OCASA | LOGÍSTICA GENERAL



Reporte de sostenibilidad

2025

Contenidos

Mensaje del CEO
Pág. 03

Sobre el reporte
Pág. 04

Sobre nosotros
Pág. 10

Equipo
Pág. 22

Clientes
Pág. 38

Proveedores
Pág. 46

Comunidad
Pág. 50

Ambiente
Pág. 57

Índice de contenidos GRI y SASB
Pág. 69

Cliquea para ir a cada capítulo.

Mensaje del CEO

En este nuevo reporte, compartimos los avances de un proceso que hemos venido construyendo y consolidando. Hoy contamos con herramientas y procesos que nos permiten identificar, medir y gestionar mejor nuestros impactos. También tenemos una mirada más integral sobre lo que significa crecer de manera responsable en el sector logístico y esto nos impulsa a seguir mejorando nuestra forma de trabajar: con más eficiencia, seguridad e inclusión.

El sector logístico atraviesa transformaciones profundas, impulsadas por nuevas exigencias en términos de eficiencia operativa, tecnología, trazabilidad y responsabilidad ambiental. A la vez, el contexto económico y social requiere flexibilidad y capacidad de adaptación constante.

En OCASA entendemos la sostenibilidad como una parte fundamental de nuestra forma de hacer negocios. Nuestra actividad tiene un impacto directo en las personas, el ambiente y las comunidades en las que estamos presentes, y por eso asumimos la responsabilidad de gestionarlo de manera consciente y progresiva.

Sabemos que la sostenibilidad no se construye a partir de acciones aisladas, sino con la persistencia de integrarla en cada decisión: cuando diseñamos nuestra operación, desarrollamos nuestros equipos, elegimos a nuestros proveedores y cuando nos vinculamos con el entorno. Esta mirada integral es la que guía este reporte y nuestra hoja de ruta.

Durante este período profundizamos nuestro compromiso con una gestión más eficiente y responsable, avanzando en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Entre los avances alcanzados, nos enorgullece la mejora de la eficiencia energética, reduciendo nuestra huella de carbono, así como el fortalecimiento de nuestras iniciativas de inclusión y diversidad y en la optimización de procesos.

Tenemos presente que hay desafíos por delante. La sostenibilidad implica un proceso de mejora continua y sabemos que aún tenemos oportunidades para profundizar la medición y la trazabilidad de nuestros impactos, así como para consolidar procesos en desarrollo. Compartir estos desafíos con la misma transparencia con la que presentamos nuestros avances forma parte de nuestro compromiso con una gestión responsable.

Mirando hacia adelante, nuestro desafío es claro: profundizar la integración de la sostenibilidad a nuestra estrategia de crecimiento y expansión. Queremos que el crecimiento de OCASA esté acompañado por una gestión cada vez más eficiente, inclusiva y consciente de su impacto ambiental.

Estamos convencidos de que el desarrollo sostenible es un trabajo colectivo. Por eso, continuaremos trabajando junto con nuestros equipos, clientes, proveedores y comunidades para seguir construyendo una operación cada vez más eficiente, inclusiva y con menor impacto ambiental.

Agradezco a cada persona que forma parte de OCASA por el compromiso en este camino, y a nuestros clientes, socios y proveedores por acompañarnos y desafiarnos a seguir mejorando. Los invito a recorrer este reporte que refleja no solo dónde estamos hoy, sino también hacia dónde queremos ir.



Santiago Castro Piccolo

CEO de OCASA, división Logística General

Sobre el **reporte**

Parámetros del reporte

Grupos de interés

Análisis de doble materialidad

Parámetros del reporte

Presentamos el tercer reporte de sostenibilidad de OCASA, correspondiente a la división Logística General. Este informe consolida nuestro ciclo anual de rendición de cuentas y refleja la evolución de la información que compartimos con nuestros grupos de interés. Presenta las principales políticas, acciones y resultados de nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

El presente reporte comprende las operaciones de la compañía en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay. La descripción de los programas está basada en la Argentina donde se encuentra el núcleo de la operación, que se replican en cada filial. Se publica con frecuencia anual, en línea con el cierre de los estados financieros.

Para su elaboración, tomamos como referencia los Estándares Universales 2021 de la Global Reporting Initiative (GRI) y los indicadores del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicables a la industria de transporte terrestre.

Un equipo integrado por referentes de las áreas clave recopiló, revisó y consolidó la información, mientras que la Dirección revisó y aprobó el documento.

Las consultas vinculadas con el reporte pueden dirigirse a logisticageneral@ocasa.com



Grupos de interés

Los grupos de interés son las personas y organizaciones que se relacionan con nuestra actividad y que pueden influir en nuestras decisiones o verse impactadas por ellas. Identificarlos y mantener un vínculo activo con ellos nos permite comprender sus expectativas, necesidades y preocupaciones, e incorporarlas a nuestra gestión.

En OCASA identificamos cinco grupos principales: colaboradores, clientes, proveedores —incluidos los transportistas—, comunidad y accionistas. Con cada uno mantenemos distintos canales de participación y consulta, que nos permiten identificar prioridades y orientar decisiones vinculadas con la sostenibilidad del negocio.

Mecanismos de participación y consulta

Accionistas

- Asamblea de accionistas

Clientes

- Canales de atención y consulta a clientes
- Evaluaciones de satisfacción, Net Promoter Score (NPS)

Comunidades

- Actividades con la comunidad
- Espacios de comunicación institucional
- Acciones de voluntariado corporativo

Colaboradores

- Townhall
- Slack
- Eventos presenciales y virtuales
- Reuniones periódicas
- Capacitaciones
- Encuestas de clima (eNPS)

Proveedores

- Canales de atención y consulta a proveedores
- Procesos de gestión de proveedores
- Plataforma digital para proveedores de transporte

Análisis de **doble materialidad**

Definimos los contenidos de este reporte a partir del concepto de materialidad de la Global Reporting Initiative (GRI). De forma voluntaria sumamos, además, la visión de doble materialidad que propone la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) de la Unión Europea. Así respondemos dos preguntas en paralelo: qué impacto genera la compañía en su entorno y qué riesgo representa cada tema para su desempeño financiero.

El análisis se organiza en cuatro etapas: análisis del contexto; identificación de impactos, riesgos y oportunidades; evaluación y priorización; y validación e integración. La metodología aporta criterios trazables y comparables para definir los contenidos del reporte y orientar decisiones de gestión.

Análisis del contexto

Analizamos las características del negocio y el entorno en el que opera la compañía: modelo de negocio y estrategia, actividades a lo largo de la cadena de valor, contexto regulatorio y sectorial, y grupos de interés vinculados con las operaciones.

Trabajamos sobre tres insumos: el reporte anterior, referencias comparables del mercado y el relevamiento de impactos, riesgos y oportunidades propios de la actividad logística. El ejercicio muestra dónde se producen los principales efectos de la operación y qué asuntos requieren un análisis más profundo.

Identificación de impactos, riesgos y oportunidades

Con ese punto de partida armamos una lista inicial de trece temas potencialmente materiales, agrupados en tres dimensiones:

Negocio

- Ética, integridad y transparencia
- Experiencia del cliente
- Calidad e innovación de productos y servicios
- Ciberseguridad y protección de datos
- Abastecimiento responsable

Social

- Gestión y desarrollo del talento
- Salud y seguridad en el trabajo
- Diversidad, equidad e inclusión
- Compromiso con las comunidades locales
- Seguridad vial

Ambiente

- Cambio climático y emisiones
- Economía circular y gestión de residuos
- Eficiencia energética

Para cada tema identificamos los impactos positivos y negativos que la compañía genera o podría generar sobre la economía, el ambiente y las personas. Los impactos reales son los que ya tienen evidencia observable; los potenciales, los que podrían producirse.

También analizamos qué riesgo y qué oportunidad representa cada asunto para la organización. Los riesgos son eventos o condiciones que podrían afectar el desempeño financiero, operativo o estratégico. Las oportunidades, situaciones o tendencias capaces de generar beneficios económicos o mejorar el posicionamiento. En ambos casos registramos si son reales o potenciales, su horizonte temporal y el tramo de la cadena de valor donde se manifestarían.



Evaluación y priorización

Materialidad de impacto

Evaluamos la importancia de los impactos mediante criterios de alcance, escala, remediabilidad y probabilidad.

El alcance define cuántas personas, grupos de interés o ecosistemas resultan afectados. La escala determina qué tan grave o significativo es el impacto para quienes lo experimentan. Y la remediabilidad, para impactos negativos, define qué tan difícil es revertir el daño una vez ocurrido. Por último, la probabilidad es la posibilidad de que un impacto potencial se materialice. El resultado clasifica cada impacto en cinco niveles: mínimo, informativo, importante, significativo o crítico. Son materiales los que alcanzan las categorías significativo o crítico.

Materialidad financiera

Para evaluar los riesgos y las oportunidades analizamos su magnitud financiera y su probabilidad de ocurrencia. La magnitud evalúa el potencial efecto económico sobre ingresos, costos, activos, pasivos, flujo de caja o acceso al financiamiento. La probabilidad evalúa la posibilidad de que el riesgo o la oportunidad se manifieste, considerando antecedentes, tendencias sectoriales y el nivel de exposición de la organización.

Ambas variables se califican en una escala de uno a cuatro según la magnitud financiera del impacto. El resultado permite clasificar cada riesgo u oportunidad con los mismos niveles utilizados en la materialidad de impacto. Se consideran materiales aquellos que obtienen una valoración significativa o crítica.

Perspectiva de los grupos de interés

La evaluación interna se complementa con una encuesta a los grupos de interés, que permite conocer la relevancia que cada tema tiene para quienes se ven o podrían verse afectados por las actividades de la compañía.

Encuesta de materialidad de impacto

Validamos la relevancia de los temas con una encuesta online distribuida entre colaboradores, clientes y proveedores. Cada participante calificó los temas según el impacto que les atribuye sobre el ambiente, las personas y la economía, y pudo sugerir asuntos no contemplados en el listado.

112
respuestas de los grupos de interés

Encuesta de materialidad financiera

Una segunda encuesta, dirigida al C-level — los principales ejecutivos de la organización— y a la dirección del grupo empresarial, aportó la perspectiva financiera. Con 6 respuestas, permitió evaluar riesgos y oportunidades de origen no financiero según su probabilidad de afectar la situación económica y el desempeño de la organización.

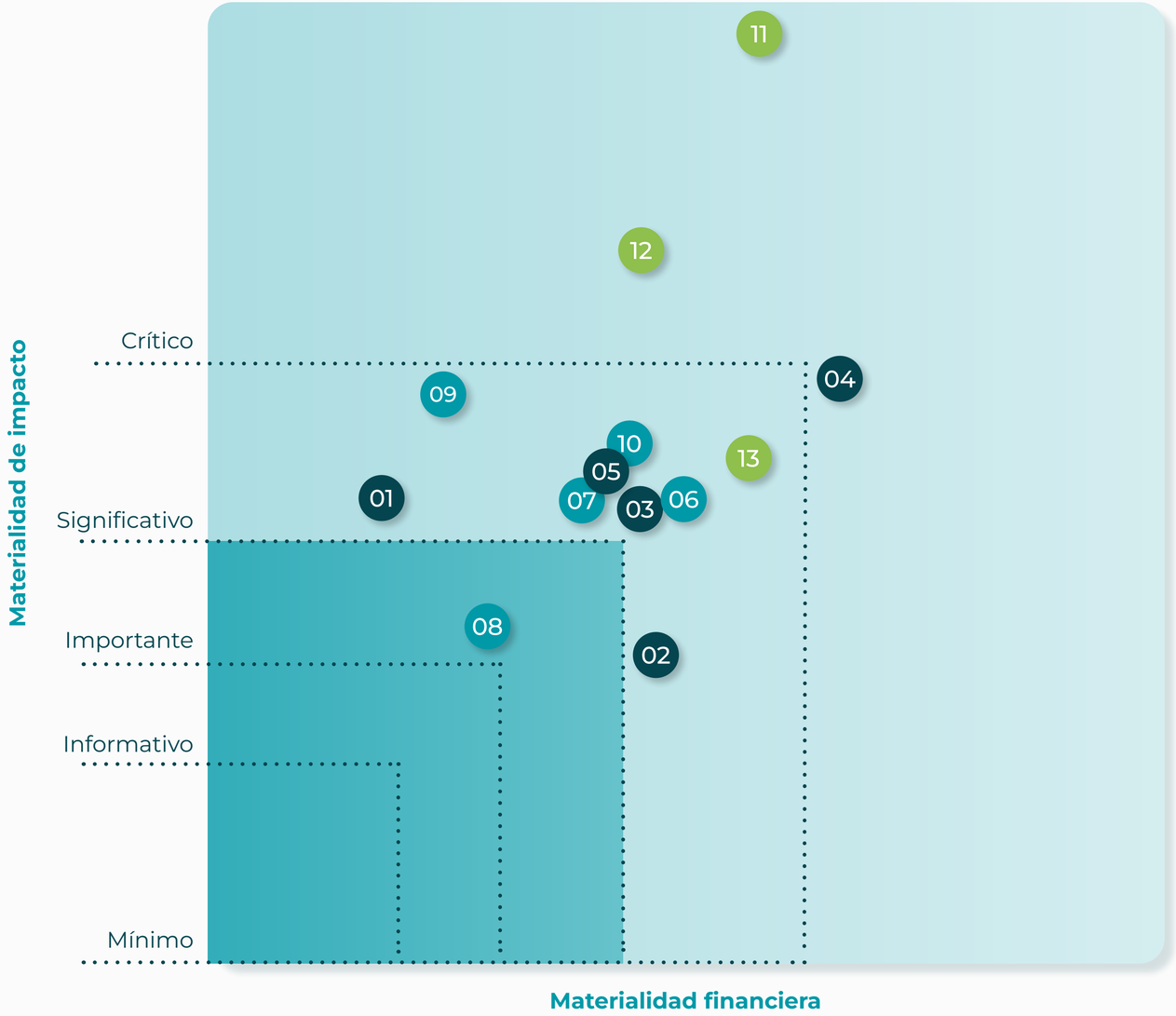
Los resultados se incorporan como un ajuste positivo sobre la valoración base: la consulta puede elevar la prioridad de un tema, nunca reducirla.

Matriz de materialidad

Las dos perspectivas se integran para determinar los temas materiales de la compañía. La priorización resultante pasa por una validación interna con el comité de sostenibilidad y RSE (Responsabilidad Social Empresaria), que revisa la consistencia de las evaluaciones y su relación con el contexto operativo y estratégico.

Los resultados definen los contenidos prioritarios del reporte y aportan información para gestionar impactos, riesgos y oportunidades.

Integramos los resultados de ambas instancias en una matriz de materialidad que combina la perspectiva de impacto y riesgo financiero, permitiendo identificar los temas de sostenibilidad prioritarios para la gestión.



