las competencias de nuestros colaboradores para que sean eficaces en el panorama actual. Para ello, estamos construyendo una nueva visión basada en la Cultura, el Aprendizaje y el Desarrollo, y hemos definido dos líneas de acción.

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

*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

Total de horas de formación de colaboradores	2024
Promedio total de horas de formación por colaboradores	+6.400 hs
Promedio por género	
Hombres	80%
Mujeres	20%
Promedio por categoría	
CEO	06:30 hs
Director	03:38 hs
Gerente	05:25 hs
Manager	03:16 hs
Jefe	02:13 hs
Supervisor	00:48 hs
Analista	01:28 hs
Operativo	00:35 hs

Cursos y capacitaciones dictados en 2024

Se dictaron tanto para colaboradores de OCASA como para personal tercerizado. En 2024, brindamos una oferta de cursos y espacios de formación para distintos puestos y responsabilidades con el objetivo de promover el desarrollo y potenciar a las personas.

- Las agrupamos en
- Capacitaciones técnicas
 - Escuela de choferes
 - Cursos para potenciar las habilidades soft
 - Herramientas digitales
 - Metodologías
 - Logística General
 - Nuestras políticas

Programa de Seguridad vial

Con el objetivo de concientizar sobre la conducción responsable, eficiente y promover la prevención de accidentes, realizamos capacitaciones mensuales para nuestros transportistas que son externos y trabajan al servicio de OCASA.

Programa de Liderazgo en Valores

En su segunda edición, el Programa de Liderazgo en Valores se desarrolló con el objetivo de fortalecer cuatro pilares clave de nuestra cultura corporativa: equipos comprometidos, agilidad, excelencia e innovación. A través de esta iniciativa, buscamos transformar estos valores en acciones concretas dentro del trabajo diario.

Total de participantes en el programa:
93 personas

Capacitación en Prevención y acción ante un accidente vehicular

420 transportistas capacitados
27% transportistas capacitados

Conducción eficiente y uso de energía

356 transportistas capacitados
24% transportistas capacitados



Capacitaciones 2024	Colaboradores	Tercerizados	Total
Cantidad de capacitaciones	50	12	62
Cantidad de personas capacitadas	1.171	731	1.902
Cantidad de horas de capacitación	6.444	365,50	6.809,5

Nuestro recorrido

Adaptamos nuestra oferta de formación a las necesidades específicas de cada puesto, brindando cursos y espacios de desarrollo que potencian las habilidades y talentos de nuestros colaboradores. En 2024, desarrollamos los siguientes programas y actividades:

Directores y Gerentes	- Programa de Liderazgo Valores OCASA. - Inteligencia emocional. - Power BI, SQL, Python, R.
Managers y Jefes	- Programa de Liderazgo Valores OCASA. - Inteligencia emocional. - Power BI, SQL, Python, R.
Analistas y Especialistas	- Power BI, SQL, Python, R (on demand según el rol).
Jóvenes Profesionales	- Programa de autodesarrollo, bases de liderazgo. - Power BI, SQL, Python, R.
Toda la compañía	- 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, Inteligencia Artificial. - Plan de capacitación anual de Sistema de Gestión de Calidad.

Ciclo de gestión de personas

Evaluaciones de desempeño

En 2024, las evaluaciones de desempeño involucraron a colaboradores fuera de convenio y con un mínimo de seis meses en el puesto.

Etapas del proceso

- **Autoevaluación del colaborador:**
El colaborador evalúa su propio desempeño durante el año.
- **Conversación de valor con el líder:**
El colaborador y su líder mantienen un diálogo en el que el colaborador justifica su evaluación, presenta su plan de desarrollo personal y se inicia el proceso de identificación de posibles sucesores.
- **Evaluación del líder:**
El líder evalúa y posiciona al colaborador en el modelo 9-box, una herramienta que ayuda a medir tanto el desempeño como el potencial del colaborador.

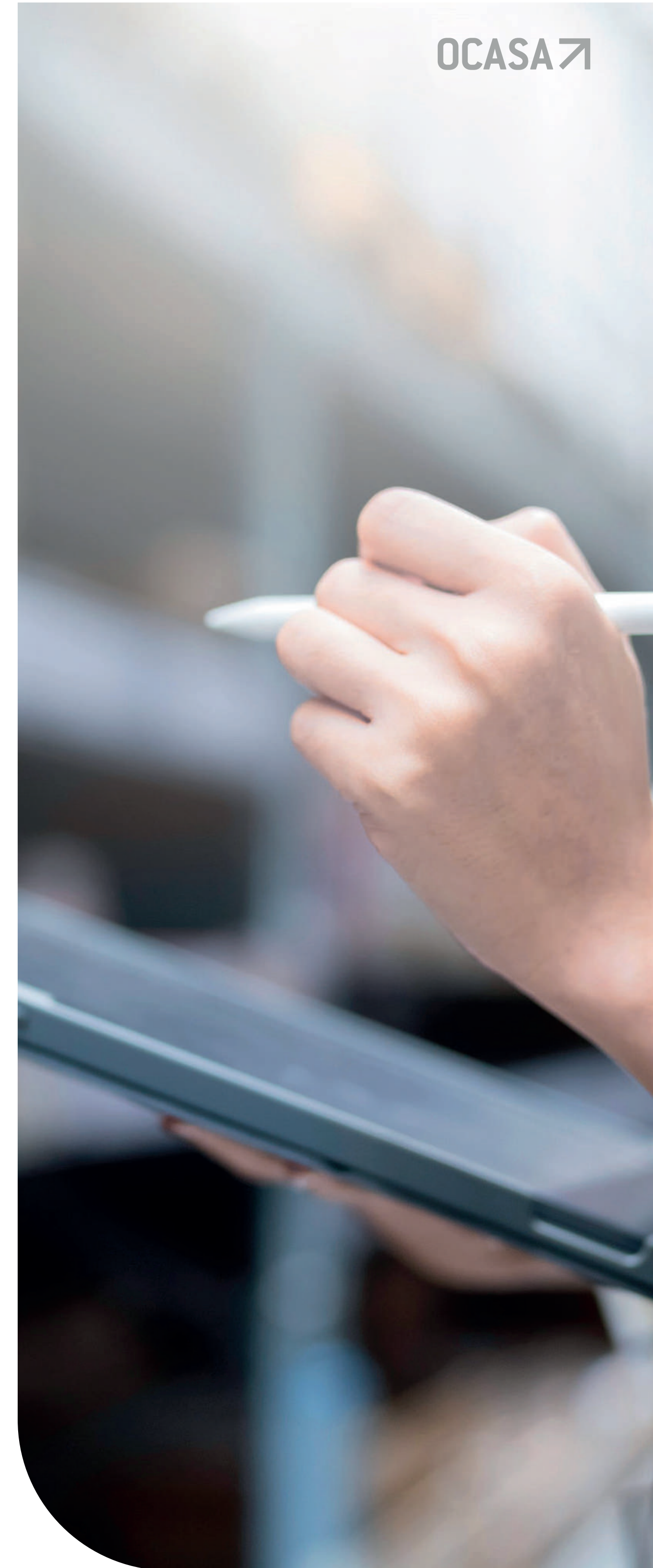
- **Mesas calibradoras:**
Este espacio garantiza la objetividad y la consistencia en las evaluaciones realizadas, promoviendo un enfoque justo y equitativo.
- **Encuentros de feedback:**
Se realizan reuniones para brindar retroalimentación al colaborador, detallando sus fortalezas, áreas de mejora y presentando un plan de acción para su desarrollo. Adicionalmente, se contempla la opción de realizar una evaluación 360° cuando es necesario, para obtener una visión más completa del desempeño del colaborador.

En este ciclo de evaluación continuo, también impulsamos conversaciones trimestrales entre el líder y el colaborador para hacer un seguimiento de los objetivos establecidos, abordar temas de desarrollo profesional, aspiraciones y la actualización de planes de acción. En el marco del proceso anual, se definen objetivos tanto a nivel de áreas como individuales, siempre alineados con las metas estratégicas de la empresa.

Identificación de líderes potenciales

El proceso de evaluación permite identificar a los colaboradores con mayor potencial de liderazgo, quienes son considerados clave para la sustentabilidad del negocio a mediano y largo plazo. A través de la evaluación del desempeño, las conversaciones de valor y las mesas calibradoras, se analizan tanto las habilidades de liderazgo actuales como el potencial para futuros roles de mayor responsabilidad.