Negocio

- 01 Ética, integridad y transparencia
- 02 Experiencia del cliente
- 03 Calidad e innovación de productos y servicios
- 04 Ciberseguridad y protección de datos
- 05 Abastecimiento responsable

Social

- 06 Gestión y desarrollo del talento
- 07 Salud y seguridad en el trabajo
- 08 Diversidad, equidad e inclusión
- 09 Compromiso con las comunidades locales
- 10 Seguridad vial

Ambiente

- 11 Cambio climático y emisiones
- 12 Economía circular y gestión de residuos
- 13 Eficiencia energética

Sobre **nosotros**

Somos OCASA

Estrategia de sostenibilidad

Gobernanza de la organización

Conducta empresarial responsable

Somos **OCASA**

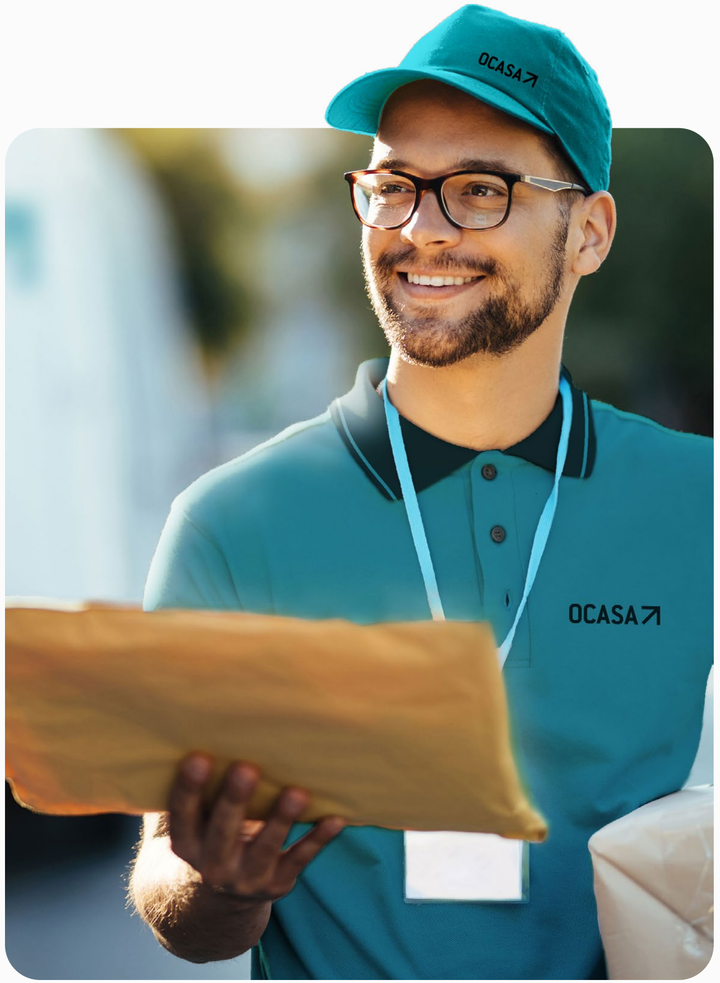
OCASA es una compañía global líder en soluciones logísticas, en continuo crecimiento. Con una sólida trayectoria de más de 40 años, evolucionamos e innovamos para desarrollar soluciones logísticas de vanguardia que respondan a las necesidades de nuestros clientes en todo el mundo y generen un impacto positivo en la vida de las personas, brindando respuestas cuándo y dónde las necesitan. Con más de 3.100 colaboradores altamente comprometidos, contamos con estructura propia en 11 países y una red de agentes alrededor del mundo que nos permite ampliar nuestro alcance y llegar a nuevos destinos.

A través de nuestras dos divisiones especializadas, ofrecemos soluciones adaptadas a las necesidades y exigencias de distintas industrias. Desde la división de Logística General, somos aliados estratégicos de nuestros clientes y brindamos soluciones logísticas integrales que acompañan el crecimiento y desarrollo de sus operaciones comerciales. Por su parte, la división Life Sciences ofrece servicios de logística especializada para la industria farmacéutica, con soluciones end-to-end adaptadas a cada fase clínica y a las necesidades específicas de cada cliente.

A lo largo de nuestra trayectoria, transformamos cada desafío en una oportunidad para seguir creciendo. Nos adaptamos a las necesidades de cada contexto, evolucionamos de manera constante y desarrollamos soluciones eficientes y confiables. Nuestro compromiso también se extiende al desarrollo de nuestros equipos y de las comunidades en las que estamos presentes.

Nuestro propósito

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



Alcance global y presencia local

Nuestra base de clientes abarca sectores con requisitos operativos y regulatorios diversos, lo que requiere adaptar cada operación a sus necesidades específicas. Trabajamos principalmente con empresas, instituciones y organismos gubernamentales, y contamos con la capacidad de adaptar y ampliar nuestro alcance geográfico y operativo en función de los requerimientos de cada cliente. Llegamos allí donde nuestros clientes necesitan que estemos, acompañando la evolución y el crecimiento de sus operaciones.



11
países con establecimientos

+5000
puntos

+6M
de paquetes procesados por mes

+3100
colaboradores

+80
sucursales

Filosofía

Misión

Conectar y servir a nuestros clientes mediante soluciones logísticas.

Visión

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

Valores

Equipos comprometidos

Nuestra esencia se encuentra en la colaboración y dedicación de nuestros equipos, quienes trabajan con compromiso para alcanzar nuestros objetivos.

Innovación

Impulsamos el desarrollo y la aplicación de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia, calidad y efectividad de nuestros servicios logísticos.

Adaptabilidad

Mostramos flexibilidad ante los cambiantes desafíos y dinámicas del mercado, asegurando que nuestra empresa se mantenga ágil y receptiva a nuevas oportunidades.

Eficiencia

Optimizamos nuestros recursos en cada etapa del proceso, para alcanzar resultados óptimos y rentables, garantizando la máxima eficiencia en todas nuestras operaciones.

Excelencia

Nos esforzamos por alcanzar la excelencia en todo lo que hacemos, buscando constantemente la calidad y la mejora continua en nuestras operaciones, con el objetivo de superar las expectativas de nuestros clientes.

Sostenibilidad

Integramos prácticas empresariales responsables que minimizan nuestro impacto ambiental y social a largo plazo, contribuyendo al bienestar de las generaciones futuras y promoviendo un mundo más sostenible y equitativo.

Resiliencia

Potenciamos nuestra habilidad de abordar situaciones de manera más efectiva, mostrando determinación y fortaleza.

Agilidad

Nos adaptamos rápidamente a los cambios, permitiéndonos brindar servicios eficaces y robustos.

Soluciones integrales para desafíos logísticos

La tecnología y la innovación nos permiten acompañar a nuestros clientes con eficiencia y flexibilidad en un entorno de constante evolución, mediante servicios diseñados para adaptarse a sus desafíos y necesidades.

Nuestro portafolio de servicios

- Supply Chain
- Última milla
- Distribución nacional e internacional
- Courier
- Cross Border Transactions
- Global Forwarding
- Soluciones logísticas especializadas

Una propuesta de valor que nos diferencia

Integración

Articulamos almacenamiento, transporte, distribución, tecnología y gestión de información dentro de una misma solución.

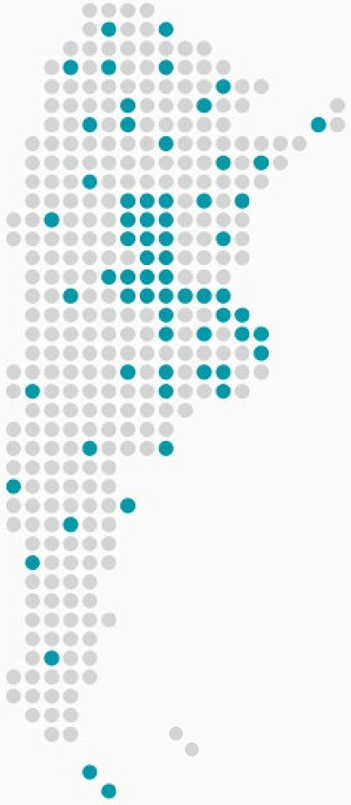
Especialización

Adaptamos los procesos a las características de cada sector, operación y cliente.

Tecnología

Desarrollamos e integramos sistemas de gestión, seguimiento y trazabilidad que convierten la operación en información útil para decidir.

Red de sucursales en Argentina



Córdoba	17 sucursales
Buenos Aires	11 sucursales
Ciudad de Buenos Aires	5 sucursales
Chubut	4 sucursales
Salta	4 sucursales
Santa Fe	3 sucursales
Entre Ríos	2 sucursales
Santa Cruz	2 sucursales
Tierra del Fuego	2 sucursales
Tucumán	2 sucursales
Catamarca	1 sucursal
Chaco	1 sucursal
Corrientes	1 sucursal
Formosa	1 sucursal
Jujuy	1 sucursal
La Pampa	1 sucursal
La Rioja	1 sucursal
Mendoza	1 sucursal
Misiones	1 sucursal
Neuquén	1 sucursal
Río Negro	1 sucursal
San Juan	1 sucursal
San Luis	1 sucursal
Santiago del Estero	1 sucursal

Cadena de valor

Toda operación logística es, antes que nada, un diseño. Lo que cada cliente recibe es el resultado de definiciones tomadas mucho antes de la entrega: cómo armamos el proceso, con qué tecnología lo ejecutamos y qué controles lo verifican. En esa cadena de decisiones se construye una logística sostenible.

Cada etapa de la cadena puede generar impacto, y una gestión responsable permite potenciar sus oportunidades y anticipar posibles riesgos. Por ejemplo, la rigurosidad en la homologación de proveedores sostiene la previsibilidad de la operación; esa previsibilidad mejora el nivel de servicio y reduce los reclamos; un servicio consistente es lo que renueva contratos y abre operaciones nuevas; y eso nos permite generar oportunidades de empleo genuinas y contribuir al desarrollo de las personas.

Nuestra cadena de valor abarca el diseño, la gestión y la ejecución de soluciones logísticas integrales, y articula proveedores, operaciones propias, sistemas tecnológicos, clientes corporativos y destinatarios finales.

La tecnología nos permite integrar estas dimensiones y gestionarlas como un sistema conectado. Los mismos datos recorren la homologación de un proveedor, el ruteo de un envío, el estado de un reclamo y el registro de acceso a los sistemas. Esa trazabilidad hace visible un desvío antes de que llegue al cliente y convierte cada operación en información para decidir la siguiente.

A lo largo del reporte, describimos cómo cada etapa de la cadena de valor contribuye a alcanzar nuestras metas de sostenibilidad.



Cadena de suministro

- Proveedores de transporte
- Proveedores logísticos
- Proveedores tecnológicos



Operaciones propias

- Flota de transporte
- Centros logísticos
- Tecnología y trazabilidad



Clientes

- Corporativos
- Gobiernos

Red operativa

- Alta capilaridad con cobertura nacional
- Operaciones en todo el mundo

Estrategia de **sostenibilidad**

La sostenibilidad forma parte del diseño de nuestras operaciones logísticas. Las decisiones que tomamos tienen impacto en el consumo de energía, las emisiones de nuestra flota y la seguridad de las personas. Para nosotros, gestionar de manera integrada los factores ambientales, sociales y de gobernanza es parte de nuestra forma de operar.

Esta mirada también impacta en nuestra competitividad. Nuestros clientes incorporan criterios ambientales en sus licitaciones y en la evaluación de sus cadenas de suministro. A su vez, el desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) adquiere una relevancia creciente en el acceso a financiamiento.

Construir una gestión logística preparada para un futuro sostenible requiere decisiones respaldadas por datos. Por eso, integramos criterios ambientales y sociales en nuestras decisiones y medimos nuestros avances con información concreta y comparable año a año.

Nuestra estrategia se estructura en cuatro ejes: desarrollo humano, impacto ambiental, bienestar social e innovación estratégica, orientados a generar valor para las personas, el ambiente, las comunidades y el negocio. Cada eje cuenta con proyectos, responsables e indicadores para medir sus avances.

La tecnología y el análisis de datos nos permiten gestionar esta estrategia. Con estas herramientas optimizamos procesos y recorridos, automatizamos tareas y desarrollamos alternativas de menor impacto. Así, integramos el desempeño ambiental, social y de gobernanza a la gestión del negocio, con el mismo rigor que los resultados financieros.

La implementación está a cargo del comité de RSE, que coordina proyectos junto con especialistas de distintas áreas. Los avances y resultados se comunican con evidencia concreta para facilitar su evaluación por parte de nuestros clientes.

Desarrollo humano

Nos comprometemos con el bienestar de las personas

Impacto ambiental

Cuidamos el planeta gestionando nuestro impacto

Bienestar social

Contribuimos al desarrollo de las comunidades

Innovación estratégica

Incorporamos tecnologías para gestionar operaciones sostenibles

Desarrollo humano

Objetivos

- 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

Acciones

- Programas de ayuda a colaboradores “Familia OCASA primero”
- Gestión de talento
- Seguridad y salud
- Generación de oportunidades de empleo

Resultados 2025

13% de mujeres en nómina

14% de mujeres líderes

11% de mujeres transportistas

843 transportistas capacitados en seguridad vial

Impacto ambiental

Objetivos

- 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

Acciones

- Programa de reducción de consumo de combustible y gestión de residuos
- Políticas de HSE y sostenibilidad
- Evaluación de impacto ambiental en Sucursal Iriarte

Resultados 2025

9% de flota de combustibles alternativos

-20,5% de nuestras emisiones GEI en el alcance 1 vs 2024

699,5 t de material recuperado

-3,3% de emisiones totales respecto de 2024

Bienestar social

Objetivos

- 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

Acciones

- Programas de reinserción laboral
- Acompañamiento a fundaciones en la colecta, almacenamiento y distribución de las donaciones

Resultados 2025

1129 envíos de donación distribuidos

Innovación estratégica

Objetivos

- Incorporar tecnología e innovación a nuestra gestión para operar de manera eficiente y ampliar las alternativas sostenibles que contribuyen a la calidad de vida y el bienestar

Acciones

- Análisis de impacto sostenible dentro de los proyectos de innovación
- Automatización de procesos operativos
- Eficientización en la toma de direcciones
- Análisis de red de sucursales para optimización de servicios troncales y de última milla

Resultados 2025

65,7% NPS

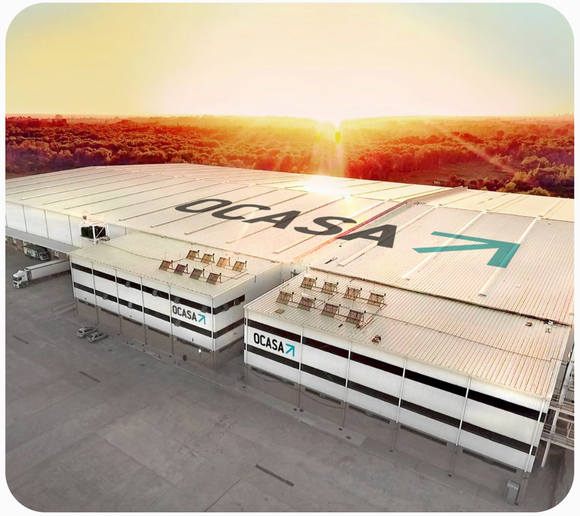
Gobernanza de **la organización**

En OCASA, la estructura de gobierno articula la estrategia, la gestión y la supervisión de los impactos, con la ética, la transparencia y la rendición de cuentas como principios que orientan la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades.

Por su parte, el directorio lidera la supervisión estratégica y las decisiones de mayor nivel, y junto con la alta dirección supervisa los impactos económicos, ambientales y sociales. Mientras la alta dirección y el comité ejecutivo conducen la gestión, y las áreas corporativas y operativas implementan las estrategias, políticas y lineamientos definidos. Esta estructura sostuvo, durante el período reportado, espacios de coordinación para abordar asuntos estratégicos, operativos y de sostenibilidad.

En este marco, el comité de RSE, creado en 2022 e integrado por referentes de distintas áreas, coordina la estrategia de sostenibilidad y se reúne mensualmente para revisar proyectos, indicadores y riesgos asociados a las operaciones, con el apoyo de las áreas de sostenibilidad y negocio.

Los avances se revisan periódicamente en reuniones de la alta dirección y los comités, y se sistematizan mediante reportes internos. La gestión se complementa con acciones de formación y sensibilización sobre la política de sostenibilidad. Este reporte constituye el principal mecanismo de rendición de cuentas externa.



Directorio de gobernanza

Federico Colella
Chairman
Rol ejecutivo

Santiago Castro Piccolo
CEO de OCASA, división Logística General
Rol ejecutivo

Hernán Avruj
Presidente de OCASA, división Life Sciences
Rol ejecutivo

Andrea Vázquez Martínez
Gerente Corporativa Sr. de Asuntos Legales
Rol ejecutivo

Distribución por género	
Mujeres	25%
Varones	75%
Por antigüedad en la empresa	
0 - 20 años	100%
20 - 40 años	0%
Más de 40 años	0%

Conducta empresarial **responsable**

La conducta empresarial responsable es parte de nuestra gestión y de la forma en que construimos relaciones sostenibles con nuestros grupos de interés. La naturaleza de nuestra actividad requiere gestionar información sensible, productos sujetos a regulaciones específicas y operaciones que involucran a clientes, colaboradores, proveedores y organismos públicos.

Este contexto implica riesgos asociados al incumplimiento normativo, los conflictos de interés, el fraude y la corrupción, con potencial impacto en la continuidad operativa, las relaciones comerciales y la reputación de la compañía.

Para gestionarlos, contamos con políticas, procedimientos y mecanismos de control, complementados con acciones de comunicación y capacitación. Este marco busca fortalecer una gestión íntegra, prevenir incumplimientos, detectar desvíos y promover una respuesta oportuna.

Programa de integridad

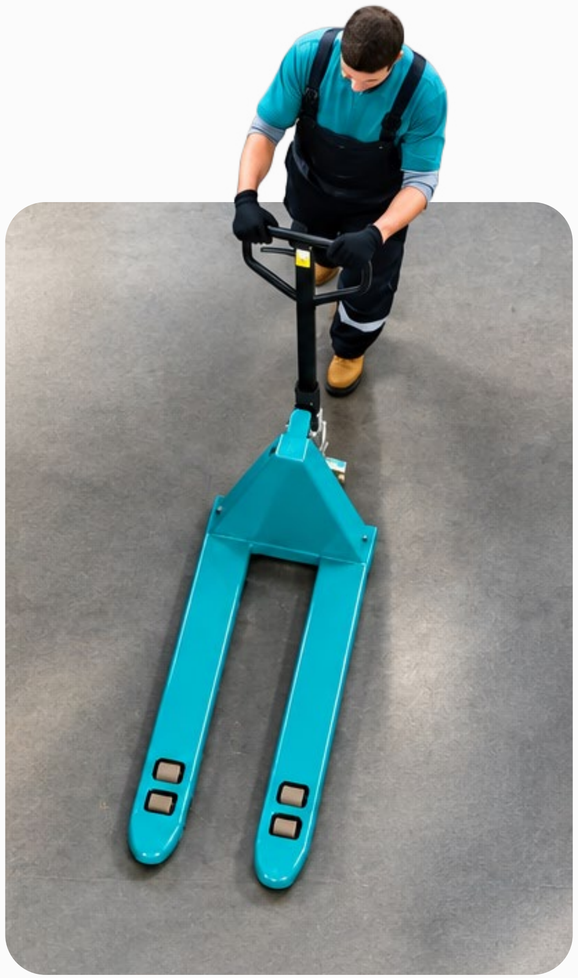
El programa de integridad establece el marco de principios y mecanismos para promover el cumplimiento normativo y la conducta responsable. Su alcance comprende a colaboradores, integrantes de la dirección y socios comerciales. El programa articula acciones de prevención, detección, investigación y respuesta ante posibles incumplimientos, junto con medidas correctivas y de mejora continua, de acuerdo con la normativa aplicable y los estándares de la compañía.

En este marco, el manual de Compliance establece lineamientos sobre canales de denuncia, no represalias, investigación y medidas correctivas, no discriminación, protección de información confidencial, conflictos de interés, prácticas comerciales y libre competencia, relaciones con autoridades, contratos, uso de redes sociales y recursos corporativos, y responsabilidades ambientales, de salud y seguridad.

Durante el período reportado, desarrollamos acciones de comunicación, sensibilización y capacitación para fortalecer el conocimiento y la aplicación de las políticas corporativas. El código de ética y el manual de compliance forman parte del proceso de inducción de cada persona que ingresa a la compañía, junto con la presentación de los comportamientos esperados, los canales de consulta y denuncia y las responsabilidades individuales en materia de cumplimiento. Los proveedores, por su parte, deben adherir a estas herramientas de integridad durante su proceso de alta. En este marco, 199 proveedores fueron comunicados sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción.

1265

personas capacitadas en políticas sobre anticorrupción



Código de ética

El código de ética reúne los principios, valores y pautas de conducta que orientan el comportamiento esperado de quienes integran la compañía. Constituye un marco común para actuar con integridad y orientar la toma de decisiones frente a situaciones sensibles. Se comunica a los colaboradores a través de canales internos y forma parte del proceso de inducción. Sus contenidos se revisan cada dos años para asegurar su vigencia y adecuación a las necesidades de la organización. Al cierre del período de este reporte, se encuentra vigente la versión 1 del código de ética y conducta, mientras que la versión 2 está en proceso de revisión por el área de legales.

A través de este instrumento buscamos establecer criterios comunes de conducta, orientar las decisiones de acuerdo con los valores de la compañía, fortalecer la integridad en las relaciones internas y externas y preservar la confianza de nuestros grupos de interés.

Conflictos de interés

Gestionamos los conflictos de interés mediante lineamientos que buscan preservar la imparcialidad de las decisiones y priorizar los intereses de la organización. Los colaboradores reciben información sobre la responsabilidad de identificar y comunicar situaciones que puedan influir o aparentar influir en su actuación profesional.

Nuestros criterios internos prohíben utilizar el cargo o los recursos de la compañía para obtener beneficios personales y establecen que las decisiones comerciales y la selección de proveedores deben ajustarse a los procedimientos definidos, sin interferencias de intereses particulares.

El comité de ética evalúa los casos identificados y establece las medidas correspondientes, mientras que el máximo órgano de gobierno supervisa la prevención y mitigación de potenciales conflictos de interés. De esta manera, fortalecemos la imparcialidad y transparencia en nuestras decisiones y relaciones comerciales.

Formación en políticas sobre anticorrupción

Argentina

Analistas

87,3% **336**

Jefes, encargados y supervisores

73,8% **183**

Managers y gerentes

58,6% **65**

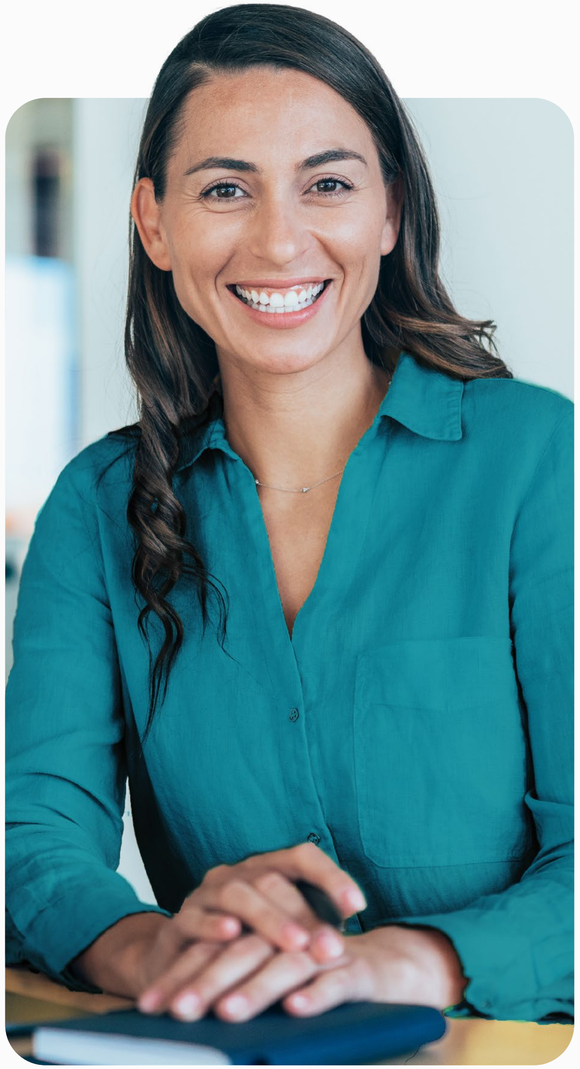
Personal dentro de convenio (operarios y transportistas)

41,9% **681**

Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

Proveedores

100% **199**



Canal de denuncias

Nuestros colaboradores cuentan con un canal para comunicar posibles incumplimientos del código de ética, el manual de compliance y las normas internas. El canal se difunde a través de capital humano durante la inducción y mediante otras comunicaciones internas.

Las denuncias se reciben por correo electrónico y se gestionan de manera confidencial. El área de legales realiza el seguimiento y coordina el comité de compliance, integrado por el CEO y las gerencias de legales y auditoría interna. Según la naturaleza y criticidad de cada caso, pueden participar referentes de otras áreas para aportar conocimientos técnicos a su evaluación.

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

Gestión de riesgos

Identificamos, analizamos, evaluamos y monitoreamos riesgos operativos, normativos, sociales, ambientales y reputacionales. Los resultados se comunican a la alta dirección y, ante contingencias, se definen informes y planes de acción.

Contamos con mapas y matrices para evaluar riesgos asociados a activos, personas, operaciones y negocios con clientes, así como eventos que puedan afectar la reputación de la compañía.

En las instalaciones que requieren análisis específicos, elaboramos informes de riesgos ambientales con participación de profesionales de higiene y seguridad. Estos estudios permiten determinar el nivel de complejidad ambiental y la necesidad de gestionar coberturas o seguros específicos.

Asimismo, disponemos de procedimientos, comités de crisis y herramientas de continuidad del negocio para preparar la respuesta de la organización frente a amenazas o interrupciones potenciales.

Alianzas institucionales

Participamos en cámaras empresarias, instituciones académicas y espacios público-privados, promoviendo el diálogo, la articulación y la construcción conjunta de iniciativas que contribuyen al desarrollo y fortalecimiento del sector.

Cámaras empresarias

- Asociación Argentina de Logística Empresaria (ARLOG)
- Cámara Argentina de Comercio Electrónico (CACE)
- Asociación de Empresas de Correo de Argentina (AECA)
- Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL)
- Cámara Argentina de Organizaciones de Investigación Clínica (CAOIC)
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)

Instituciones académicas

- Instituto Tecnológico de Buenos Aires
- Universidad de Belgrano
- Universidad de San Andrés
- Universidad del Salvador
- Universidad Di Tella
- Universidad Nacional de Córdoba

Gobierno

- Adherimos a la iniciativa PARES (Programa de Alianzas para una Región Equitativa y Sostenible) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, orientada a la Agenda 2030.

Equipo

Un equipo en evolución

Cultura de transformación

Diversidad e inclusión

Prepararnos para transformar

Salud y seguridad en la operación

Un equipo **en evolución**

La capacidad de responder a un mercado dinámico requiere desarrollar competencias técnicas, digitales y de liderazgo que permitan a nuestros equipos incorporar nuevas tecnologías, interpretar las necesidades de los clientes y diseñar soluciones logísticas eficientes. Por eso, la gestión y el desarrollo de las personas son estratégicos para nuestro negocio. Acompañamos cada etapa de su recorrido en la organización, desde la atracción y la incorporación, hasta la formación, gestión del desempeño y oportunidades de movilidad interna, buscando equilibrar el bienestar y el desarrollo profesional con los objetivos del negocio.

Esta gestión se articula con capacitación técnica y transversal, desarrollo de liderazgo y fortalecimiento de competencias digitales. A través de herramientas tecnológicas, ampliamos el acceso a contenidos, acompañamos los procesos de aprendizaje y facilitamos la adaptación de nuestros equipos a las nuevas necesidades del negocio.

En 2025, fuimos incluidos por segundo año consecutivo en el “Ranking mejores empleadores” de la Revista Apertura en la Argentina. El ranking releva aspectos vinculados con la carrera profesional, la remuneración, el entorno laboral, las condiciones de trabajo y la capacitación. En esta edición, OCASA ocupó el puesto 50 entre las empresas participantes.

Cultura de **transformación**

Promovemos una forma de trabajo orientada al cliente, la innovación y la transformación. Incentivamos la participación de las personas en los procesos de cambio, la incorporación de nuevas formas de trabajo y el uso de herramientas y tecnologías para responder a las necesidades del negocio. Nuestra gestión se articula en cuatro principios:

Construir confianza

Promovemos un entorno de respeto y colaboración que favorece el desarrollo de las personas.

Liberar el potencial

Incorporamos tecnología para acompañar el aprendizaje y crecimiento de las personas.

Brindar propósito

Vinculamos el aporte individual con los objetivos de la organización.

Promover una perspectiva de liderazgo

Desarrollamos capacidades para tomar decisiones, gestionar el cambio y generar nuevas oportunidades de negocio.

Nuestro **equipo**

100%
del equipo con contrato permanente y jornada completa

686
personas se sumaron en 2025

2382
transportistas de la flota tercerizada







Cómo sumamos talento

La transformación del sector logístico requiere nuevas competencias técnicas, digitales, analíticas y de liderazgo. Para responder a estas necesidades, contamos con procesos de selección externos e internos que evalúan la experiencia, las competencias y la adecuación de las personas a cada posición.

En las búsquedas internas, las personas candidatas participan de entrevistas con el equipo de empleos y de evaluaciones con el sector solicitante, incluyendo una instancia técnica.

En las búsquedas externas, el proceso contempla entrevistas con el equipo de empleos y del sector solicitante, evaluaciones técnicas y psicotécnicas, y los exámenes preocupacionales y socioambientales correspondientes. Para posiciones de jóvenes profesionales, incorporamos evaluaciones grupales y presenciales junto con una consultora especializada.