En 2024, implementamos la evaluación de desempeño utilizando la metodología 9-box cuyo principal objetivo es identificar a aquellos colaboradores con alto potencial y desempeño, con el fin de asegurar que el talento clave —que ya posee un valioso conocimiento interno— pueda acceder a posiciones de mayor jerarquía, complejidad o ser reubicado de manera lateral a puestos estratégicos dentro de la organización. Este enfoque está alineado con nuestra iniciativa de reskilling y upskilling.



Compensaciones

El bienestar de nuestros colaboradores es un factor fundamental hacia el cual orientamos nuestras acciones, y la remuneración es un aspecto clave, con impacto sustancial. Cabe destacar que nuestra Política de Remuneración se basa en principios de transparencia, equidad y competitividad.

Nuestro foco está en garantizar condiciones competitivas y equitativas mediante la aplicación de un enfoque metodológico y el diseño de una estructura organizativa eficiente.

La encuesta ENPS es una herramienta fundamental que nos permite tomar conocimiento de la percepción que cada colaborador tiene respecto de su salario. Utilizamos la metodología MERCER de evaluación de puestos, reconocida internacionalmente, mediante la que comparamos los puestos de la compañía con posiciones benchmark del mercado de una manera estructurada, lo que nos permite minimizar la subjetividad, garantizar la equidad interna y compararnos con el mercado para posicionarnos como una organización competitiva.

La administración salarial de los colaboradores dentro de convenio sigue los lineamientos establecidos en las negociaciones paritarias. El proceso de administración salarial para los colaboradores fuera de convenio es canalizado internamente por un equipo especializado en la materia.

Las condiciones laborales se determinan con transparencia, atendiendo las especificaciones de cada posición y dando cumplimiento a las normativas vigentes y políticas de la compañía.

Relaciones laborales

En OCASA, reconocemos y respetamos el rol de las organizaciones sindicales en la representación de nuestros colaboradores. Nuestra relación con los distintos sindicatos se desarrolla conforme a la normativa vigente en cada país, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y los convenios aplicables.

En Argentina, mantenemos relación con la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros a nivel nacional, y con los respectivos Sindicatos de Camioneros a nivel provincial. En la provincia de Santa Fe, particularmente, trabajamos con el Sindicato de Camioneros de la Provincia (seccionales Rosario y Santa Fe Capital), que no forma parte de la federación nacional en términos de encuadramiento gremial. En todos los casos, aplica el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 40/89, bajo el cual se encuadra la totalidad del personal operativo no jerárquico.

Asimismo, mantenemos vínculo con el Sindicato Argentino de Farmacéuticos y Bioquímicos (SAFyB), que agrupa a los Directores Técnicos que se desempeñan en distintas localidades del país, como AMBA, Chubut, Comodoro Rivadavia, Trelew, Esquel, Córdoba y Salta. A estos casos les corresponde el CCT 691/14.

En Chile, operamos con un sindicato de empresa, de acuerdo con la legislación local. Las condiciones laborales del personal sindicalizado están regidas por un acuerdo firmado a nivel empresa.

Nuestro equipo de Capital Humano mantiene un vínculo directo y diario con los delegados sindicales. Actualmente, contamos con 30 delegados en Argentina y 3 en Chile.

En OCASA cumplimos con la normativa laboral vigente, incluyendo la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Asociaciones Sindicales, la Ley de Riesgos del Trabajo, los Convenios Colectivos aplicables y sus disposiciones complementarias.

Salud y seguridad ocupacional

Trabajamos con la **Política de Seguridad, Salud y Medioambiente** de la compañía que 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

Todos aquellos que trabajan con OCASA, incluyendo colaboradores, clientes, proveedores y contratistas, deben adherirse a esta política y denunciar cualquier desvío. Nuestro objetivo es promover este compromiso en toda nuestra cadena de valor y en las comunidades en las que estamos presentes, asegurando la seguridad de las personas a largo plazo.

También, tenemos un Sistema de Gestión de Calidad, y de Seguridad, Salud y Medio ambiente que contiene los procedimientos de la compañía, los cuales cumplen los requerimientos regulatorios y normativos. Anualmente, realizamos auditorías internas y autoinspecciones con el objetivo de asegurar que nuestras plantas y procesos cumplen los estándares internos y regulatorios.

Para asegurar la seguridad y mitigar los riesgos asociados con cada una de nuestras operaciones, utilizamos dos Guidelines: uno para la gestión de riesgos de puestos de trabajo y otro para la gestión de riesgos laborales, este último enfocado en la salud y seguridad de nuestros colaboradores.

Asimismo, disponemos de otros documentos claves: Manual de Compliance para la identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes; Código de Ética y conducta de la compañía; SOP Notificación e Investigación de Accidentes y Reporte de Incidentes y SOP Gestión de Elementos de Protección Personal. Un SOP (Standard Operating Procedure, por sus siglas en inglés) es un procedimiento operativo estándar. Es un documento que describe de manera detallada y sistemática los pasos o acciones a seguir para realizar una tarea o proceso específico dentro de una organización, garantizando que se realice de manera consistente y conforme a los estándares establecidos.

La compañía implementa un sistema de gestión de riesgos en temas de seguridad y salud que abarca desde la identificación y evaluación de riesgos hasta la implementación de acciones correctivas y la revisión continua, con un enfoque en la responsabilidad, la documentación y la comunicación.

En 2024, en OCASA no se registraron enfermedades laborales como resultado de nuestras actividades, según los datos oficiales de la ART.



Programa, campañas y capacitaciones de seguridad y salud laboral

Además del Programa anual de capacitación en materia de HSE nos sumamos a las celebraciones del 7/ABR: Día Mundial de la Salud y del 28/ABR: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo; para difundir conceptos sobre seguridad y salud laboral.

Asimismo, realizamos capacitaciones sobre las siguientes temáticas: manejo seguro de autoelevadores, PAX, uso correcto y cuidado de EPP, levantamiento manual de cargas, roles de evacuación y riesgo de incendio y uso de extintores.

1978 colaboradores capacitados.
223 horas de capacitación.

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

En OCASA, tenemos un Comité de Ausentismo en el que se revisan temas de enfermedad, accidentes, entre otros. Participan el CEO, el área de Capital Humano, HSE y Operaciones. Para la gestión de la salud en nuestra organización, contamos con un Servicio médico interno y la colaboración de una consultora especializada.

Programas para transportistas externos

En línea con nuestro compromiso con la seguridad y la eficiencia operativa, llevamos adelante un programa de formación continua para transportistas externos que prestan servicio a OCASA.

Estas capacitaciones mensuales están orientadas a fortalecer la conducción responsable, optimizar el uso de energía y promover la prevención de accidentes.

Prevención y acción ante accidente vehicular: 26% en 2024 vs. 6.30% en 2023.

Conducción eficiente y ahorro de energía: 24% en 2024 vs. 11% en 2023.

Esta alianza nos proporciona asesoramiento médico y legal, así como personal médico permanente en sucursal Soldati, incluyendo un médico y tres enfermeros. El servicio tiene cobertura nacional.

Estructura del área HSE:

- 1 Gerente.
- 1 Jefe.
- 7 Líderes.



Cientes

Nuestros clientes

Productos y servicios de calidad

Cuidamos la seguridad y privacidad de nuestros clientes

Atención orientada al cliente

Innovación y tecnología como diferencial de nuestro servicio

Nuestros clientes

La relación con nuestros clientes es un pilar fundamental de nuestro negocio. Trabajamos constantemente para ofrecer un servicio de excelencia, combinando tecnología de vanguardia con los más altos estándares de seguridad. Escuchamos sus necesidades y mejoramos continuamente nuestros procesos para acompañar y potenciar su crecimiento.

Contamos con clientes de diferentes sectores de la economía, entre ellos: **gobiernos, servicios financieros, servicios de salud, servicios de eCommerce y paquetería**, como así también clientes de consumo masivo, **retail, moda y fashion, tecnología, telecomunicaciones** e industrias tales como **minería, oil & gas**.

En cuanto al tamaño, prestamos servicios tanto a empresas multinacionales con más de 10.000 empleados como también brindamos servicios logísticos a pequeñas y medianas empresas o emprendedores que realizan pocos envíos diarios de sus productos.

Esto nos permite tener una flexibilidad y una gran cobertura a nivel nacional en todos los mercados donde OCASA opera.

Geográficamente, nuestra principal plaza en Argentina es en AMBA. Además, contamos con una de las redes logísticas más importantes del país, lo que nos permite llegar a cualquier destino nacional en un transcurso determinado de días para cada código postal.

En LATAM, contamos con más de 70 sucursales en todo el territorio que, con altos estándares de calidad y eficiencia, logran la entrega efectiva por parte de nuestro equipo de Operaciones.