18%
mujeres

686
nuevos ingresos en 2025

82%
varones

4,21%
de rotación voluntaria

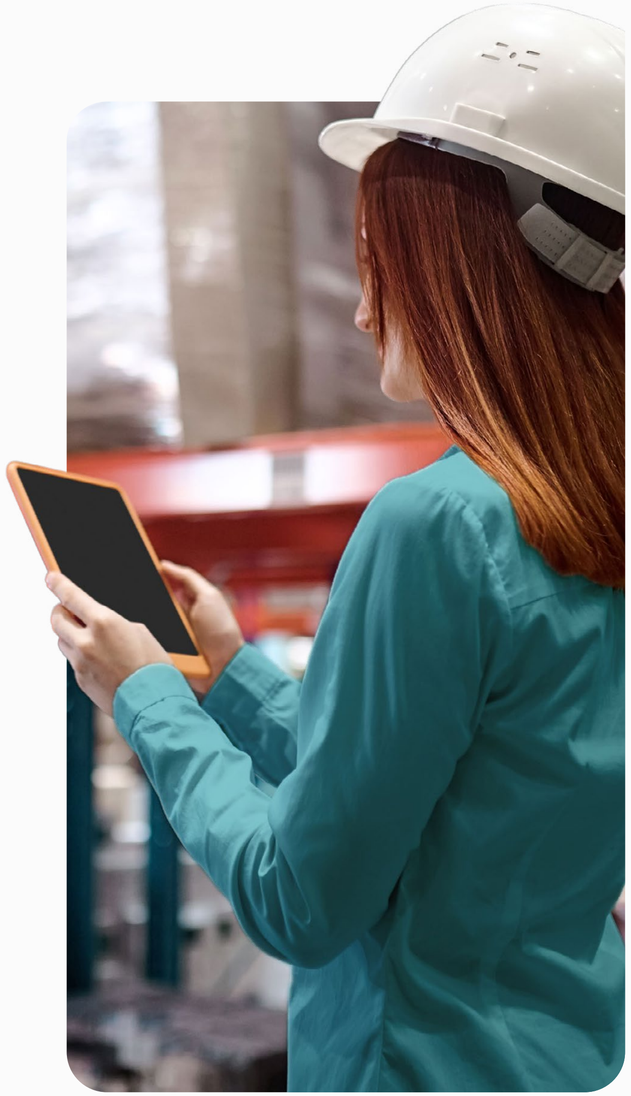
7,69%
de rotación involuntaria

La incorporación

Acompañamos a las personas desde su ingreso a la compañía, con un proceso de inducción que incluye información sobre la organización, sus procesos y los contenidos necesarios para el desempeño del rol. En el caso de los jóvenes profesionales, durante la primera semana se incorpora un recorrido por otras sucursales de Buenos Aires para conocer las áreas de staff y las operaciones. Luego de completar la documentación de ingreso, gestionada junto con administración de personal, cada persona se integra a su equipo y conoce el espacio donde desarrollará sus funciones.

100%
de nuevas incorporaciones realizaron el proceso de inducción

2401
horas de formación disponibles



Clima laboral

La medición del clima laboral nos permite conocer la percepción de los colaboradores sobre su experiencia en la organización e identificar oportunidades de mejora. Durante 2025, medimos el clima laboral en tres oportunidades mediante una encuesta interna de satisfacción basada en el Employee Net Promoter Score (eNPS). Este indicador mide la disposición de los colaboradores a recomendar la organización como lugar de trabajo y se calcula a partir de la diferencia entre el porcentaje de promotores y el de detractores.

Al cierre de 2025, el indicador alcanzó 7,99 puntos, frente a los 10,36 puntos registrados en la medición anterior. A su vez, la participación en la encuesta disminuyó en cada medición. Esta evolución representa una oportunidad para fortalecer la participación y profundizar la escucha durante el próximo período.

Las mediciones se complementan con acciones de comunicación interna, reconocimiento, formación y beneficios.

- Abril: eNPS de 8,57 con un 69,23% de participación
- Septiembre: eNPS de 10,36 con un 65,81% de participación
- Diciembre: eNPS de 7,99 con un 61,57% de participación

Compensaciones y beneficios

Nuestra propuesta se enfoca en el bienestar de las personas y contempla sus distintas necesidades. Contamos con beneficios comunes para los colaboradores y prestaciones específicas para determinadas posiciones, según el nivel de responsabilidad y las características de cada rol.

Beneficios compartidos

- Día libre de cumpleaños
- 3 días libres al año
- Modalidad híbrida
- Desayunos con el CEO
- Licencias por maternidad y paternidad extendidas
- Kit de ingreso (mochila y elementos de escritorio)
- Fruta y snacks en las oficinas
- Regalo por nacimiento
- Plataforma de descuentos y promociones
- Gratificaciones por referidos y graduación



Familia OCASA primero

Contamos con un programa de acompañamiento para colaboradores y sus familias ante situaciones de enfermedad, emergencia o catástrofe. A partir de la evaluación de cada caso, diseñamos un plan de acompañamiento orientado a brindar apoyo y facilitar el acceso a los recursos disponibles.

Beneficios diferenciados según banda o función

- Cobertura médica
- Bonos variables
- Gastos de movilidad
- Semana adicional de descanso

Equidad y competitividad salarial

La remuneración es parte central de nuestra propuesta de valor y de la experiencia de trabajar en la compañía. Por eso, la gestionamos bajo principios de transparencia, equidad y competitividad, considerando cuatro criterios: las responsabilidades y el alcance de cada posición, su ubicación en la estructura organizativa, las condiciones del mercado laboral y la normativa aplicable.

El proceso se diferencia según la modalidad de contratación. Para los colaboradores comprendidos en convenios colectivos, las condiciones se definen de acuerdo con las negociaciones paritarias y la normativa laboral vigente. Para quienes están fuera de convenio, la definición está a cargo de un equipo especializado de capital humano.

En la definición de las remuneraciones, capital humano considera las condiciones del sector logístico, las referencias del mercado laboral, las prácticas de la industria y la percepción de los colaboradores, relevada a través de la encuesta de clima laboral (eNPS), que se describe más adelante en este reporte. Asimismo, las encuestas de compensaciones y beneficios de Mercer, firma especializada en consultoría de recursos humanos, permiten comparar cada posición con roles equivalentes del mercado, reducir la subjetividad y fortalecer la equidad interna.

Para las posiciones ejecutivas y los miembros del máximo órgano de gobierno, las definiciones cuentan con la intervención de la dirección y la aprobación del comité directivo, que concentra la autoridad de decisión en esta materia. El accionista principal participa en las definiciones estratégicas que corresponden. En este nivel, se incorpora además la evaluación del desempeño como criterio de remuneración.

La remuneración ejecutiva combina un componente fijo y uno variable de corto plazo, vinculado al cumplimiento de objetivos individuales y organizacionales definidos al inicio de cada ejercicio. El componente variable se liquida una vez al año y su monto depende del grado de cumplimiento.

Los objetivos combinan métricas del negocio, desarrollo de las capacidades centrales de cada área y desempeño individual. Según la función, pueden incluir indicadores asociados a la gestión de los impactos materiales de la organización. Fortalecer la vinculación entre la remuneración variable y las métricas de sostenibilidad constituye uno de los desafíos de corto plazo de nuestra estrategia de remuneración.

De manera excepcional, el comité directivo puede aprobar bonificaciones de incorporación para posiciones ejecutivas críticas cuando una negociación competitiva lo justifique. Estas bonificaciones no forman parte de la estructura habitual de remuneración. Los pagos vinculados con la terminación de la relación laboral se determinan de acuerdo con la legislación de cada país donde operamos y pueden complementarse con acuerdos individuales.

Ratio de compensación total anual

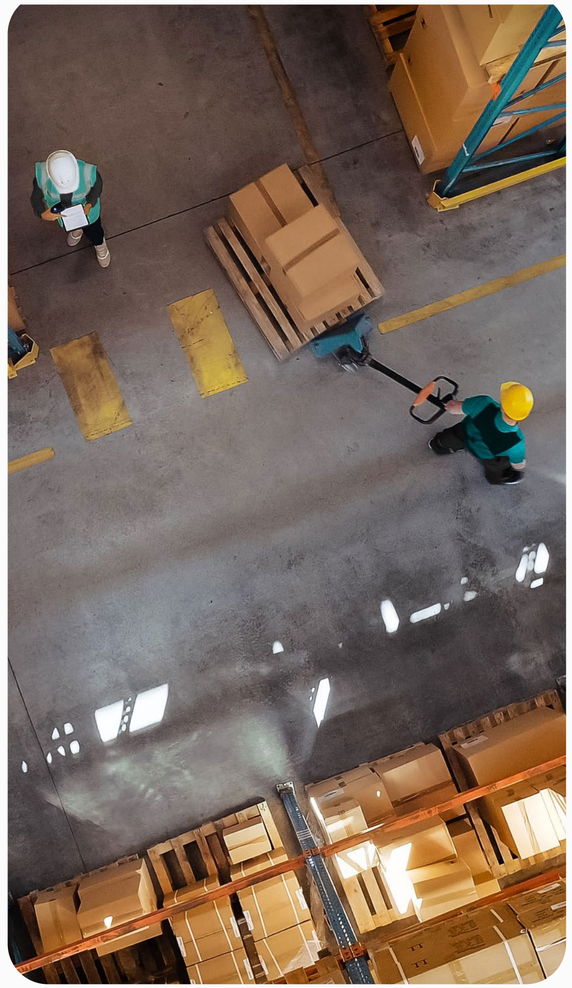
2,86*

La compensación total anual de la persona mejor pagada equivale a 2,86 veces la compensación total anual mediana del resto de los colaboradores.

0%

Relación entre el aumento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada y el aumento porcentual mediano de la compensación del resto de los colaboradores.

*Base de cálculo: mediana resultante de los colaboradores vs la persona mejor remunerada de la organización



Diversidad e inclusión

El sector logístico presenta históricamente una participación mayoritaria de hombres, especialmente en actividades como el transporte, las operaciones en depósitos y los turnos rotativos. Esta realidad también se refleja en la composición de la fuerza laboral y en la distribución de las posiciones dentro del sector.

Nuestros indicadores reflejan este contexto. Al cierre del período de este reporte, 294 mujeres integraban la compañía, equivalentes al 13% de la nómina. De ellas, 52 ocupaban posiciones de liderazgo, representando el 14% de ese grupo, y 262 se desempeñaban como transportistas, el 11% del total de la actividad. En este marco, nos propusimos alcanzar una participación del 30% de mujeres en la nómina hacia 2030.

Avanzar hacia una composición más diversa requiere revisar los procesos de búsqueda y selección, los requisitos de cada posición, las instancias de evaluación y las condiciones de incorporación y desarrollo. Por eso, contamos con una estrategia de diversidad, equidad e inclusión integrada a la gestión.

Una gestión activa de la diversidad, equidad e inclusión contribuye a ampliar las oportunidades laborales, mejorar la empleabilidad de personas con trayectorias diversas y fortalecer las capacidades de la organización. Para avanzar en este sentido, trabajamos sobre los procesos de selección, incorporación, formación y promoción, y desarrollamos iniciativas junto con organizaciones sociales y organismos públicos.

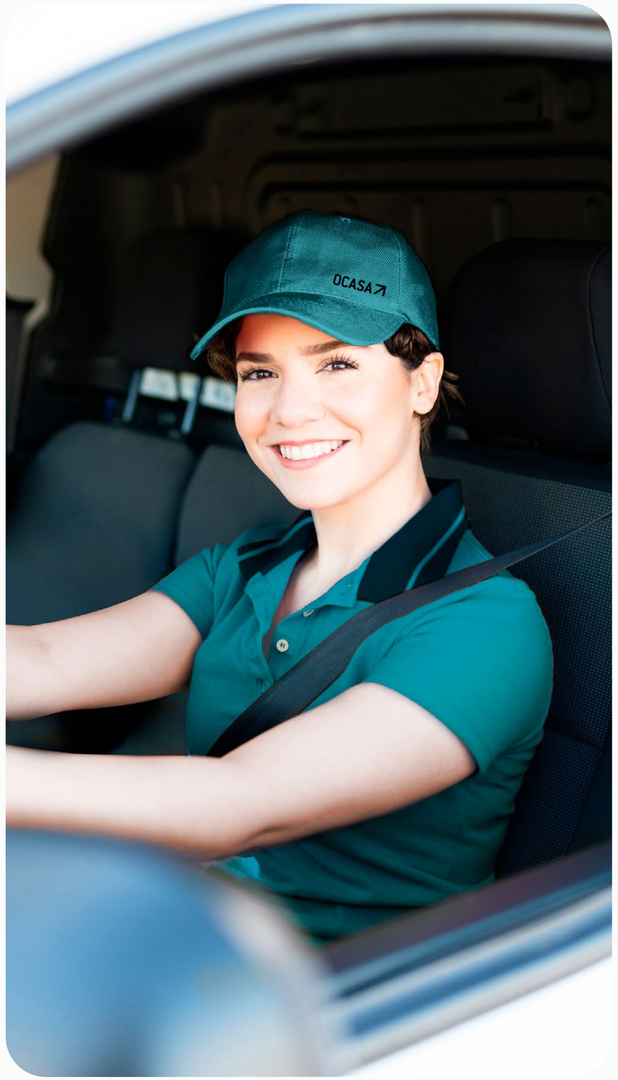
13%
mujeres en el equipo de trabajo

14%
de mujeres en posiciones de liderazgo

11%
de mujeres transportistas

Política de diversidad, equidad e inclusión

Nuestra política establece los principios que orientan las decisiones vinculadas con el acceso al empleo, la formación, el crecimiento y el desarrollo profesional.



Estrategia DEI

Nuestra estrategia DEI se estructura en dos ejes: equidad de género e inclusión. Cada uno cuenta con objetivos, metas, líneas de acción y métricas que permiten establecer prioridades y monitorear los avances.

Desde el eje de equidad de género, el objetivo es incrementar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo, mandos medios, analistas y transporte. La meta es alcanzar una participación del 30% de mujeres en la nómina hacia 2030. Para avanzar hacia este objetivo, implementamos procesos y procedimientos orientados a promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades. Monitoreamos el porcentaje de mujeres sobre la nómina total, así como su participación en posiciones de liderazgo y transporte.

Desde el eje de inclusión, el objetivo es promover un ámbito laboral que favorezca el desarrollo profesional de colaboradores pertenecientes a colectivos minoritarios y de personas con discapacidad. La estrategia contempla programas de formación y acciones orientadas a ampliar las oportunidades de empleabilidad y fortalecer la inclusión laboral. También capacitamos a referentes de distintas áreas en prácticas inclusivas para personas con discapacidad, con el objetivo de que puedan acompañar a otros colaboradores y participar en futuras iniciativas. Para monitorear los avances, realizamos el seguimiento de los programas de inclusión laboral, incluyendo la participación de personas en situación de calle en programas de reinserción laboral y de personas que estuvieron privadas de su libertad en procesos de reintegración al mercado laboral.

Ratio del salario y base de la remuneración de mujeres frente a hombres

Distribución por categoría laboral	Ratio
Directores	0,93
Gerentes	1
Managers	0,99
Jefes	1,17
Supervisores/encargados	1,16
Analistas	0,94
Personal dentro de convenio (operativos)	1

Fórmula de cálculo: remuneración promedio de mujeres / remuneración promedio de varones

Licencias extendidas de maternidad y paternidad

La llegada de un hijo implica cambios en la dinámica familiar y en la relación con el trabajo. Para acompañar esta etapa y avanzar en nuestro objetivo de equidad, contamos con licencias extendidas que favorecen una mejor distribución de las responsabilidades de cuidado y contribuyen a la continuidad del desarrollo profesional de las mujeres.

Las madres pueden optar entre dos alternativas: un mes adicional al período establecido por la normativa vigente o un esquema de retorno progresivo, con una jornada de cuatro horas diarias durante el cuarto mes, cinco durante el quinto, seis durante el sexto y siete durante el séptimo, hasta alcanzar la jornada completa en el octavo mes, manteniendo las horas de lactancia. En ambos casos, se mantiene la remuneración.