Cientes Calypso

En OCASA brindamos atención personalizada a todos nuestros clientes, adaptándonos a sus necesidades específicas. Para los Clientes Calypso, que cuentan con mayor volumen de facturación, ofrecemos además una propuesta de valor diferenciada que incluye reuniones periódicas, visitas a planta y prioridad en la implementación de nuevos productos, asegurando así un acompañamiento aún más cercano y ágil.

Nos vinculamos con nuestros clientes a través de diferentes puntos de contacto:



Productos y servicios de calidad

En OCASA hacemos foco en brindar un servicio de calidad. Para ello, contamos con un **Sistema de Gestión de Calidad Corporativo** (SGC) que comprende a las políticas y guidelines corporativos, documentos de alcance global, regional y local, así como también procedimientos, instructivos y manuales. Toda la información del SGC es de carácter privada y está disponible internamente para que la totalidad de nuestros colaboradores pueda acceder a ella. También puede compartirse con los clientes, organismos de control y entidades certificadoras en el marco de auditorías externas. Contamos con el equipo de **Calidad / HSE** (seguridad, salud y medio ambiente por sus siglas en inglés) con el fin de asegurar que los procesos establecidos en el SGC mantengan altos estándares. Su responsabilidad, además, incluye velar por el cumplimiento de la regulación internacional vigente en materia de calidad, la local sobre HSE y las certificaciones ISO pertinentes.

Para asegurar la preservación y el cuidado de la calidad de productos y servicios de la compañía, en 2024 llevamos adelante:

- **Autoinspecciones:** que evalúan el cumplimiento de los lineamientos normativos, de las certificaciones ISO aplicables y de los requerimientos de los clientes establecidos en los acuerdos de calidad.

- **Auditorías internas:** para evaluar el cumplimiento de los lineamientos internos en materia de **Calidad/HSE** y la norma internacional y local.
- **Auditorías y relevamientos:** para verificar el cumplimiento de los lineamientos normativos de HSE.

A través de indicadores de gestión (KPIs) hacemos una revisión mensual del SGC. Todas las gerencias y direcciones de la compañía reciben el reporte resultante, en el que se incluyen los siguientes hitos:

- Documentos
- Reclamos
- Desvíos
- Acciones (CAPAs)
- Auditorías Internas - externas y Autoinspecciones
- Oportunidades de mejora
- Homologación de proveedores
- Controles de cambio
- Análisis de riesgo
- Validaciones
- Calibraciones
- Accidentes / Cuasi-accidentes

Los resultados de los KPIs anuales nos permiten establecer los planes de trabajo del año siguiente, como el programa de auditorías internas que prioriza a las plantas que requieren

- mejoras. Para asegurar una adecuada gestión de nuestros impactos relacionados con la calidad y el servicio al cliente, contamos con un proceso de **Análisis de Riesgo** (RA). Este proceso nos permite identificar y evaluar los riesgos e impactos potenciales, clasificándolos en niveles de severidad: alto, medio o bajo.

A partir de esta evaluación, establecemos acciones específicas para mitigar aquellos riesgos que se consideran altos o que tienen un impacto significativo. Todas las acciones de mitigación cuentan con un seguimiento que asegura la remediación.

Para sostener una cultura de calidad, creemos fundamental fomentar la sensibilización tanto dentro de nuestra compañía como entre nuestros clientes. En este marco, cada noviembre llevamos a cabo la **Campaña del Mes de la Calidad**, una iniciativa orientada a reforzar el conocimiento y compromiso con esta temática. La campaña incluye acciones de concientización y una encuesta que nos permite medir el nivel de comprensión e involucramiento de nuestro equipo.

Asimismo, en nuestras reuniones con clientes compartimos activamente nuestros valores y principios corporativos, los cuales también están disponibles en nuestra página web, alcanzando tanto a clientes actuales como a potenciales.

Contamos con certificación **ISO 9001** en Argentina, Colombia, México y Perú.



Cuidamos la seguridad y privacidad de nuestros clientes

Nuestra Política General de Seguridad Informática se basa en la norma ISO 27001, garantizando un marco sólido para la protección de datos e información. Durante 2024, logramos importantes avances en ciberseguridad, fortaleciendo nuestras medidas de resguardo y control:

- **Conectividad segura:**

Implementamos un túnel VPN site-to-site entre la infraestructura de nuestros clientes y la nuestra, con acceso controlado mediante usuario y contraseña. El alta es gestionada por el equipo de Seguridad Informática de OCASA y solicitada por el área de Seguridad Informática de cada cliente.

- **Protección de datos:**

Reforzamos nuestros procesos de backup para garantizar la integridad de la información.

- **Mejora en infraestructura:**

Realizamos el upgrade de nuestros firewalls, incorporando nuevos modelos y actualizando su firmware. Además, reemplazamos enlaces obsoletos en sucursales y ampliamos la capacidad en puntos críticos.

- **Autenticación reforzada:**

Implementamos MFA (Múltiple Factor de Autenticación) para conexiones VPN, elevando el nivel de seguridad en el acceso.

- **Detección y respuesta a amenazas:**

Incorporamos XDR (Extended Detection and Response), una plataforma avanzada para la detección, respuesta y remediación de ciberataques.

- **Implementamos CyberSOC**, un centro de monitoreo de seguridad 24/7 que analiza y responde a incidentes en tiempo real.

- **Desplegamos las plataformas FortiAnalyzer y FortiManager** para la gestión y monitoreo centralizado de nuestros firewalls.

Con estas iniciativas, seguimos evolucionando para brindar a nuestros clientes un entorno digital más seguro y confiable.

- **Sistema de prevención y detección temprana de casos de fraude**

Para garantizar la seguridad y la integridad de nuestra infraestructura tecnológica, contamos con un marco de políticas y normativas que

regulan el uso de sistemas, redes y accesos en OCASA. Estas medidas aseguran que solo personal autorizado pueda operar dentro de nuestros entornos digitales.

Cada colaborador accede exclusivamente a los sistemas, archivos y conexiones correspondientes a su rol, con permisos otorgados mediante un ticket gestionado por la mesa de ayuda y validado por su superior. De esta manera, reforzamos los controles internos y minimizamos riesgos, fortaleciendo nuestro sistema de prevención y detección temprana de fraudes.

- **Capacitaciones**

Dictamos capacitaciones a nuestros colaboradores sobre seguridad de la información a través del eLearning, con una duración aproximada de 30 minutos.

Durante 2024, alcanzamos a 743 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, a la vez, comprender la importancia de realizar backups y proteger el uso del correo electrónico.

Atención orientada al cliente

En **OCASA** buscamos la satisfacción de nuestros clientes mediante una atención enfocada en sus necesidades y expectativas.

Durante 2024 implementamos diversas mejoras tanto en la atención B2C (clientes finales) como en la B2B (clientes corporativos), con el objetivo de optimizar la experiencia del cliente y fortalecer nuestra relación con ellos.

B2C: Nos enfocamos en la personalización del servicio, reduciendo el esfuerzo requerido por los clientes para resolver inconvenientes, fomentando la autogestión y mejorando la experiencia general.

B2B: Implementamos una nueva plataforma que permite a nuestros clientes autogestionar tareas y acciones, lo que optimiza tiempos y mejora los niveles de servicio gracias a las mejoras en los procesos.

Adicionalmente, incorporamos automatizaciones y notificaciones para anticiparnos a posibles incidencias y actuar de manera proactiva.

También, implementamos mecanismos de alerta y control que fortalecen la detección y la gestión de desvíos en el servicio.

Centro de atención

Contamos con un centro de atención al cliente y un sistema de gestión de reclamos que nos permite monitorear y responder de manera eficiente a las inquietudes de nuestros clientes. En 2024, desarrollamos mejoras en los procesos críticos de atención, optimizando los mecanismos de alerta y preaviso ante potenciales desviaciones en el servicio, lo que nos permitió aumentar la eficiencia en la resolución de reclamos y fortalecer la relación con nuestros clientes.

Medición de la satisfacción del cliente

Gestionamos la experiencia del cliente midiendo y monitoreando continuamente a través de distintas herramientas:

- **Encuestas transaccionales para clientes B2C**, enviadas por correo electrónico al finalizar el proceso de distribución. En 2024, obtuvimos un total de 41.000 respuestas. Nuestro Net Promoter Score (NPS) alcanzó el 65,9%, lo que significa un alto nivel de satisfacción y recomendación por parte de nuestros clientes.

Canales disponibles para realizar reclamos, sugerencias y enviar opiniones:

- B2C:** Atención a través de WhatsApp y canal telefónico.
- B2B:** Atención a través de correo electrónico y de nuestros oficiales de cuenta.

- **Evaluación de la atención al cliente**, tanto en el canal telefónico como en chat. Encuestas relacionales para clientes B2B, con el objetivo de medir la satisfacción y obtener insights para la mejora continua del servicio.
- **Service Level Agreement (SLA):** alcanzó el 96,4% el porcentaje de pedidos entregados dentro del plazo comprometido.
- **Efectividad en Primera Visita (FV%):** el porcentaje de entregas completadas con éxito en el primer intento.

	2023		2024	
Nuestros clientes	B2C	B2B	B2C	B2B
Reclamos recibidos	261.523 (de los cuales se generaron 73352 reclamos)	126.922	125.260	69.327
Causa principal reclamos	Estado del envío	Estado del envío	Estado del envío	Estado del envío
Reclamos resueltos	73.352	126.922	125.260	69.327
Reclamos sin fundamentos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Herramientas de medición de satisfacción del cliente	Encuesta de experiencia de satisfacción (medición in house)	Encuesta de experiencia semestral mediante Survio	NPS	NPS
Cantidad de respuestas obtenidas NPS	62.000	84	41.000	73
%NPS	59,1% *Medición desde el 29/JUN/2023	14,3%	65,9%	11%

*Un alto FV% indica que el cliente recibió su pedido sin inconvenientes ni demoras.

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:

Innovación para un transporte más sustentable

Para la distribución postal y de paquetería desde nuestra planta de Iriarte, incorporamos un vehículo eléctrico de la marca nacional Sero Electric. Para 2025, nos proponemos adquirir un nuevo vehículo eléctrico, para lo cual estudiaremos las distintas opciones del mercado.

Innovación en las bodegas

La eficiencia en el uso de la capacidad de las bodegas nos permite disminuir nuestro impacto ambiental. Por ello, este año iniciamos las pruebas para reemplazar por “Thermobag” a las tradicionales neveras de telgopor. Se trata de bolsas de material térmico que, al ser plegables, permiten disminuir el lugar necesario para almacenaje.



Logros 2024

Aumentamos las entregas con el vehículo eléctrico de nuestra flota de última milla, reforzando el compromiso con la logística sostenible.



Implementamos mejoras en la plataforma Unigis con tecnología avanzada de planificación logística que permitió optimizar rutas de distribución, reduciendo kilómetros recorridos y disminuyendo nuestra huella de carbono.



Trabajamos junto a nuestros clientes en la reducción del uso de materiales no reciclables en el packaging, utilizando robots que reducen el uso del film stretch y promoviendo soluciones más livianas y sostenibles, sin comprometer la seguridad de los envíos.





Innovación en el packaging

En 2024 continuamos utilizando bolsas ecológicas fabricadas con material reciclado. Hemos adquirido en el año un total de 576.400 unidades. Además, continuando con esta línea, investigamos y probamos bolsas fabricadas con carbonato de calcio (CaCO_3), se trata de un material abundante que se extrae de la piedra caliza. Es considerado más sustentable, al tener un menor impacto ambiental a largo plazo, especialmente en términos de descomposición.

Innovación en el proceso de tracking

Enfocados en mejorar la experiencia del cliente, seguimos innovando en el proceso de tracking de los envíos. Para ello, trabajamos en nuevos proyectos de geolocalización de direcciones, a cargo de los equipos de IT e Innovación.

- Desarrollo de automatización de geolocalización y validación de direcciones con herramientas y APIs externas para reducir la mayor cantidad de direcciones geolocalizadas manualmente.
- Asignación de score de calidad de dirección por las APIs externas.
- Estamos desarrollando una nueva herramienta basada en modelos de inteligencia artificial, con el objetivo de optimizar la calidad de las direcciones que

actualmente reciben un bajo puntaje por parte de las aplicaciones externas. Este nuevo enfoque se apoya en las bases de datos existentes, y representa una evolución frente a soluciones anteriores, incorporando tecnología más robusta y eficiente para mejorar la precisión y confiabilidad del proceso.

Mejora continua

Seguimos en proceso de implementación de 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.



Primera entrega aérea con drone

En 2024, realizamos el primer vuelo con drone para un operador logístico en Argentina, autorizado por la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC), transportando insumos hacia una institución médica pública. Esta iniciativa marcó un hito para el sector, demostrando el potencial de la tecnología aérea no tripulada como una solución innovadora para ampliar y optimizar nuestra red logística. Completamos más de 30 vuelos seguros, cumpliendo estrictamente con los más altos estándares de seguridad aérea.

Proveedores

Nuestros proveedores

Gestión de proveedores

Selección y gestión digital

Evaluación

Beneficios para transportistas

Nuestros proveedores

Consideramos clave construir relaciones de largo plazo con nuestros proveedores, basadas en la confianza, la colaboración y alineadas con nuestros principios y valores. Para ello, contamos con una selección cuidadosa que procura garantizar el cumplimiento de altos estándares de ética y calidad.

Nuestra red de proveedores en OCASA es diversa e incluye empresas de transporte, distribución, manufactura, logística y tecnología, entre otras. Dependiendo de las necesidades y las condiciones del mercado, trabajamos tanto con proveedores locales, como nacionales e internacionales, siempre buscando la mejor opción para ofrecer un servicio eficiente y de calidad. En 2024 comenzamos a consolidar la relación con algunos proveedores estratégicos, esto nos permite optimizar costos y mejorar los tiempos de entrega.

Indicadores	2023	2024
Total de proveedores	663	656
Gasto total a proveedores	\$ 9,7 mil millones	\$ 31 mil millones

Geográficamente, no hubo cambios significativos en la localización de nuestros proveedores, y al igual que en el año anterior, Buenos Aires es la principal plaza en la que se ubican. Igualmente, contamos con proveedores por región para poder cubrir las necesidades de nuestras sucursales de manera más eficiente.

1976 proveedores transportistas
9% mujeres transportistas

Gestión de proveedores

Nuestra política de compras pone el foco en la eficiencia y la calidad de los productos y servicios adquiridos. Criterios de costos y oportunidad conviven con aquellos necesarios para la construcción de relaciones sólidas, éticas, transparentes y orientadas por altos estándares de sostenibilidad social y ambiental.

Nuestro proceso:

- Necesidad:** Identificación por cada departamento de la necesidad de productos o servicios.
- Cotización:** Solicitud de cotizaciones a proveedores preseleccionados, considerando criterios de calidad, precio y tiempo de entrega.
- Evaluación:** Análisis de las propuestas recibidas, atendiendo factores de calidad, reputación del proveedor, estándares éticos, entre otros.
- Selección:** Elección del proveedor que mejor cumple los requisitos.
- Contratación:** Acuerdo de partes previa negociación de los términos y condiciones del contrato.

- Seguimiento:** Monitoreo y evaluación continuos del desempeño del proveedor, para asegurar el cumplimiento de los compromisos acordados.

Comunicación con proveedores

Entendemos que una buena comunicación con nuestros proveedores es indispensable. Es por eso, que contamos con distintos canales que facilitan un vínculo fluido:

- Reuniones presenciales y virtuales
- Email: compras@ocasa.com
- WhatsApp de cada comprador de la compañía
- Plataforma digital para proveedores de transporte: www.certronic.com
- Plataforma de cobranzas digital para otros proveedores: www.cobranzas.com

Selección y gestión digital

Nuestros procesos de selección y alta de proveedores están completamente digitalizados, distinguiéndose el correspondiente a aquellos que prestan servicios de transporte del resto de los proveedores.

Para los primeros, la plataforma Certronic facilita la gestión de toda la documentación que requerimos. En tanto que los demás, gestionan la presentación de facturas y los términos para su cobro a través de la plataforma de cobranzas.

Los diferentes tipos de transportistas tienen distintos requisitos de documentación a presentar, y la gestión de contratación está a cargo del área Estrategia de Transportes. Según sean flateros o unipersonales, mantenemos una relación diferenciada acorde a sus particularidades para garantizar un servicio eficiente y de calidad.

Evaluación

Las evaluaciones del rendimiento de nuestros proveedores las hacemos mediante auditorías, con el soporte de la plataforma Certronic. Cuando detectamos alguna inconsistencia, notificamos al proveedor para darle la oportunidad de regularizar su situación.

La evaluación de desempeño logístico es gestionada por Atención al Transportista, que mide el porcentaje de cumplimiento operativo de cada proveedor.

En el ámbito documental, los criterios de evaluación incluyen:

Cumplimiento documental

Entrega oportuna y en conformidad con los requisitos establecidos.