Para los padres, ofrecemos 14 días adicionales de licencia de paternidad respecto del período establecido por la normativa vigente, favoreciendo su participación en esta etapa y una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Licencias de maternidad y paternidad	
Colaboradores con derecho a licencia parental (número total)	
Mujeres	7
Varones	31
Colaboradores que tomaron la licencia parental	
Mujeres	7
Varones	31
Colaboradores que se reincorporaron al finalizar la licencia parental	
Mujeres	7
Varones	31
Colaboradores que seguían en la compañía 12 meses después de reincorporarse	
Mujeres	7
Varones	31
Tasa de retención de colaboradores que tomaron licencia parental	
Mujeres	100%
Varones	100%



Inclusión a través del aprendizaje

Como parte de nuestra estrategia de inclusión, trabajamos para reducir las brechas de formación entre quienes ocupan roles operativos y el resto de la organización, fortaleciendo sus oportunidades de desarrollo y empleabilidad.

Durante 2025, dimos un primer paso a través de nuestra adhesión a “Microcredenciales”, un programa del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires orientado al desarrollo de habilidades específicas y al aprendizaje continuo. La iniciativa alcanzó a auxiliares operativos de sucursales de la Ciudad de Buenos Aires, quienes cursaron pensamiento matemático en una plataforma virtual, a su propio ritmo. Cinco personas completaron la formación y obtuvieron la certificación oficial del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que contribuye a fortalecer su perfil laboral y ampliar sus oportunidades más allá de su recorrido en la compañía.

Jóvenes profesionales

Una cultura de transformación requiere incorporar nuevas perspectivas y cuestionar formas establecidas de hacer las cosas. En este marco, nuestro programa de jóvenes profesionales, que registró 3765 postulaciones en 2025, acompaña a quienes dan sus primeros pasos en su carrera y buscan desarrollarse en el ámbito de la logística.

El programa dura doce meses e incluye instancias de selección e inducción, capacitación en metodologías ágiles y herramientas digitales, acercamiento a las distintas áreas del negocio y seguimiento de la trayectoria profesional.

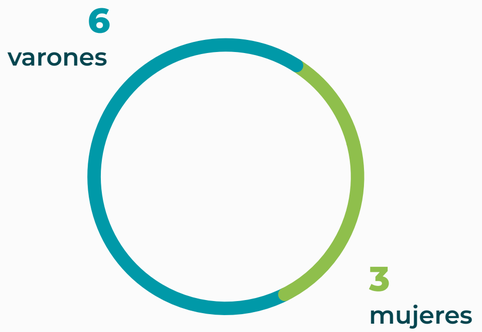
Durante el recorrido, los participantes amplían su conocimiento de las operaciones y desarrollan capacidades de colaboración, autoliderazgo y gestión de herramientas vinculadas con el negocio logístico, para contribuir a los procesos de transformación de la compañía.

38

jóvenes profesionales han participado del programa al cierre del 2025

9

jóvenes profesionales contratados



Prepararnos **para transformar**

Cada proceso de transformación implica nuevas formas de trabajar y requiere desarrollar las capacidades necesarias para acompañar esos cambios. En este marco, la capacitación y la actualización permanente forman parte de nuestra gestión y contribuyen a preparar a las personas para las nuevas necesidades del negocio.

Nuestra estrategia integral de formación fortalece las capacidades técnicas, profesionales y digitales de nuestros equipos. Durante 2025, la oferta abarcó contenidos técnicos y operativos, seguridad y salud ocupacional, sostenibilidad, ética y compliance, liderazgo, habilidades transversales, metodologías de trabajo y herramientas tecnológicas.

15.229
horas de capacitación

74
acciones formativas

1779
colaboradores alcanzados

Media de horas de formación por colaborador al año

	Promedio de horas de formación	Total de horas de entrenamiento
Distribución por género		
Mujeres	12,9 h	3435 h
Varones	5,6 h	11.794,5 h
Distribución por categoría laboral		
Directores	0,7 h	3,5 h
Gerentes	86,2 h	4467,5 h
Managers	30,3 h	1092,5 h
Jefes	22,6 h	1947,5 h
Supervisores/encargados	10,3 h	1360 h
Analistas	9,8 h	3742,5 h
Personal dentro de convenio operativos	1,7 h	2616,5 h

Programas de desarrollo de liderazgo

Fortalecer las capacidades de liderazgo es parte de nuestra estrategia para acompañar la transformación del negocio y desarrollar personas capaces de gestionar equipos, impulsar cambios y tomar decisiones con una mirada integral. En este marco, acompañamos a nuestros líderes a través de instancias de formación que trabajan sobre gestión, conducción de equipos, autoconocimiento y desarrollo profesional.

Durante 2025, desarrollamos un programa de liderazgo junto con la Universidad Torcuato Di Tella y una capacitación en autoliderazgo dirigida a los participantes del programa de jóvenes profesionales.

170
líderes capacitados

2352
horas de capacitación

Becas formación continua

Promover el desarrollo profesional y la actualización de conocimientos contribuye a fortalecer las capacidades de las personas y a acompañar las necesidades actuales y futuras del negocio. En este marco, contamos con un programa de becas que acompaña a nuestros colaboradores en su formación académica, mediante el acceso a programas ejecutivos, diplomaturas, maestrías y MBA (Maestría en Administración de Empresas).

Durante el período, otorgamos becas para programas vinculados con fulfillment (gestión integral de los procesos logísticos asociados al comercio electrónico, desde la preparación del pedido hasta su entrega), ciencia de datos, análisis avanzado, finanzas y gestión empresarial.

49
becas otorgadas

33
personas beneficiadas

3914
horas de formación

Capacitación técnica y operativa

La continuidad de nuestras operaciones requiere mantener actualizadas las competencias técnicas y operativas de cada función. En este marco, contamos con un programa continuo de capacitación orientado a desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de cada rol.

Durante el período de este reporte, los contenidos incluyeron aspectos regulatorios, calidad, seguridad y salud ocupacional, requisitos específicos de clientes y formación dirigida a personal operativo y choferes.

1115
personas capacitadas

2586
horas de capacitación

Desarrollo de habilidades transversales

Además de las capacidades técnicas, desarrollamos habilidades que permiten abordar problemas, trabajar de manera colaborativa y coordinar tareas entre áreas. Durante el 2025, el programa de habilidades transversales se estructuró en tres ejes.

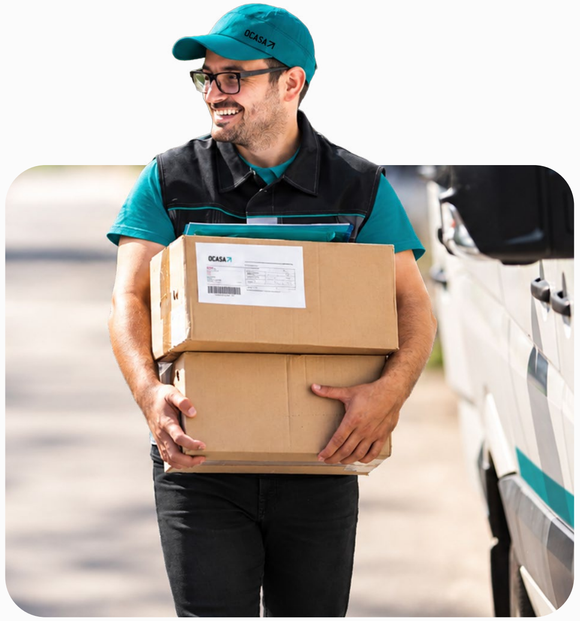
El primero estuvo orientado a metodologías para organizar el trabajo, con formación en design thinking, un enfoque centrado en comprender las necesidades de quienes utilizan un servicio para diseñar soluciones; scrum y kanban, metodologías ágiles que permiten organizar el trabajo en ciclos y visualizar el avance de las tareas; e innovación aplicada a procesos.

El segundo eje abordó herramientas de colaboración y comunicación, con formación en comunicación asertiva, orientada a expresar necesidades y desacuerdos con claridad, y seguridad psicológica, entendida como un entorno en el que las personas pueden plantear dudas, errores o inquietudes con confianza.

El tercer eje se centró en adaptabilidad y bienestar, con contenidos de learnability, entendida como la capacidad de aprender de manera continua, incorporar nuevos conocimientos y adaptarse a los cambios,

1041
personas capacitadas

2403
horas de capacitación



Transformación digital

La formación en transformación digital acompañó la incorporación de nuevas tecnologías y herramientas de gestión en las operaciones y áreas de soporte. Durante el período, los contenidos se organizaron en cuatro frentes.

El primero estuvo orientado al uso de agentes de inteligencia artificial (IA) e ingeniería de prompts, entendida como la práctica de formular instrucciones precisas a un modelo de IA para obtener resultados útiles y consistentes. En materia de automatización de procesos, se capacitó en n8n, una plataforma que permite conectar aplicaciones y sistemas para automatizar tareas y flujos de trabajo sin necesidad de desarrollar cada integración desde cero.

También desarrollamos capacitaciones en análisis de datos y machine learning, una disciplina que utiliza modelos para identificar patrones en grandes volúmenes de datos y generar predicciones o clasificaciones a partir de información histórica. Estos contenidos se complementaron con herramientas como Python, un lenguaje de programación utilizado para procesar, analizar y automatizar el tratamiento de datos; Power BI, una herramienta de análisis y visualización que permite convertir datos en reportes y tableros interactivos; y JASP, un software de análisis estadístico que facilita el procesamiento e interpretación de datos.

Por último, mantuvimos la formación en herramientas de gestión y colaboración, como SAP, un sistema de gestión empresarial que integra procesos administrativos y operativos; Slack, una plataforma de comunicación y colaboración interna; y diagramas de Gantt, una herramienta de planificación que permite organizar tareas, plazos y avances de un proyecto.

703
personas capacitadas

1907
horas de capacitación

Gestión del desempeño

Cuando los procesos se transforman, también evolucionan las expectativas sobre cada rol. La evaluación de desempeño permite establecerlas, revisar los resultados alcanzados e identificar oportunidades de desarrollo. Para la compañía, esta información orienta las decisiones de formación, promoción y movilidad interna.

En 2025, la evaluación de desempeño alcanzó a los colaboradores fuera de convenio con al menos seis meses de antigüedad al cierre del período. El proceso permite identificar el desempeño y las necesidades de desarrollo de cada persona.

El 26,4% de los colaboradores recibió evaluaciones periódicas de desempeño. Este porcentaje se calculó sobre la nómina total de colaboradores activos al cierre del período, mientras que el análisis por género y categoría laboral se realizó sobre la población elegible. Las diferencias entre ambos resultados responden a ingresos posteriores al 30 de junio de 2025 y a casos definidos como no aplicables.

Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

TOTAL	**26,4%**
Distribución por género	
Mujeres	76%
Varones	75%
Distribución por categoría laboral	
Directores	100%
Gerentes	70%
Managers	93%
Jefes	86%
Supervisores/encargados	60%
Analistas	79%
Personal dentro de convenio operativos	0,0%

Salud y seguridad en la operación

La salud y la seguridad son aspectos centrales para la continuidad de nuestras operaciones y la protección de las personas. Nuestra actividad logística se desarrolla durante las 24 horas en sucursales, almacenes, centros de distribución y en la vía pública, e implica gestionar riesgos asociados con la manipulación manual de cargas, el almacenamiento en altura, la circulación de equipos móviles, la operación de autoelevadores y las tareas de distribución y última milla.

Entre los principales riesgos se encuentran los accidentes viales, las caídas, los atrapamientos, los golpes por objetos, las lesiones asociadas con maquinaria y los trastornos musculoesqueléticos derivados de posturas forzadas, movimientos repetitivos o conducción prolongada. Estos factores pueden generar lesiones, dolencias y enfermedades laborales y, ante un incidente, afectar también la continuidad de los procesos y los niveles de servicio acordados con nuestros clientes.

Gestionamos estos riesgos desde un enfoque preventivo, orientado a identificar peligros, implementar controles adecuados para cada tarea y fortalecer la capacidad de las personas para reconocer y comunicar condiciones inseguras.

El equipo de salud, seguridad y ambiente (HSE) analiza mensualmente tableros de control para identificar desvíos y alertas tempranas. Dos veces al año, la revisión por la dirección evalúa el desempeño del sistema, los resultados de auditorías e inspecciones, los incidentes registrados y las oportunidades de mejora. Esta instancia permite priorizar acciones y asignar los recursos necesarios.

El principal indicador utilizado para monitorear la siniestralidad es el índice de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que expresa la cantidad de personas damnificadas por cada mil trabajadores cubiertos.

En 2025, el índice de incidencia de la compañía fue de 44,3, por debajo de la referencia sectorial de 59 publicada por la Superintendencia de riesgos del trabajo* para la actividad logística. Los eventos vinculados con vehículos fueron los más frecuentes, seguidos por los sobreesfuerzos asociados con la manipulación de cargas. El resto correspondió a caídas, golpes y manipulación de zorras manuales. Como medidas preventivas, reforzamos la investigación de incidentes, la conducción segura, los controles de vehículos, las prácticas de manipulación de cargas, el orden y la limpieza y la capacitación sobre el uso seguro de equipos.

Además, realizamos ocho jornadas presenciales de primeros auxilios y RCP en las principales sucursales del país, cuatro campañas de bienestar sobre yoga, nutrición y entrenamiento, y una campaña de vacunación contra la gripe.

0
fallecimiento por accidente laboral en colaboradores propios y tercerizados

0
lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias en personal tercerizado

0
dolencias y enfermedades laborales registrables en tercerizados

0,000005
tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias**
28 lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias en colaboradores propios

0,00003
tasa de lesiones por accidente laboral registrables**
157 lesiones por accidente laboral registrables

**Fuente Meta SRT 2024: https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_ultimos_datos.php
**Tasa calculada sobre 5.210.400 horas trabajadas

Un sistema de prevención integrado

Nuestro compromiso con la salud, la seguridad y el ambiente se formaliza en la **política de seguridad, salud y medio ambiente**. Este marco se complementa con el manual de compliance, el código de ética y conducta y procedimientos internos para la notificación e investigación de incidentes, la evaluación de riesgos y la gestión de los elementos de protección personal.

Nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo se encuentra alineado con las leyes y resoluciones nacionales aplicables y está certificado bajo la norma ISO 45001:2018. La certificación alcanza a las sucursales Iriarte, Tortuguitas, Córdoba La Voz, Soldati y Salta Ragone.

El sistema comprende las actividades operativas, administrativas y de distribución que desarrollamos en sucursales y en la vía pública. Su alcance incluye tanto a nuestros colaboradores como a las personas que trabajan bajo el control de la organización, aunque no formen parte de nuestra nómina. No existen actividades, lugares de trabajo ni tipos de trabajadores bajo control operativo que se encuentren excluidos del sistema.

Durante 2025, realizamos doce auditorías internas y doce inspecciones para verificar el cumplimiento de los procedimientos, identificar desvíos y definir medidas correctivas y preventivas. La gestión estuvo a cargo de la gerencia de calidad y salud, seguridad y ambiente (HSE) y de diez líderes de HSE. El equipo acompañó a las operaciones en la identificación de riesgos, la realización de inspecciones, la investigación de incidentes, la formación y el seguimiento de las acciones de mejora.