Actualización

Renovación de documentos dentro de los plazos estipulados.

Coherencia y veracidad

Validación de información correcta y libre de inconsistencias.

Respuesta a observaciones

Corrección ágil de no conformidades detectadas.

Cumplimiento normativo

Adherencia a regulaciones legales y certificaciones aplicables.

Uso de Certronic

Carga adecuada de documentos y atención a alertas de auditoría.

Inspecciones a la flota

Contamos con procesos de control de documentación relevante para asegurarnos su vigencia. En 2024 realizamos un promedio de 1.100 controles mensuales. 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.

Para garantizar el cumplimiento normativo y la seguridad en nuestras operaciones, disponemos de una plataforma que nos permite bloquear automáticamente el acceso a las plantas operativas de aquellos proveedores que no cumplan con esos requisitos. De esta forma, buscamos asegurar altos niveles de calidad y cumplimiento en la interacción con los proveedores de transporte.

Además, para aumentar la seguridad y el monitoreo de la flota, en 2024 contratamos un

nuevo proveedor de servicios satelitales e implementamos un sistema de radiofrecuencia inviolable en los troncales* de todo el país.

Optimización del Uso de Film en Embalaje

Reducimos el micronaje del film de 23 a 17 micrones, optimizando el uso de material sin comprometer la seguridad de la carga. Esta mejora permite:

- **Menor consumo de insumos**, disminuyendo la cantidad de plástico por pallet.
- **Mayor eficiencia en el embalaje**, gracias a técnicas avanzadas de estiramiento y tensión controlada.

**Servicio interplantas (de sucursal a sucursal) con mercadería consolidada de distintos clientes para su posterior distribución final.*



Beneficios para transportistas

A los proveedores de transporte les brindamos el beneficio de la tarjeta YPF Ruta para la compra de combustible. Al cierre del mes, los consumos realizados con ella los descontamos de su facturación. Además, les damos la posibilidad de solicitar adelantos para realizar cursos de LiNTI y, al igual que el beneficio anterior, esos adelantos se descuentan de la facturación.

Por otra parte, creamos un club exclusivo para transportistas, disponible a través de la plataforma web transportistasocasa.com. En ella, los transportistas de OCASA pueden crear un usuario personal y, como miembros del club tienen la posibilidad de disfrutar de descuentos en diversos rubros como gastronomía, supermercados, entretenimiento, entre otros. Incluso, esta plataforma cuenta con un bot que facilita su uso.

Por último, a través de WhatsApp brindamos a los transportistas información actualizada y diversas notificaciones importantes. Esto facilita la interacción directa y permite brindar novedades y detalles relevantes a conocer en todo momento.

Capacitaciones transportistas en seguridad vial:

Prevención y acción ante accidente vehicular: 27% transportistas capacitados.

Conducción eficiente y ahorro de energía: 24% transportistas capacitados.



| Comunidad

Compromiso con la comunidad
Derechos Humanos

Compromiso con la comunidad

En OCASA entendemos que nuestro rol como compañía va más allá de brindar soluciones logísticas.

Estamos comprometidos con las comunidades en las que operamos, y buscamos poner nuestras capacidades al servicio de quienes más lo necesitan.

Desde nuestra experiencia, sabemos que la logística puede ser una herramienta poderosa para generar impacto social, y elegimos utilizarla para acercar ayuda concreta a distintos rincones del país.

A través de programas propios y en alianza con organizaciones de la sociedad civil, colaboramos en acciones que promueven la integración social, el acompañamiento en situaciones de vulnerabilidad y la generación de nuevas oportunidades.

Transportamos donaciones y recursos esenciales de forma segura y eficiente, conectando a fundaciones y asociaciones con comunidades de todo el territorio argentino.

Además, impulsamos proyectos de inserción laboral orientados a personas en situación de calle y a quienes estuvieron privadas de su libertad, acompañando su proceso de reinserción a la sociedad y al mundo del trabajo. Creemos que la inclusión comienza con oportunidades reales, y trabajamos para ofrecerlas desde un enfoque humano y transformador.

Nuestro compromiso con la comunidad es también un compromiso con nuestro propio equipo: estas acciones fortalecen nuestra cultura organizacional y nos recuerdan que hacer logística también puede ser una forma de construir un mundo más justo y solidario.



Programas de la compañía

Creemos en el valor del trabajo conjunto entre el sector privado, el sector público y las organizaciones de la sociedad civil como motor de cambio positivo y de alto impacto en las comunidades.

Por eso, celebramos alianzas que nos permiten acompañar el desarrollo e implementación de programas orientados a la integración social y al bienestar de las poblaciones más vulnerables.

En este marco, en Argentina trabajamos junto a la **Fundación Sí** en acciones de respuesta frente a emergencias, como inundaciones, incendios y otras situaciones críticas. También colaboramos con organizaciones como **Haciendo Camino**, **Cuerpo y Alma**, y **Pata Pila**, que desempeñan una labor fundamental en el norte argentino, brindando asistencia integral a comunidades en situación de vulnerabilidad.

Capacitación en planta de jóvenes de la comunidad de la Fundación Cimientos

En alianza con ARLOG, Plaza Logística y la Fundación Cimientos, llevamos adelante un programa de capacitación con el objetivo de promover la profesionalización en el sector logístico y ampliar las oportunidades de empleo para jóvenes de entre 18 y 25 años, provenientes de comunidades cercanas a nuestra planta de Villa Soldati.

La iniciativa brinda herramientas teóricas y prácticas que permiten a los participantes adquirir una comprensión directa del funcionamiento del sector. A través de visitas guiadas y experiencias de aprendizaje en entornos reales de operación, los

jóvenes observan y se familiarizan con los procesos clave de la logística, fortaleciendo así su formación e inserción laboral.

Durante el año 2024 impactamos en:
60 jóvenes egresados.
60% de los egresados son mujeres.
71% en sucursal Soldati.

Distribución de donaciones

Con presencia operativa en todo el país, ponemos nuestras capacidades logísticas al servicio de instituciones y organizaciones que trabajan por la inclusión, la solidaridad y el desarrollo social. A través de nuestra infraestructura y experiencia, facilitamos el transporte y la entrega de donaciones, asegurando que los recursos lleguen a quienes más los necesitan.

Ponemos nuestra logística en movimiento para acercar ayuda donde más se necesita.

2.790 bultos entregados.

Donaciones de cajas navideñas

Como parte de nuestro compromiso social, destinamos una porción de nuestras cajas navideñas corporativas a organizaciones y asociaciones que brindan apoyo a personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo así a llevar un poco de esperanza y alegría en estas fechas especiales.

750 cajas navideñas entregadas.



Programa de inclusión laboral

Sobre el programa

En OCASA Argentina colaboramos con la **Fundación Sí** para brindar oportunidades laborales a personas en situación de calle, quienes reciben un acompañamiento psicológico y social directamente por parte de la fundación. Nosotros, como empresa, acompañamos a estas personas en su día a día laboral, integrándolas plenamente a nuestro equipo.

De igual manera, trabajamos junto a la **Fundación Espartanos**, que ofrece un apoyo integral, incluyendo contención emocional y capacitación, a personas que estuvieron privadas de su libertad y buscan reinserirse en la sociedad. Nuestro compromiso es proporcionarles un espacio laboral donde puedan desarrollarse y sostener su inserción, acompañándolos como miembros valiosos de nuestra comunidad de trabajo.

Estas alianzas reflejan nuestro compromiso con la inclusión y la generación de oportunidades que transforman vidas, basadas en el trabajo y el apoyo mutuo.

Distribución insumos para residencias universitarias

Acompañamos a **Fundación Sí** en su programa de residencias universitarias, que cuenta con 26 residencias en distintas provincias de Argentina. Este programa ofrece alojamiento gratuito a jóvenes de zonas rurales que desean continuar sus

estudios superiores y no cuentan con los recursos necesarios para afrontar un alquiler.

Desde OCASA contribuimos poniendo a disposición nuestra red logística para trasladar equipamiento, mobiliario, donaciones y otros insumos necesarios para la puesta en marcha y el mantenimiento de las residencias. Respondemos a las necesidades específicas de cada ubicación, colaborando en tiempo y forma con el abastecimiento de recursos esenciales para que los estudiantes puedan vivir y estudiar.

Souvenirs con impacto social

Como parte de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros equipos, cada vez que nace un hijo o hija de una persona que trabaja en OCASA Argentina, entregamos un **amigurumi** tejido por madres que participan del programa de oficios de la **Asociación Haciendo Camino**. Acompañamos así ese momento especial con un gesto lleno de afecto y con sentido social, que también apoya un proyecto de trabajo digno.