Cobertura del sistema de gestión

100%

2505

Colaboradores y otras personas que trabajan bajo control de la organización, cubiertos por el sistema de gestión

100%

2505

Colaboradores y otras personas bajo control de la organización, cubiertos por auditoría interna

42%

1055

Colaboradores y otras personas bajo control de la organización, cubiertos por auditoría o certificación externa

Identificar, actuar y aprender

Cada sucursal y puesto de trabajo cuenta con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), que se revisa periódicamente. Sus resultados orientan la definición de controles, capacitaciones, inspecciones y acciones preventivas. Los análisis de riesgos también se actualizan ante cambios en los procesos o equipos y luego de un incidente, para incorporar nuevos peligros o desvíos identificados.

La manipulación manual de cargas es una de las operaciones críticas en depósitos y centros de distribución. Los principales riesgos están asociados con el movimiento de bultos que exceden los límites legales de peso o presentan una distribución asimétrica, la adopción de posturas forzadas y movimientos de rotación del tronco, el agarre de paquetes o envases inestables, la pérdida de visibilidad y equilibrio durante el traslado y la manipulación de cargas pesadas por encima de los hombros o en espacios reducidos. Estas condiciones pueden generar lesiones en espalda y hombros, fracturas, aplastamientos y traumatismos por caídas. La frecuencia y repetitividad de los movimientos, junto con la presión por cumplir los tiempos de despacho, pueden incrementar la exposición al riesgo, especialmente ante situaciones de fatiga o cuando se prescinde de ayudas mecánicas.

Las inspecciones periódicas permiten relevar las condiciones de trabajo y observar las prácticas operativas. Cuando una persona identifica una condición o comportamiento inseguro, debe comunicarlo a su superior directo para su derivación al equipo de salud, seguridad y ambiente (HSE). Asimismo, puede interrumpir o negarse a realizar una tarea cuando considere que existe un peligro inminente para su integridad o la de otras personas. Esta decisión debe comunicarse al superior y a HSE y no puede dar lugar a represalias.

Ante un incidente, activamos el procedimiento de gestión correspondiente. HSE lidera la investigación junto con el responsable del área involucrada, con el objetivo de determinar las causas del evento y definir, junto con las personas involucradas, las medidas correctivas y preventivas necesarias para evitar su repetición. Las conclusiones se incorporan al seguimiento de las acciones y, cuando corresponde, a las matrices de riesgo y los procedimientos operativos.

El servicio de medicina laboral contratado trabaja de manera coordinada con capital humano y HSE. Entre sus funciones se encuentran el seguimiento de la aptitud física, la vigilancia epidemiológica, el abordaje de riesgos ergonómicos y el diseño de estrategias para identificar, eliminar o minimizar riesgos higiénicos y ocupacionales. En la sucursal Soldati, además, contamos con presencia médica permanente, integrada por un médico y tres profesionales de enfermería.

La participación de los colaboradores también forma parte del sistema. Antes de modificar un proceso, HSE consulta a las personas que realizan la tarea. Además, funcionan comités mixtos de HSE con participación de representantes de los trabajadores y de la empresa, que se reúnen mensualmente para revisar indicadores, incidentes, el estado de las acciones abiertas y las novedades de seguridad del período.





Formación en salud y seguridad

La formación es una herramienta fundamental para prevenir incidentes y fortalecer las prácticas de salud y seguridad en nuestras operaciones. El plan anual de capacitación en salud y seguridad se diseña a partir de los riesgos identificados para cada puesto y actividad, con contenidos específicos según las características de cada función. El objetivo es que las personas cuenten con los conocimientos necesarios para reconocer condiciones inseguras, prevenir incidentes y actuar adecuadamente ante una eventualidad. Durante 2025, las capacitaciones en seguridad y salud abordaron 13 temas.

El plan anual de capacitación en seguridad, salud e higiene (SSH) incluye:

- Levantamiento manual de cargas y ergonomía
- Prevención de incendios y uso de extintores
- Uso y cuidado de elementos de protección personal
- Riesgos generales
- Roles de evacuación y respuesta ante emergencias
- Primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar
- Gestión de permisos de trabajo y tareas con riesgos especiales
- Autocontrol preventivo en campo
- Manejo seguro y responsable

Además, ofrecemos una propuesta de contenidos orientada a impulsar la salud, promoviendo el bienestar cotidiano.

- Prevención cardiovascular
- Efectos del tabaco
- Hábitos saludables y nutrición
- Cuidado de la salud mental
- VIH e infecciones de transmisión sexual
- Concientización sobre consumos problemáticos

Estas instancias se complementan con acciones de prevención y promoción del bienestar, como la campaña de vacunación contra la gripe y las campañas de yoga, nutrición y entrenamiento. Además, contamos con descuentos y convenios en centros deportivos, así como con opciones de alimentos saludables y desayunos disponibles en las plantas.

Clientes

Quiénes nos eligen

Calidad del servicio

Experiencia de clientes

Innovación aplicada

Seguridad de la información

Quiénes **nos eligen**

Somos aliados estratégicos de empresas y organizaciones de diferentes industrias que necesitan soluciones logísticas integrales para sus operaciones. Trabajamos con clientes de sectores como comercio electrónico, salud y farmacéutica, automotriz, moda, sector financiero, sector público, energía, telecomunicaciones y tecnología.

Cada industria tiene necesidades operativas y requisitos regulatorios específicos. Por eso, diseñamos y adaptamos nuestras soluciones a las particularidades de cada operación, combinando robustez operativa, servicios especializados y estándares internacionales para garantizar una experiencia eficiente y confiable.

En las operaciones de última milla, además, nuestro servicio llega directamente al consumidor final, convirtiendo cada entrega en un punto de contacto con la experiencia de nuestros clientes.

Calidad **de servicio**

Para nuestros clientes, la calidad se traduce en resultados concretos: que cada envío llegue en tiempo y forma, en las condiciones acordadas y con información precisa sobre su recorrido. En el sector salud, además, implica garantizar que los medicamentos se transporten y conserven bajo las condiciones de temperatura controlada requeridas.

Sostener estos estándares requiere integrar conocimiento logístico, tecnología y procesos de gestión. Esta combinación nos permite realizar el seguimiento de cada envío, responder ante escenarios cambiantes y diseñar soluciones de acuerdo con las particularidades de cada operación. A su vez, la automatización, la optimización de recorridos y las mejoras en los embalajes contribuyen a reducir el esfuerzo físico en determinadas tareas y a optimizar el uso de combustible y materiales.

Para fortalecer estos estándares y promoverlos en toda la organización, cada noviembre desarrollamos la campaña del mes de la calidad, que incluye acciones de comunicación.

Durante 2025, alcanzamos un 96% de cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio (SLA). En las auditorías realizadas, logramos un 100% de conformidad y cero hallazgos críticos.

En 2025, la compañía de comercio electrónico Mercado Libre reconoció a OCASA en sus Meli Awards, en la categoría operador logístico, destacando la trayectoria y dedicación a la calidad y la eficiencia operativa.

96%

cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio



Gestión digital de la calidad

En 2025 implementamos ZenQMS, una plataforma en la nube para la gestión electrónica de la calidad (eQMS) que centraliza la documentación del sistema y permite gestionar todo su ciclo de vida, desde la elaboración y aprobación hasta su publicación y archivo. La herramienta automatiza los flujos de revisión y aprobación, facilita el control de versiones y vincula los cambios en los documentos con alertas de capacitación y registros de competencias. Además, organiza la información necesaria para las auditorías, agilizando la búsqueda y preparación de la documentación requerida.

La implementación de ZenQMS fortalece la trazabilidad y el control de los procesos internos, al centralizar en un mismo entorno la gestión de documentos, responsabilidades y necesidades de formación.

Sistema de gestión de calidad corporativo

Nuestro sistema de gestión de calidad corporativo (SGC) reúne políticas y lineamientos, documentos de alcance global, regional y local, procedimientos, instructivos y manuales operativos que establecen y permiten verificar nuestros estándares de calidad. Esta documentación es de uso interno y está disponible para consulta de los colaboradores. También se comparte con clientes, organismos de control y entidades certificadoras cuando corresponde, por ejemplo, en el marco de auditorías externas.

El SGC se sustenta en la norma ISO 9001:2015, de acuerdo con el alcance definido para la certificación. En las operaciones del sector salud, además, incorpora las buenas prácticas de almacenamiento, distribución y transporte establecidas por las autoridades sanitarias.

El equipo de calidad/HSE acompaña la implementación del sistema y verifica el cumplimiento de los lineamientos internos, la normativa aplicable y las certificaciones vigentes en materia de calidad, seguridad, salud y gestión ambiental. Para ello, realiza un seguimiento mensual de los procesos a través de indicadores clave de desempeño (KPIs) y consolida los resultados en reportes para las gerencias y direcciones.

Como parte del sistema, contamos con un análisis de riesgos que identifica los posibles impactos sobre la calidad del servicio y los clasifica en tres niveles de severidad. Los riesgos altos y significativos requieren medidas de mitigación y un seguimiento específico de su implementación.

El cumplimiento del SGC se verifica a través de diferentes instancias: autoinspecciones sobre lineamientos normativos, certificaciones y acuerdos de calidad con clientes; auditorías internas sobre los lineamientos corporativos de calidad/HSE y la normativa nacional e internacional; y relevamientos de HSE sobre condiciones de seguridad, salud y ambiente. Durante 2025, incorporamos además auditorías del equipo corporativo de aseguramiento de calidad (QA) y del equipo regional de calidad, junto con auditorías externas realizadas por organismos regulatorios y entidades certificadoras. En total, durante el año realizamos 24 auditorías internas y recibimos 3 auditorías externas.

Calidad certificada ISO

Durante 2025, obtuvimos las certificaciones IRAM-ISO 14001:2015, para nuestro sistema de gestión ambiental, e IRAM-ISO 45001:2018, para nuestro sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Ambas certificaciones alcanzan las sucursales Iriarte, Tortuguitas, Córdoba La Voz, Soldati y Salta Ragone.

Estas certificaciones incorporan criterios sistemáticos para identificar y gestionar aspectos ambientales, peligros laborales y oportunidades de mejora en los establecimientos alcanzados.

ISO 9001:2015

IRAM-ISO 14001:2015

IRAM-ISO 45001:2018

Experiencia de clientes

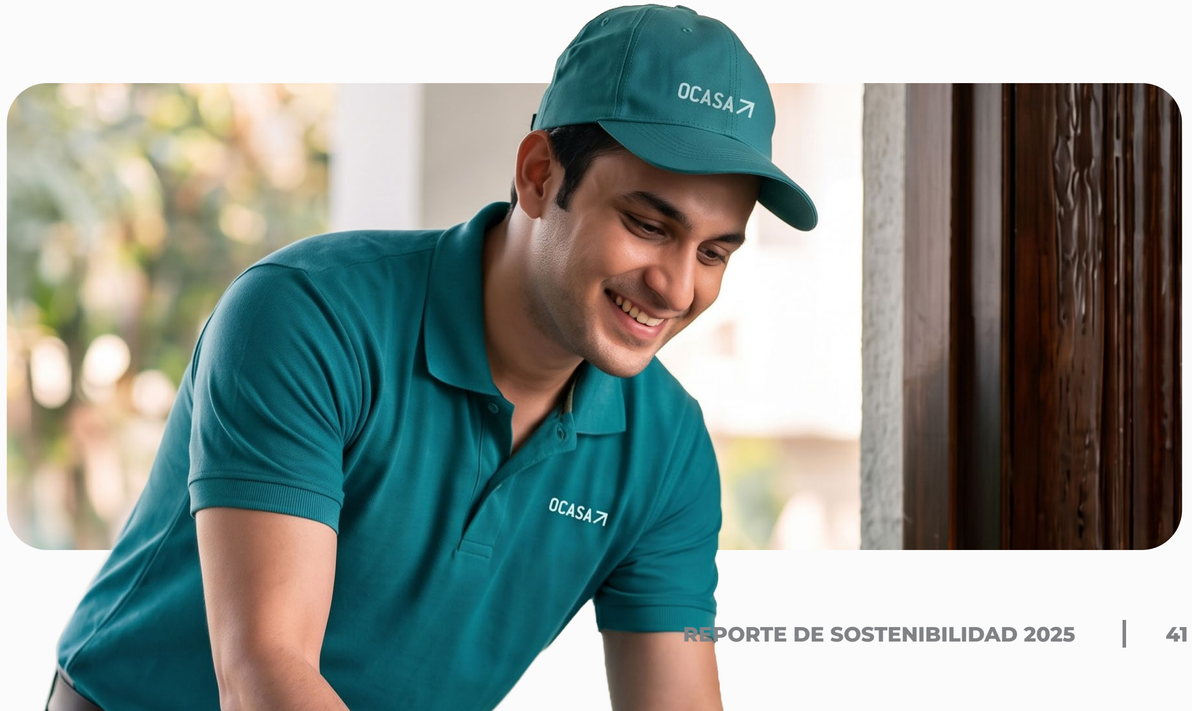
Una atención clara y oportuna facilita el acceso a la información, resuelve consultas con mayor rapidez y favorece la autogestión. Una gestión eficiente de las consultas y reclamos también contribuye a reducir demoras, contactos reiterados y costos operativos, y a sostener el cumplimiento de los acuerdos de servicio.

Adaptamos nuestros canales y formas de atención a las necesidades de cada cliente. Contamos con un centro de atención y un sistema de gestión de reclamos que permiten registrar, monitorear y dar respuesta a consultas y solicitudes. Los consumidores pueden comunicarse a través de WhatsApp y por teléfono, mientras que nuestros clientes corporativos cuentan con atención por correo electrónico y el acompañamiento de los oficiales de cuenta. Para nuestros Clientes Calypso, que representan las cuentas de mayor volumen de facturación, ofrecemos una propuesta de atención diferenciada que incluye reuniones periódicas, visitas a planta y prioridad en la implementación de nuevos productos.

Durante 2025, impulsamos iniciativas orientadas a ampliar la autogestión, fortalecer la trazabilidad y facilitar el acceso a la información. Digitalizamos procesos y registros, incorporamos nuevas respuestas automáticas según el cliente y el tipo de servicio, y optimizamos los mecanismos de escalamiento hacia los equipos responsables cuando una consulta requiere intervención humana. También revisamos y mejoramos las herramientas y canales de atención. Actualizamos las aplicaciones utilizadas para brindar información, revisamos los flujos y contenidos del asesor virtual, y rediseñamos el IVR (menú telefónico automático) y el canal de chat para simplificar la navegación. A su vez, ajustamos las comunicaciones automáticas para adecuar los mensajes a las características de cada cliente y servicio.

Nuestro enfoque

La experiencia de nuestros clientes es parte de la calidad del servicio y un factor clave para construir relaciones sostenibles.



Medir para mejorar

Analizamos consultas y reclamos, monitoreamos los niveles de servicio y los desvíos operativos, y relevamos la voz del cliente para identificar oportunidades de mejora, orientar las decisiones de gestión y fortalecer de manera continua la experiencia de nuestros clientes. El seguimiento combina indicadores operativos y de experiencia, entre ellos el Net Promoter Score (NPS), que mide la disposición de los clientes a recomendarnos, la efectividad, el cumplimiento de los acuerdos de nivel de servicio, los tiempos de primera respuesta y resolución, la resolución en el primer contacto, las tasas de abandono y derivación, el nivel de autogestión, el volumen de consultas y reclamos, los principales motivos de detracción, y el backlog de casos pendientes.