De la misma manera, para nuestro encuentro anual de fin de año 2024, entregamos como souvenir, pequeños pinitos tejidos al crochet también elaborados por estas madres. Con esta acción, contribuimos a fortalecer su autonomía y desarrollo a través del trabajo, generando un impacto positivo y concreto.



Derechos Humanos

En OCASA, el respeto y la promoción de los Derechos Humanos son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Impulsamos activamente la inclusión y la equidad, tanto dentro de la compañía como en nuestras acciones hacia la comunidad, apoyando iniciativas concretas que garantizan la igualdad de oportunidades y fomentan la equidad de género. En esta línea, en el 2024 comenzamos el desarrollo de un nuevo proyecto que se implementará el próximo año, con el objetivo de empoderar a mujeres, especialmente a mujeres líderes. Esta iniciativa estará enfocada en su desarrollo profesional y personal, y se articulará a través de dos líneas de acción principales:

Pasantías para mujeres, que brindarán oportunidades reales de experiencia laboral en distintas áreas de la empresa.

Mentoría, donde mujeres líderes y profesionales compartirán su conocimiento, acompañando a las participantes en su camino de crecimiento y liderazgo.

El propósito es fortalecer habilidades, impulsar el acceso equitativo al ámbito laboral y construir una red de apoyo que potencie la participación de más mujeres en espacios de decisión.

Durante 2024 también participamos en el análisis sobre brecha de género liderado por **PwC**, en el marco de las empresas que forman parte de la iniciativa **PARES**, impulsada por el **Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua en materia de igualdad. Asimismo, en OCASA buscamos construir una organización más inclusiva, diversa y equitativa. Por eso, promovemos espacios de sensibilización y capacitación para los equipos de Capital Humano, con el objetivo de alentar la **incorporación de personas con discapacidad** como parte de nuestra cultura interna.

En colaboración con la organización **Inclúyeme** —empresa social que desde 2013 acompaña a organizaciones en el desarrollo de programas integrales de diversidad— llevamos adelante una instancia de capacitación para profesionales de Capital Humano de nuestras operaciones en LATAM, orientada a la construcción de entornos laborales más inclusivos y accesibles. La actividad contó con la participación de 25 personas y tuvo una duración de dos horas.

Entendemos que proteger y promover estos derechos implica crear un entorno donde cada persona sea valorada, respetada e incluida. Este

compromiso transversal impulsa nuestras acciones para construir una organización justa, diversa y equitativa, que no solo fortalece nuestro equipo, sino que también genera un impacto positivo en la sociedad. Seguiremos trabajando para que estos principios guíen cada decisión y contribuyan al desarrollo sostenible de nuestra comunidad.

ExpoBarrial MUJER

Participamos de esta iniciativa organizada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA), enfocada exclusivamente en la empleabilidad de las mujeres.

Durante las jornadas, se generan espacios para que las participantes puedan entregar sus currículums y/o realizar entrevistas, facilitando su inserción laboral.

Implementamos un código QR compartido, que permitió a las postulantes acceder de forma rápida y sencilla a nuestras vacantes disponibles, generando oportunidades concretas y favorables para su desarrollo profesional.

Ambiente

Política de Gestión Ambiental

Eficiencia energética

Emisiones

Gestión de recursos

Gestión de residuos

Concientización ambiental

Política de Gestión Ambiental

En OCASA, promovemos una gestión ambiental responsable, impulsando acciones para optimizar el uso de recursos, reducir el consumo de energía y minimizar las emisiones de carbono. Trabajamos de manera colaborativa con nuestros clientes y proveedores para fomentar prácticas sustentables en toda nuestra cadena de valor.

Contamos con una Política de Sustentabilidad y una Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, disponibles para todos nuestros colaboradores a través de nuestro sistema electrónico de gestión de calidad, con alcance global.

Asimismo, nuestro **Manual de Compliance** está en plena vigencia y destaca la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y la Sostenibilidad como ejes fundamentales de nuestra compañía.

Política de Sustentabilidad

Nuestro compromiso ambiental 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.
- 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 Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Nuestra Política se centra 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.

Eficiencia energética

Asumimos un compromiso activo con la gestión ambiental, impulsando acciones que nos permitan monitorear y mejorar continuamente nuestro desempeño. Contamos con un **Sistema de Gestión Ambiental** basado en el seguimiento de indicadores clave como consumo eléctrico, residuos reciclados (papel/cartón, pallets, plástico, compost y economía circular de poliestireno expandido), accidentes viales vs. kilómetros recorridos y combustible consumido en flota propia. A partir de estos datos, calculamos las emisiones equivalentes de CO₂ y realizamos un seguimiento mensual, implementando medidas de mejora cuando sea necesario.

Desde hace tres años, registramos anualmente nuestra información ambiental, financiera y de desempeño en el **Carbon Disclosure Project** (CDP). Asimismo, participamos en **EcoVadis**, lo que nos permite fortalecer nuestros objetivos de sostenibilidad corporativa, generar impacto a escala y mejorar el desempeño en sostenibilidad, tanto de la compañía como de nuestra cadena de valor. En línea con este compromiso, estamos en proceso de implementación de la norma **ISO 14001:2015**.

Además, contamos con mecanismos formales para la recepción de inspecciones normativas por parte de los organismos competentes, como **APRA** y el **ex-OPDS** en Argentina. A la fecha, no hemos recibido multas ni sanciones ambientales.

Promovemos la eficiencia energética a través de diversas iniciativas que nos permiten optimizar el consumo de energía y reducir nuestro impacto ambiental. Implementamos proyectos específicos para mejorar la eficiencia en nuestras operaciones, priorizando el uso de tecnologías que minimicen el consumo energético tanto de manera directa como indirecta.

Entre las medidas implementadas, destacamos:

- **Optimización del consumo en instalaciones:** Instalación de sensores de movimiento en baños y vestuarios para activar la iluminación solo cuando sea necesario.
- **Sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED:** En proceso de implementación en todas nuestras plantas en Argentina, priorizando una iluminación más eficiente y sostenible.

Gracias a estas iniciativas, logramos una reducción del 18% en el consumo energético y continuamos avanzando en nuestro programa de conversión a iluminación LED en todas nuestras plantas.

Plantas argentinas con iluminación 100% LED:

- Sucursal Martínez
- Sucursal Sarandí
- Sucursal Soldati
- Sucursal Iriarte

(incluye sectores con sensores de movimiento)

Consumo interno de energía*	Unidades de medida	2023	2024
Gas-oil	Litros	400.901	346.013
Nafta	Litros	71.804	83.866
Energía eléctrica	Intensidad de energía eléctrica /m2	61	58,91

*Alcance LATAM

Intensidad energética*	2023	2024
Intensidad energética (elec./m2)	112	97

*Alcance LATAM



Emisiones

Reconocemos el impacto de la logística en la generación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a lo largo del ciclo de vida de los productos y en los procesos de producción y distribución. Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, trabajamos en la reducción de nuestra huella de carbono a través de la incorporación de tecnologías y prácticas más sostenibles en nuestras operaciones.

Entre nuestras iniciativas destacamos:

- **Uso de combustibles alternativos:**
Incorporamos unidades que utilizan GNC dentro de nuestra flota de vehículos y sumamos un vehículo eléctrico en Argentina. Medición de la Huella de Carbono: Desde 2024, incluimos los vuelos corporativos en nuestro cálculo de emisiones, ampliando el alcance de nuestra medición.
- **Flota sustentable:**
Actualmente, el 1% de nuestra flota opera con combustibles alternativos (GNC y electricidad), con el objetivo de continuar expandiendo su uso en los próximos años.

Emisiones GEI*	2023	2024
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (tCO ₂ e)	3308,9	3958,18

*Alcance: OCASA LATAM.

Gestión de recursos

Gestión de materiales

Entendemos que el embalaje y el packaging, elementos clave en los procesos logísticos y de distribución, tienen un impacto ambiental significativo. Por ello, enfocamos nuestros esfuerzos en optimizar el uso de materiales y en la búsqueda de alternativas más sustentables.

En alianza con uno de nuestros proveedores, desarrollamos un proyecto de reutilización de poliestireno expandido en Argentina. A través de esta iniciativa, las neveras de poliestireno expandido utilizadas en nuestras operaciones, son entregadas a Poliex, quien las reprocesa para su reutilización.

Resultados 2024:
4.798,7 kg de neveras tratadas.
4 toneladas de material recuperado.

Este proyecto refuerza nuestro compromiso con la economía circular y la promoción de prácticas más sostenibles en nuestra cadena logística.