Durante el año de reporte, las principales causas de contacto fueron las solicitudes de generación de órdenes de retiro y las consultas sobre el estado de las piezas. Las encuestas también permitieron identificar aspectos que requieren atención. Entre los principales puntos de dolor se encontraron las visitas de transportistas que no se concretaron en el domicilio informado, los errores de domicilio, la ausencia del destinatario, las demoras logísticas y aspectos vinculados con la atención o el seguimiento. Estos hallazgos, junto con la información proveniente de consultas, reclamos y tableros de gestión, alimentan la revisión de procesos, comunicaciones y herramientas de autogestión, y nos permiten identificar oportunidades concretas para mejorar la experiencia de nuestros clientes.



65,7%
NPS en 2025

72,8%
NPS máximo alcanzado

184.404
reclamos recibidos e informados como resueltos

2 hs 57 min
tiempo promedio de resolución

131.844
respuestas de clientes B2C en encuestas transaccionales de NPS

Innovación aplicada

Utilizamos la tecnología para resolver necesidades operativas concretas y mejorar la eficiencia, la trazabilidad y la capacidad de respuesta de nuestros servicios.

Durante 2025, avanzamos en distintas iniciativas orientadas a optimizar procesos, reducir consumos y mejorar la experiencia de nuestros clientes.

Herramientas online de gestión

Contamos con una plataforma online para la gestión operativa y administración de datos que brinda información sobre los procesos de cross-docking y permite realizar el seguimiento de los envíos en tiempo real. La herramienta fortalece la trazabilidad de punta a punta y facilita que nuestros clientes corporativos y sus destinatarios consulten el estado de sus pedidos.

Tecnologías de planificación avanzada

Implementamos sistemas de planificación y optimización de rutas para organizar los recorridos de distribución. Estas herramientas permiten analizar variables operativas, reducir trayectos innecesarios y mejorar la asignación de los envíos de última milla, tanto en operaciones comerciales como en la distribución de insumos de salud.

La optimización de los recorridos también contribuye a reducir el consumo de combustible y las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas. Los resultados de estas iniciativas se presentan en el capítulo Ambiente.

1,1 M km
reducidos en rutas

Vehículo eléctrico

En la distribución postal y de paquetería desde la sucursal Iriarte utilizamos un vehículo eléctrico Sero Electric. Durante 2025, además, analizamos la incorporación de una nueva unidad a la operación.

Automatización robótica en embalajes

Incorporamos tecnología robótica en procesos de embalaje para optimizar el uso de film stretch. La iniciativa permite estandarizar el acondicionamiento de las cargas, facilitar su manipulación y reducir el consumo de plástico utilizado en los embalajes.

Movilidad sostenible

Entre septiembre y noviembre, pusimos en marcha una prueba piloto junto a Ford para evaluar el uso de una camioneta eléctrica en operaciones urbanas. Para acompañar esta iniciativa, trabajamos en conjunto con Chargebox, que nos brindó el cargador eléctrico en comodato y aseguró las condiciones necesarias para su funcionamiento. Durante ese período, la unidad estuvo operativa en la base de la sucursal Iriarte y se sumó al plan de incorporación gradual de vehículos de bajo impacto ambiental, como parte de nuestro compromiso con una operación más sustentable.

Desarrollos en progreso

Al cierre del período, continuaban en desarrollo distintas iniciativas orientadas a optimizar nuestras operaciones y profundizar la incorporación de tecnología. Entre ellas se encontraban las pruebas para evaluar el reemplazo de las conservadoras tradicionales de poliestireno expandido por thermobags, bolsas térmicas plegables que permitirían reducir el espacio destinado a almacenamiento y optimizar la capacidad disponible en las bodegas.

En los procesos de tracking, los equipos del área de tecnología e innovación continuaron trabajando en la automatización de la geolocalización y la validación de direcciones mediante herramientas y aplicaciones externas. Estas soluciones asignan un puntaje de calidad a cada dirección y permiten reducir la intervención manual.

Además, seguimos trabajando en la optimización del armado de unidades en el sector de tráfico, en el Transport Management System (TMS) para digitalizar los procesos de carga y descarga, en las notificaciones automáticas en depósito, en el tablero consolidado de indicadores de la flota estable, en el tablero postal de indicadores operativos, y en el registro de tarifas aéreas en SAP.

Seguridad de la información

La información es parte esencial de cada etapa de una operación logística. Gestionamos de manera permanente datos personales de remitentes, destinatarios, colaboradores y proveedores, además de documentación e información sensible que nuestros clientes nos confían.

Esta gestión incluye operaciones para sectores con altas exigencias regulatorias, como el farmacéutico, financiero, salud y gubernamental, y también servicios que, aunque están sujetos a menores requerimientos específicos, implican el tratamiento de datos personales como nombres, datos de contacto y domicilios.

Además de proteger a las personas y asegurar la continuidad de nuestras operaciones, una gestión sólida de la seguridad de la información es un requisito cada vez más relevante para la homologación y continuidad de relaciones comerciales, especialmente con clientes de industrias reguladas.

Nuestro enfoque

Protegemos la información durante todo su ciclo de tratamiento y en los sistemas que sustentan nuestras operaciones.

Gestión de ciberseguridad

Nuestra gestión de ciberseguridad busca preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, tanto propia como aquella que recibimos de terceros. Tomamos como referencia la norma ISO/IEC 27001 y las normativas de protección de datos personales aplicables en las distintas jurisdicciones donde operamos.

Trabajamos sobre cuatro objetivos principales: prevenir incidentes, asegurar la continuidad del servicio frente a eventos cibernéticos, cumplir con los requerimientos regulatorios y contractuales, y responder de manera oportuna ante la detección de amenazas.

La gestión se sustenta en políticas formales de cumplimiento obligatorio, entre ellas las de seguridad de la información, gestión de incidentes, recuperación ante desastres y escaneo de vulnerabilidades, que se comunican a los colaboradores y se revisan periódicamente. Los roles y responsabilidades se encuentran definidos, y el estado del programa, sus principales indicadores y la efectividad de los controles se reportan a la alta dirección, que participa en la revisión de su desempeño.



Prevención, detección y respuesta

Administramos los accesos bajo el principio de menor privilegio, por el cual cada persona accede únicamente a la información necesaria para desempeñar su función. Este esquema contempla el alta, baja y modificación de usuarios, la revisión periódica de privilegios y el control de las cuentas con permisos elevados. Sobre esta base, implementamos mecanismos para detectar, clasificar y responder ante incidentes, analizar vulnerabilidades y monitorear de manera continua eventos e indicadores de compromiso.

Para sostener la continuidad de las operaciones, definimos parámetros de recuperación y de pérdida admisible de información, realizamos respaldos y verificamos su funcionamiento mediante pruebas de restauración. Durante 2025, reforzamos los controles técnicos sobre la infraestructura y avanzamos en la gestión de identidades y accesos privilegiados.

La dimensión humana también es parte de nuestra estrategia de prevención. Desarrollamos capacitaciones y campañas de concientización sobre phishing y manejo responsable de la información, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los colaboradores para reconocer y prevenir situaciones de riesgo. Durante el período, detectamos y gestionamos 1.029 alertas de seguridad. De ese total, 913 fueron clasificadas como falsos positivos, 65 como alertas técnicas y 51 correspondieron a eventos bloqueados por nuestros sistemas, sin impacto sobre la organización. Ninguna de las alertas analizadas derivó en un incidente de seguridad confirmado, por lo que no fue necesario realizar notificaciones a las autoridades de protección de datos.

A partir del análisis de estas alertas, ajustamos las reglas de detección y reforzamos los controles sobre las fuentes, vectores y técnicas identificadas, y continuaremos fortaleciendo el monitoreo, los controles de acceso, las capacidades de respuesta y la adecuación a los requerimientos regulatorios.

1029
alertas gestionadas sin incidentes de seguridad confirmados

99,9%
de disponibilidad de servicios críticos

100%
de las pruebas de restauración planificadas completadas

50 min
de tiempo medio de detección

3 hs
de tiempo medio de respuesta y resolución

2
auditorías realizadas

60%
de la nómina alcanzada por la capacitación anual



Proveedores

Abastecimiento responsable

Relación con transportistas

Abastecimiento **responsable**

La continuidad y seguridad de nuestras operaciones, así como nuestro impacto social y ambiental, están vinculados en parte con la gestión de nuestra cadena de suministro. El incumplimiento de obligaciones legales, fiscales o normativas por parte de terceros puede generar contingencias para la compañía, mientras que la falta de controles en actividades de riesgo puede derivar en accidentes que afecten a las personas o al ambiente.

Para gestionar estos riesgos, aplicamos criterios de selección, homologación y control sobre las condiciones en las que contratamos bienes y servicios. Nuestros procedimientos internos establecen responsabilidades para cada etapa de la relación comercial e incorporan criterios comerciales, operativos, ambientales y sociales. La intensidad de estos controles se ajusta a la criticidad de cada proveedor y a las características del servicio. Este enfoque permite reducir riesgos operativos y reputacionales, fortalecer la transparencia en los procesos de compra y favorecer la participación de proveedores locales que cumplen con los requisitos establecidos.

95%
de compras a proveedores locales

+80%
de los procesos sujetos a compulsa competitiva

10,4%
de nuevos proveedores de salud fueron evaluados con criterios ambientales

44%
de nuevos proveedores de salud fueron evaluados con criterios sociales

Procedimientos internos de compras

Nuestros procedimientos internos establecen criterios y controles para gestionar la adquisición de bienes y la contratación de servicios de manera objetiva, transparente y acorde con el nivel de riesgo de cada proveedor.

- **SOP-ARG-26, Compras.** Establece que las adquisiciones de bienes y las contrataciones de servicios se realicen mediante procesos competitivos y objetivos, como concursos de precios y licitaciones. Exige una compulsa competitiva en más del 80% de los procesos y un promedio de tres ofertas por adjudicación.
- **SOP-ARUY-7, Homologación de proveedores.** Define una evaluación obligatoria basada en una matriz de criticidad que, de acuerdo con el impacto sobre el negocio y el riesgo operativo, contempla aspectos legales, comerciales, fiscales y financieros, junto con requisitos de seguridad y salud ocupacional y gestión ambiental.
- **SOP-ARG-155, Visitas de terceros y trabajos con riesgos especiales.** Regula las actividades de contratistas dentro de nuestros predios o bajo nuestra responsabilidad, estableciendo los criterios aplicables para su gestión.

Evaluación de proveedores

Una parte significativa de nuestra operación es ejecutada por terceros, entre ellos transportistas, contratistas y proveedores de servicios. Por eso, una proporción relevante de nuestros impactos ambientales y sociales se genera fuera de nuestras propias instalaciones. La evaluación de proveedores nos permite ampliar la mirada sobre estos impactos y fortalecer su trazabilidad a lo largo de la cadena de valor.

El grupo de proveedores homologados y auditados que participa, de manera directa o indirecta, en la cadena de valor de la vertical de salud está sujeto a los controles ambientales, legales, sanitarios y sociales más estrictos del negocio. En este universo, no identificamos proveedores con impactos ambientales o sociales negativos, por lo que no fue necesario acordar medidas de mejora ni finalizar relaciones comerciales.

En particular, el 44% de los nuevos proveedores de salud fueron evaluados y seleccionados mediante criterios de impacto social y el 10,4% bajo criterios ambientales. Además, analizamos los impactos sociales de 17 proveedores. En este grupo tampoco identificamos impactos sociales negativos ni fue necesario acordar acciones de mejora o finalizar relaciones comerciales.

Relación con **transportistas**

Los transportistas son un eslabón clave de nuestra operación y, en muchos casos, el único contacto de OCASA con el consumidor final. Durante 2025 trabajamos con 233 empresas proveedoras de transporte y contamos con 2382 chóferes o transportistas registrados, de los cuales el 11% son mujeres. Una parte crítica de la calidad y seguridad del servicio depende de su trabajo. Por eso, buscamos construir una relación basada en reglas claras y condiciones que permitan desarrollar su actividad de manera segura y eficiente.

En materia de seguridad, durante 2025 realizamos controles periódicos y automáticos sobre la documentación de los proveedores de transporte para verificar su vigencia. Entre los requisitos se incluyen la verificación técnica vehicular (VTV), la póliza de seguro, la documentación de ruta y otros documentos necesarios para prestar el servicio. Además, una plataforma bloquea el acceso a las sucursales operativas cuando un proveedor no cuenta con la documentación exigida. De esta manera, ningún vehículo ni transportista puede ingresar sin cumplir las condiciones requeridas.

También avanzamos en el monitoreo de la flota mediante un proveedor de servicios satelitales y la implementación de un sistema de radiofrecuencia en los servicios troncales de todo el país. Estas herramientas ampliaron nuestra capacidad de seguimiento y reforzaron la seguridad durante los traslados.

A estas exigencias sumamos herramientas orientadas a facilitar la actividad cotidiana de los transportistas. Durante 2025 ofrecimos la tarjeta YPF Ruta para la compra de combustible, cuyo importe se descuenta posteriormente de la facturación mensual.

Desde 2023 contamos con el Club de transportistas, una plataforma que ofrece a los proveedores descuentos en gastronomía, supermercados, entretenimiento y otros rubros. Durante el período, la plataforma incorporó un bot para facilitar la navegación y el acceso a sus beneficios.

Completamos, además, el vínculo mediante WhatsApp, donde compartimos novedades operativas y notificaciones relevantes. Este canal permite una comunicación directa y accesible con quienes desarrollan gran parte de su jornada en ruta.





Estándares de seguridad

Los impactos vinculados con la salud y la seguridad también pueden presentarse en nuestra cadena de valor, a través de proveedores, contratistas y trabajadores eventuales que intervienen en nuestras operaciones. Para gestionarlos, incorporamos controles previos al ingreso y durante la ejecución de las tareas.

La homologación de proveedores incluye una evaluación técnica previa en materia de HSE. A través de plataformas de gestión documental, verificamos la cobertura de ART, los seguros, la documentación requerida para cada actividad y la disponibilidad de los elementos de protección personal correspondientes.

Las personas que trabajan de manera eventual reciben una inducción de seguridad antes de comenzar sus actividades en planta. Por su parte, los contratistas deben presentar la documentación respaldatoria y contar con sus propios elementos de protección personal. Durante su permanencia en las instalaciones, deben circular acompañados por el referente interno que solicita el servicio, quien verifica el cumplimiento de las condiciones de seguridad.

Además, los proveedores estratégicos deben adherir a la política de seguridad, salud y medio ambiente, al manual de compliance y al código de ética y conducta. De esta manera, extendemos nuestros criterios preventivos a las actividades de terceros vinculadas con nuestras operaciones.

Comunidad

Por el bienestar de las comunidades

Seguridad vial

Cerca de las personas

Por el bienestar de **las comunidades**

Estamos presentes en la vida cotidiana de las personas. A través de nuestras sucursales, centros logísticos y red de distribución, interactuamos con colaboradores, proveedores, clientes, organizaciones sociales e instituciones de distintas localidades del país.