Gestión del agua

En línea con nuestro compromiso ambiental, trabajamos en la optimización del consumo de agua en nuestras operaciones, implementando iniciativas que contribuyen a su uso eficiente y a su reducción. Para minimizar el consumo innecesario, instalamos timers en dispensers de agua, reduciendo el uso cuando no hay colaboradores presentes. Además, en distintas sucursales de Argentina contamos con soluciones de reutilización y eficiencia hídrica:

- **Sucursal Martínez:** Ralentizador de agua de lluvia para su reutilización en el lavado de vehículos y riego.
- **Sucursal Sarandí:** Termotanques solares, griferías e inodoros de bajo consumo y ralentizador de agua de lluvia para reutilización en inodoros.
- **Sucursal Soldati:** Termotanques solares en el comedor, griferías e inodoros de bajo consumo en áreas comunes, y ralentizador de agua de lluvia para inodoros.
- **Sucursal Iriarte:** Griferías e inodoros de bajo consumo.

7.057 m3 de agua consumidos en 2024 vs **8.915 m3** de agua consumidos en 2023.

*El agua se extrae de la red de AYSA. El dato se extrae de las facturas de agua.



Gestión de residuos

Implementamos un sistema integral de gestión de residuos, alineado con los requisitos legales y corporativos vigentes, con el objetivo de minimizar nuestro impacto ambiental. Nuestro enfoque abarca desde la reducción en la fuente hasta su disposición final.

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.

Reciclamos 252 kg de cápsulas de café, que nos permitió elaborar junto a Fundación Huerta Niño más de 207 kg de compost destinado a huertas en escuelas rurales de Argentina.

Reciclamos

Materiales (tn)	2023	2024
Cartón papel	118	98
Pallets de madera	331	267
Plástico	89	80

Promovemos una gestión responsable de nuestros residuos, asegurando su segregación, recuperación y reciclaje según su composición y nivel de peligrosidad. Para los residuos sólidos urbanos reciclables, establecemos alianzas estratégicas que permiten su reutilización o reciclaje, contribuyendo a la economía circular.

En línea con este compromiso, implementamos un Programa de Reciclaje en OCASA, que nos permite medir y gestionar las toneladas de papel, cartón, plástico, polietileno y pallets de madera recuperados. Durante este año, ampliamos su alcance incorporando el compostaje de residuos orgánicos.

Actualmente, trabajamos en alianza con el proveedor Poliex para el reciclaje de poliestireno expandido proveniente de los procesos de embalaje en Argentina y, con YoCompost, para el compostaje de residuos orgánicos en la sede de Martínez.

En esta última, los residuos del comedor se transforman en compost in situ, utilizado como abono para los jardines del predio.

Por otro lado, los residuos patogénicos y peligrosos son gestionados conforme a la normativa legal vigente, garantizando su correcto tratamiento y disposición final a través de operadores autorizados.

4 tn de residuos reutilizados en 2024.

450 tn de residuos reciclados en 2024.





Concientización ambiental

Fomentamos una cultura de conciencia ambiental entre nuestros colaboradores, promoviendo su formación y participación en iniciativas alineadas con nuestro compromiso con la sostenibilidad. Creemos que el cambio comienza desde adentro, por lo que desarrollamos campañas de concientización y actividades que refuercen la importancia del cuidado del ambiente.

En este marco, conmemoramos fechas clave como el Día Mundial del Agua (22/MAR), el Día Mundial de la Salud (07/ABR), el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28/ABR), el Día Mundial del Reciclaje (17/MAY), el Día Mundial del Medio Ambiente (05/JUN), el Día Mundial del Aire (07/SEP), el Día Mundial de la Calidad (14/NOV) y el Día Mundial del Suelo (05/DIC).

Campañas de concientización en sustentabilidad para clientes:

Desarrollamos campañas orientadas a promover prácticas responsables entre nuestros clientes, impulsando la reducción de residuos y el consumo consciente.

Campañas de compostaje:

Fomentamos el compostaje como una solución efectiva para la gestión de residuos orgánicos. A través de acciones educativas y la entrega de bolsas de compostaje, incentivamos la conversión de desechos en abono, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental.

Merchandising ecológico:

Diseñamos materiales promocionales con un enfoque sustentable, priorizando el uso de materiales reciclados, biodegradables y tecnologías como la impresión 3D. Además, nuestras bolsas de ecommerce están elaboradas con insumos reutilizables, reduciendo así la huella de carbono y promoviendo el consumo responsable.



| Desafíos 2025

En línea con nuestro compromiso con la mejora continua y el desarrollo sostenible, definimos para 2025 una serie de desafíos estratégicos que abarcan a nuestros principales grupos de interés:

Colaboradores

- Robustecer nuestra Propuesta de Valor al Colaborador, integrando nuevas iniciativas que promuevan el bienestar y el desarrollo profesional consolidándonos como un gran lugar donde trabajar.
- Desarrollar el programa de mentoring “Futuras líderes”, destinado a impulsar el liderazgo de más mujeres dentro de la organización.

Proveedores

- Digitalizar procesos administrativos clave para reducir el uso de papel, incluyendo herramientas de firma digital y gestión documental electrónica.
- Evaluar la factibilidad de incorporar insumos reciclados o reutilizables, promoviendo prácticas más sostenibles en toda la cadena de valor.

Comunidad

- Creación del programa de Micro Credencial en alianza con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA).
- Fortalecimiento de la alianza OCASA - Plaza Logística, para continuar impulsando la formación y empleabilidad de jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Clientes

- Implementar un sistema de medición de huella de carbono en tiempo real.
- Desarrollar un sistema de packaging reutilizable que pueda ser devuelto, reacondicionado y reincorporado en nuevos envíos, reduciendo significativamente los residuos
- Establecer alianzas estratégicas con empresas de economía circular y organizaciones especializadas en reciclaje y reutilización, ofreciendo soluciones logísticas innovadoras y sustentables.

Ambiente

- Incorporar indicadores clave (KPI) para la gestión ambiental de la flota tercerizada: uso de combustibles alternativos, accidentes viales y kilómetros recorridos.
- Obtener la certificación ISO 14001:2015 y asegurar el cumplimiento de la matriz legal ambiental.
- Reforzar la cultura de cuidado ambiental mediante capacitaciones, campañas de concientización y acciones concretas dentro de la operación.





Índice de contenidos GRI



Índice de contenidos GRI: Global Reporting Initiative

Declaración de uso:
OCASA Logística General ha elaborado el Reporte de Sustentabilidad en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

GRI 1 usado: Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenidos Generales		
	La organización y sus prácticas de presentación de informes		
	2-1 Detalles organizacionales	1.1; Nota 1	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre este reporte	
	2-3 Período objeto de informe, frecuencia y punto de contacto	Nota 2	
	2-4 Actualización de la información	Nota 3	
	2-5 Verificación externa	Nota 4	
	Actividades y colaboradores		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1; 4; 5	
	2-7 Colaboradores	3.1; Nota 5	8 y 10
	2-8 Colaboradores que no son empleados	Nota 5	
	Gobernanza		
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	1.3	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	1.3	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los	1.3	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	1.3	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de	Nota 6	
	2-15 Conflictos de interés	1.4.3.	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.3	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	1.3	
	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del CEO	
	2-23 Compromisos y políticas	1.4	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	1.4	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	1.4.2; 1.5	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	1.4.2	
	2-28 Afiliación a asociaciones	1.6	
	Participación de los grupos de interés		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.2	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	2.3	

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
Contenidos sobre temas materiales			
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	2.3	
	3-2 Lista de temas materiales	2.3	
TEMAS MATERIALES			
Experiencia del cliente			
GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3: Temas materiales 2021	2.3; 4	
Indicador propio	Reclamos recibidos	4.4	
Indicador propio	NPS	4.4	
Calidad de nuestros productos y servicios			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 4.2	
Agilidad en el envío			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 4.5	
Seguridad vial			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 5.5	
Ética, transparencia y cumplimiento normativo			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 1.4	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Nota 7	
Innovación, desarrollo y seguridad de la información			
GRI 3: Temas materiales 2021	GRI 3: Temas materiales 2021	2.3; 4.3; 4.5	
Comunicación con los grupos de interés			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.2; 2.3	
Abastecimiento sustentable			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 5	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	5.1; Nota 8	8 y 9
Indicador propio	Capacitación a proveedores	5.5.	
Gestión de riesgos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	1.5; 2.3	

Índice de contenidos GRI

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	2.3; 3.2	
GRI 3: Temas materiales 2021	401-1 Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal	3.3; Nota 9	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	401-2 Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	3.5.3	3; 5 y 8
GRI 402: Relaciones colaborador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Nota 10	
Indicador propio	Puestos de trabajo cubiertos con búsquedas internas	3.3	
Diversidad, inclusión y género			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 3.4	
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	Nota 11	5 y 8
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	3.6	4; 5 y 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.1; 3.4; Nota 5	5 y 8
Indicador propio	Mujeres transportistas	3.1; 5.1	
Salud, seguridad y bienestar de los colaboradores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 3.10	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.10; Nota 12	3, 8 y 16
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de	3.10	3, 8 y 16
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	3.10	3, 8 y 16
	403-4 Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.10	3, 8 y 16
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	3.10	3, 8 y 16
	403-5 Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo	3.10	3, 8 y 16
	403-6 Fomento de la salud de los colaboradores	3.10	3, 8 y 16
	403-9 Lesiones por accidente laboral	3.10; Nota 13	
	403-10 Las dolencias y enfermedades	3.10; Nota 13	

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Sección / Respuesta	ODS
Gestión y desarrollo de talentos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 3.6; 3.7	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por colaborador	3.6	4; 5 y 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	3.6; 3.7	8
	404-3 Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	3.7; Nota 14	5; 8 y 10
Impacto en las comunidades locales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 7	
GRI 413: Comunidades locales	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	2.3; 4.3; 6.6	
Huella de Carbono			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 7.3	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7.3	
Reciclado y gestión responsable de residuos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 7.5	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	7.5	3; 6; 11 y 12
	306-3 Residuos generados	7.5	3; 6; 11 y 12
Eficiencia energética			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.3; 7.2; 7.3	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	7.2	7; 8; 12 y 13
	302-3 Intensidad energética	7.2	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	2.3; 7.4	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	7.4	
GRI 301: Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	7.4; 7.5	

Nota 1
Nombre societario: ORGANIZACIÓN COURIER ARGENTINA S.A. Forma jurídica: Sociedad Anónima.
Casa central de la organización: Martínez, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Nota 2
El período del Reporte de Sustentabilidad coincide con el del estado financiero.

Nota 3
Cualquier reexpresión de información se comunica mediante una nota en las tablas correspondientes.

Nota 4
El Reporte de Sustentabilidad no cuenta con verificación externa.

INDICADORES DE COLABORADORES EN ARGENTINA	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad total de colaboradores	1899	232	2131	1698	220	1918
Por convenio						
Colaboradores Dentro de convenio	1396	70	1466	1288	70	1358
Colaboradores Fuera de convenio	503	162	665	409	150	559
Por convenio						
Presidente	1	0	1	1	0	1
CEO	1	0	1	1	0	1
Director	5	1	6	2	2	4
Gerente	39	11	50	34	11	45
Manager	39	8	47	28	8	36
Jefe	85	15	100	62	14	76
Supervisor/Encargado	116	7	123	114	4	118
Analista	219	124	343	171	118	289
Operativo	1394	66	1460	1284	63	1347
Por tipo de empleo						
Jornada completa	1897	221	2118	1696	214	1910
Tiempo parcial	2	11	13	1	6	7
INDICADORES DE COLABORADORES POR REGIÓN - 2024 *						
	Hombres	Mujeres	Total			
Argentina	1698	220	1918			
Uruguay	4	4	8			
Chile	31	57	88			
Perú	4	11	15			
Colombia	4	0	4			
México	4	0	4			

*OCASA está trabajando en sistematizar la información de desglose de colaboradores por región.

Nota 6
El máximo órgano de gobierno de la sociedad realiza la aprobación final del Reporte Sustentabilidad y los temas materiales.

FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN EN ARGENTINA	2024
CEO	1
Director	3
Gerente	29
Jefe	43
Manager	25
Supervisor	55
Analista	213
Operativo	207

Nota 8
Se consideran proveedores locales aquellos cuya sede principal de operaciones o producción se encuentra en el mismo país donde OCASA desarrolla sus actividades. En Argentina, esto incluye empresas registradas en el territorio nacional con producción y/o distribución local.

INDICADORES DE COLABORADORES EN ARGENTINA	2023		2024	
Tasa de Ingreso	Total de altas	Tasa de ingreso (Altas / Dotación)	Total de altas	Tasa de ingreso (Altas / Dotación)
Por género				
Mujeres	74	31,9%	40	18,2%
Hombres	181	9,5%	75	4,4%
Total	255	12,0%	115	6,0%
Por grupo de edad				
Menor a 30	82	19,3%	44	2,3%
Mayor Igual a 30 y menor a 40	109	12,8%	42	2,2%
Mayor Igual a 40 y menor a 50	46	7,7%	26	1,4%
Mayor igual a 50	18	7,0%	3	0,2%
Total	255	12,0%	115	6,0%
Tasa de egreso	Total de bajas	Tasa de rotación (bajas / Dotación)	Total de bajas	Tasa de rotación (bajas / Dotación)
Por género				
Mujeres	72	31,0%	11	5%
Hombres	39	12,6%	82	4,8%
Total	211	14,6%	93	4,9%
Por grupo de edad				
Menor a 30	81	19,1%	24	1,3%
Mayor Igual a 30 y menor a 40	135	15,9%	4	1,8%
Mayor Igual a 40 y menor a 50	68	11,4%	22	1,1%
Mayor igual a 50	27	10,5%	13	0,7%
Total	311	14,6%	93	4,9%
TASA DE INGRESO POR REGIÓN	2023		2024	
	Total de altas	Tasa de ingreso (Altas / Dotación)	Total de altas	Tasa de ingreso (Altas / Dotación)
Argentina	255	12,0%	115	6,0%
Uruguay	N/D	N/D	1	14,28%
Chile	N/D	N/D	29	43,93%
Perú	N/D	N/D	2	15,38%
Colombia	N/D	N/D	0	0
México	N/D	N/D	0	0
TASA DE EGRESO POR REGIÓN	2023		2024	
	Total de altas	Tasa de ingreso (Altas / Dotación)	Total de altas	Tasa de ingreso (Altas / Dotación)
Argentina	311	14,6%	93	4,9%
Uruguay	N/D	N/D	0	0
Chile	N/D	N/D	56	84,84%
Perú	N/D	N/D	2	15,38%
Colombia	N/D	N/D	0	0
México	N/D	N/D	0	0

Nota 10
Cambios operacionales: La empresa informa a sus colaboradores y a sus representantes con una semana de antelación sobre cualquier aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable.

ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD EN ARGENTINA				
	2023		2024	
	Maternidad	Paternidad	Maternidad	Paternidad
El número total de colaboradores que se han acogido al permiso parental.	7	52	3	12
El número total de colaboradores que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	6	52	N/D	N/D
Tasa de regreso al trabajo de colaboradores que se acogieron al permiso parental	85,71%	100%	N/D	N/D

Nota 12
Las principales tareas y responsabilidades, y los procesos de supervisión y revisión del Sistema de Gestión de calidad, y de Seguridad, salud y medio ambiente son los siguientes:
Deben existir documentos locales para la gestión de incidentes que contemplen los accidentes y cuasi accidentes.
Todo procedimiento local de gestión de incidentes debe contar con la revisión de HSE, previo a su aprobación.
Todo procedimiento local de gestión de incidentes debe establecer quién maneja los siguientes pasos: reporte, investigación, planteo de acciones inmediatas/correctivas/preventivas, validación de las acciones y verificación del cumplimiento de los plazos de cierre de acciones establecidos.
En el documento local de gestión de incidentes se debe incluir un protocolo de emergencia con los contactos internos y externos de cada sucursal/filial.
Todo procedimiento local debe establecer plazos para investigar el Incidente, desde la ocurrencia del evento, en función a la normativa local.
Todo procedimiento local debe contemplar que todo derrame sea gestionado como un incidente. Si existe algún tipo de lesión, el derrame debe ser gestionado como accidente. Mientras que de no ocasionar lesión debe ser gestionado como cuasi accidente.

Nota 13
Riesgos laborales: En relación con la salud y seguridad, los principales peligros laborales, determinados a través del registro de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), son: contusiones, junto con distensiones y esguinces.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	2024
Cantidad de colaboradores evaluados según su desempeño	629 *
Por género	
Hombres	479
Mujeres	150
Por categoría	
Presidente	0
CEO	1
Director	5
Gerente	53
Manager	37
Jefe	86
Supervisor	121
Analista	326
Operativo	0

*Incluye el cálculo para colaboradores de Argentina y LATAM.



Reporte de Sustentabilidad 2024

 ocasa.com

 linkedin.com/company/ocasa