Nuestra operación también genera impactos que debemos gestionar, como el de la circulación vehicular, el ruido y el consumo de recursos. La mayoría de nuestras sucursales y centros operativos se encuentran en zonas industriales o logísticas, lo que reduce la interacción con áreas residenciales. A este criterio de localización sumamos evaluaciones y controles ambientales.

El bienestar de las comunidades es uno de los ejes de nuestra estrategia de sostenibilidad. Buscamos que nuestra presencia no solo genere actividad, sino que también contribuya a abrir oportunidades y producir un impacto positivo en la vida de las personas.

A nivel estratégico, nuestro objetivo es poner nuestra experiencia, escala y capacidades logísticas al servicio de las organizaciones sociales y de las personas que viven en las comunidades donde operamos.

Este capítulo aborda dos ámbitos en los que nuestra actividad tiene un impacto social directo: la seguridad vial, por la circulación cotidiana de nuestros vehículos en calles y rutas compartidas; y el desarrollo de las comunidades, donde ponemos nuestra capacidad logística al servicio de quienes más lo necesitan.

Impacto en la comunidad

Generamos empleo directo e indirecto y contribuimos a la conectividad logística y al acceso a bienes esenciales.



Seguridad vial

Cada día, nuestros vehículos y los de nuestros transportistas comparten calles y rutas con peatones, ciclistas y otros conductores. Una conducción preventiva contribuye a proteger a quienes están al volante y a todas las personas que transitan por esas vías. Es, además, uno de los puntos en los que nuestra operación tiene un impacto más directo en las comunidades por las que circula. El mantenimiento adecuado de los vehículos también contribuye a reducir el consumo de combustible y las emisiones.

Durante 2025 registramos 29 incidentes viales, un 15% menos que el año anterior. Este resultado se enmarca en nuestro programa de seguridad vial, una iniciativa de capacitación mensual dirigida a transportistas externos que prestan servicios para la compañía. El programa busca fortalecer las capacidades necesarias para una conducción segura y preventiva, reducir la exposición a riesgos en ruta y promover una respuesta adecuada ante incidentes vehiculares.

La formación se estructura en dos líneas principales: prevención y acción ante accidentes vehiculares y conducción eficiente. Durante 2025, 843 transportistas participaron en las capacitaciones sobre prevención y actuación ante accidentes vehiculares, equivalentes al 35% de los transportistas alcanzados y un 8% más que en 2024. A su vez, 622 transportistas fueron capacitados en conducción eficiente y uso responsable de la energía, lo que representa el 27% de los transportistas alcanzados. La primera aborda la identificación de riesgos en ruta, las medidas preventivas, los protocolos de actuación y la comunicación ante emergencias, el resguardo de las personas involucradas y el cumplimiento de los procedimientos establecidos. La segunda promueve el manejo preventivo, el control de velocidad y la planificación de los recorridos. Prácticas como reducir las frenadas bruscas y utilizar las marchas de manera más eficiente contribuyen tanto a disminuir los riesgos en ruta como a reducir el consumo de combustible.

-15%

incidentes viales vs 2024

843

transportistas capacitados en prevención y actuación ante accidentes vehiculares

622

transportistas capacitados en conducción eficiente y uso responsable de la energía



Gestión preventiva de la flota propia

En cada mantenimiento preventivo verificamos visualmente los puntos críticos de las unidades, como el tren delantero, la suspensión, los neumáticos y los frenos, de acuerdo con el Registro 2 del procedimiento de mantenimiento de unidades de transporte, un registro interno que establece los controles visuales que deben realizarse para detectar posibles desvíos o fallas. Además, controlamos los vencimientos y cumplimentamos las VTV correspondientes, y renovamos periódicamente los extinguidores.

Control de transportistas tercerizados

Antes de asignar una hoja de ruta, cada transportista tercerizado debe acreditar que cuenta con la documentación vigente necesaria para circular: VTV o RTO (Revisión Técnica Obligatoria), según corresponda, póliza de seguro y documentación de ruta.

El control se realiza de manera automática. Una plataforma bloquea el acceso a las sucursales operativas cuando falta alguno de los requisitos, de modo que ningún vehículo ni transportista ingresa sin cumplir con las condiciones establecidas. En paralelo, realizamos el seguimiento de los vencimientos y emitimos alertas tempranas para facilitar la renovación de la documentación antes de su caducidad y evitar interrupciones en el servicio.

Buenas prácticas para choferes

Quienes conducen nuestros vehículos también son responsables de la entrega. En las operaciones para la industria de la salud, además, manipulan productos regulados y completan registros que forman parte de la trazabilidad de nuestros clientes. Por eso, su formación abarca aspectos que van más allá de la conducción.

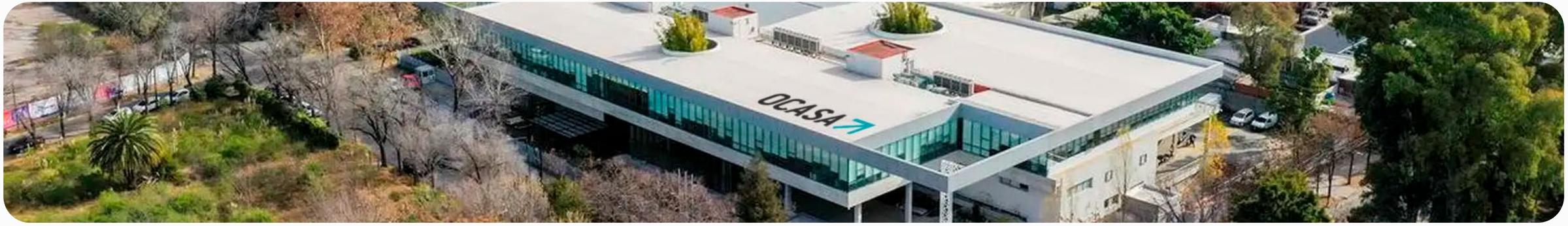
Durante 2025 capacitamos a 58 choferes en buenas prácticas GxP (Good Practices), entendidas como el conjunto de normas y estándares de calidad que regulan las actividades vinculadas con productos de la industria de la salud, documentación e integridad de datos, gestión de la calidad bajo las normas ISO 9001 e ISO 13485, procedimientos específicos de clientes, compliance y ética, seguridad de la información, y herramientas de mejora operativa. En total, estas instancias representaron 144 horas de formación a chóferes.

58

choferes capacitados en GxP

2 hs 30’

promedio por chofer



Lo que **nos une**

Cuando la misión es grande, nuestra logística se pone en camino. Así entendemos nuestro compromiso con las comunidades: poniendo lo que sabemos hacer al servicio de quienes trabajan para generar oportunidades y transformar realidades.

Nuestra experiencia, nuestros equipos y nuestra presencia en todo el país nos permiten acompañar a organizaciones sociales que muchas veces enfrentan un desafío concreto: llegar con sus recursos y su ayuda a donde más se necesita.

Brindamos apoyo logístico y ponemos nuestra infraestructura a disposición para el traslado y almacenamiento de donaciones, equipamiento e insumos destinados a comunidades en situación de vulnerabilidad.

También acompañamos a organizaciones frente a situaciones de emergencia, poniendo nuestra capacidad logística a disposición cuando más se necesita, y participamos en procesos de reinserción laboral, generando oportunidades de incorporación a nuestra compañía.

Durante este período, trabajamos junto a organizaciones como Fundación Sí, Fundación Esteban Bullrich, Haciendo Camino, Pata Pila, Solidagro y Fundación Espartanos, entre otras, acompañando sus iniciativas y programas.

En 2025, dos personas se incorporaron al área de operaciones como parte del programa de Fundación Espartanos: una de ellas completó el proceso de un año de duración, mientras que la otra se encontraba transitándolo al cierre del período.

En este período, además, recibimos un reconocimiento de Pata Pila por el acompañamiento brindado durante estos años, en el encuentro por los 10 años de la organización.

Cuando la misión es grande, nuestra logística se pone en camino.



Logística para donaciones

A través de nuestra red logística, acompañamos a organizaciones sociales en el traslado y la entrega de donaciones, insumos y equipamiento a distintos puntos del país.

Junto a Fundación Sí, trasladamos donaciones a sus residencias universitarias, donde viven jóvenes de distintas localidades del país que buscan continuar sus estudios universitarios.

También acompañamos a Haciendo Camino y Pata Pila, organizaciones que acompañan a familias en situación de vulnerabilidad en Santiago del Estero y Tartagal, respectivamente, trasladando donaciones destinadas a sus comunidades.

A su vez, brindamos apoyo logístico a Fundación Esteban Bullrich para el envío de medicamentos, sillas de ruedas y otros insumos destinados a personas que viven con ELA, llegando a distintos puntos del país.

En el marco del programa Alumnit@s, facilitamos la distribución de premios y reconocimientos a estudiantes de distintos puntos del país, entre ellos computadoras, instrumentos musicales y materiales didácticos.

En 2025, renovamos nuestra alianza con Fundación Equidad para brindar el servicio logístico de distribución de 134 equipos informáticos donados a escuelas e instituciones de distintas localidades del país, contribuyendo a ampliar el acceso a herramientas tecnológicas.

1129

envíos solidarios





Respuesta ante emergencias

En situaciones de emergencia, ponemos nuestra capacidad logística a disposición de las comunidades que necesitan una respuesta rápida. Durante 2025, acompañamos a las comunidades de Bahía Blanca, en la provincia de Buenos Aires, y El Bolsón, en Río Negro, frente a las inundaciones y los incendios que afectaron a ambas localidades.

Junto a Fundación Sí, pusimos nuestras sucursales a disposición para recibir, almacenar, clasificar y organizar las donaciones que llegaron desde distintos puntos del país. También colaboramos con la carga y descarga de los camiones involucrados en estas acciones.

Compras con impacto social

A través de su programa de oficios, la Asociación Haciendo Camino brinda capacitación y oportunidades de trabajo a mujeres en situación de vulnerabilidad, favoreciendo su autonomía económica y la generación de ingresos para sus familias. En 2025, compramos amigurumis para acompañar el regalo de bienvenida por los nacimientos de los hijos de nuestros colaboradores y adornos navideños que entregamos como souvenirs en el Encuentro de Líderes de fin de año.

De esta manera, nuestras compras contribuyen a generar trabajo y a abrir nuevas oportunidades para estas mujeres.

Compartir en Navidad

En diciembre de 2025, entregamos 806 canastas navideñas con alimentos a distintas asociaciones, Fundación Sí, Carisma y Signo, Sonrisas para los Chicos y Levántate y Camina, que las hicieron llegar a familias en situación de vulnerabilidad.

Las fiestas son un momento especial para compartir. Con esta iniciativa, buscamos acompañar a estas familias durante la Navidad.

Ambiente

Nuestro compromiso con el planeta

Inventario de emisiones

Movilidad sostenible

Uso eficiente de energía

Consumo responsable del agua

Circularidad de materiales

Nuestro compromiso **con el planeta**

En logística, el impacto ambiental no es un efecto colateral, sino una consecuencia directa de nuestra operación. Cada entrega consume combustible, cada centro de distribución utiliza energía, cada envío requiere materiales de embalaje y genera residuos.

Somos conscientes de que el sector del transporte y la logística genera aproximadamente el 25% de las emisiones globales de CO_2*. En nuestras operaciones, la distribución de larga distancia y la logística de última milla dependen todavía, en gran medida, de combustibles fósiles. La combustión genera gases de efecto invernadero y contaminantes atmosféricos locales, como material particulado y óxidos de nitrógeno. Esos impactos contribuyen al cambio climático y pueden afectar la calidad del aire y la salud de quienes trabajan en la operación y de las comunidades ubicadas en zonas urbanas con alta circulación logística. A medida que crece la actividad, aumenta la exposición a emisiones y a contaminación sonora en el entorno de los centros logísticos.

Y estos impactos hacen al negocio. La dependencia del diésel y la nafta expone nuestros costos operativos a las variaciones del mercado energético. Al mismo tiempo, parte de nuestros clientes, especialmente de salud y consumo masivo, evalúa las emisiones de alcance 3 de sus cadenas de suministro. Avanzar en la reducción de emisiones fortalece nuestra competitividad frente a licitaciones con requisitos ambientales y nos abre acceso a instrumentos de financiamiento vinculados con la sostenibilidad.

Nuestro sistema de gestión ambiental, certificado bajo la norma ISO 14001:2015, lleva nuestro compromiso de reducir el impacto a la operación cotidiana. Se complementa con la política de sustentabilidad y la matriz de aspectos e impactos ambientales. Estas herramientas orientan la mejora continua, el cumplimiento normativo y la incorporación de criterios ambientales en las operaciones y en la contratación de servicios de transporte. El enfoque prioriza el consumo responsable de combustibles, la eficiencia energética y la adopción progresiva de alternativas de menor emisión, con tres objetivos: desacoplar el crecimiento de la operación del aumento de las emisiones, mejorar la intensidad por envío y optimizar el rendimiento por kilómetro recorrido.

*Fuente: World Resources Institute

-3,3%

de reducción de nuestras emisiones brutas de GEI respecto de 2024

Estrategia ambiental

Nuestra estrategia ambiental no se agrega al final del proceso: se decide al trazar la ruta, al elegir el vehículo y al definir el packaging.



Inventario de emisiones

Medir es la condición para reducir. Por ello, realizamos anualmente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los alcances 1, 2 y 3 de nuestras operaciones de la Argentina. Esto nos permite conocer la huella de carbono, cómo se distribuye e identificar los procesos con mayor intensidad de emisión. Comprende la flota propia y los grupos electrógenos, la electricidad adquirida y otras emisiones de la cadena de valor: transporte tercerizado, traslados de colaboradores y, desde 2024, vuelos corporativos.

Centralizamos la información en la plataforma digital GeoWorks, provista por Netzefy, que automatiza el cálculo en toneladas de dióxido de carbono equivalente con factores de emisión de la metodología GHG Protocol y del panel intergubernamental de cambio climático (IPCC). Esa trazabilidad permite analizar la evolución del inventario, identificar focos prioritarios en la flota, el ruteo y los centros logísticos, y orientar las medidas de mitigación.

Gracias a este monitoreo, en 2025 logramos reducir las emisiones directas en un 20,5% respecto de 2024. En el caso de las emisiones de alcance 2 asociadas a la electricidad adquirida, aumentaron un 3,8% por la adquisición de nuevas sucursales y el aumento de actividad registrada durante el período. En contraste, logramos reducir las emisiones del alcance 3 en un 5%, gracias a eficiencias en la cadena logística externa.

Estos resultados fueron el producto del compromiso del equipo y una serie de acciones combinadas que se describen a continuación.

Huella de carbono en tCO_2e* (Argentina)	2024	2024 (actualizado 2025)	2025	vs 2024
Alcance 1 **Emisiones directas**	No reportado	565 tCO_2e	449 tCO_2e	-116 tCO_2e **-20,5 %**
Alcance 2 **Emisiones asociadas a la energía**	No reportado	1905 tCO_2e	1978 tCO_2e	+73 tCO_2e **+3,8%**
Alcance 3 **Otras emisiones indirectas**	No reportado	1805 tCO_2e	1708 tCO_2e	-97 tCO_2e **-5 %**
Total	3958,18 tC02e	4275 tCO_2e	4135 tCO_2e	-140 tCO_2e **-3,3 %**

* Toneladas CO_2 equivalente

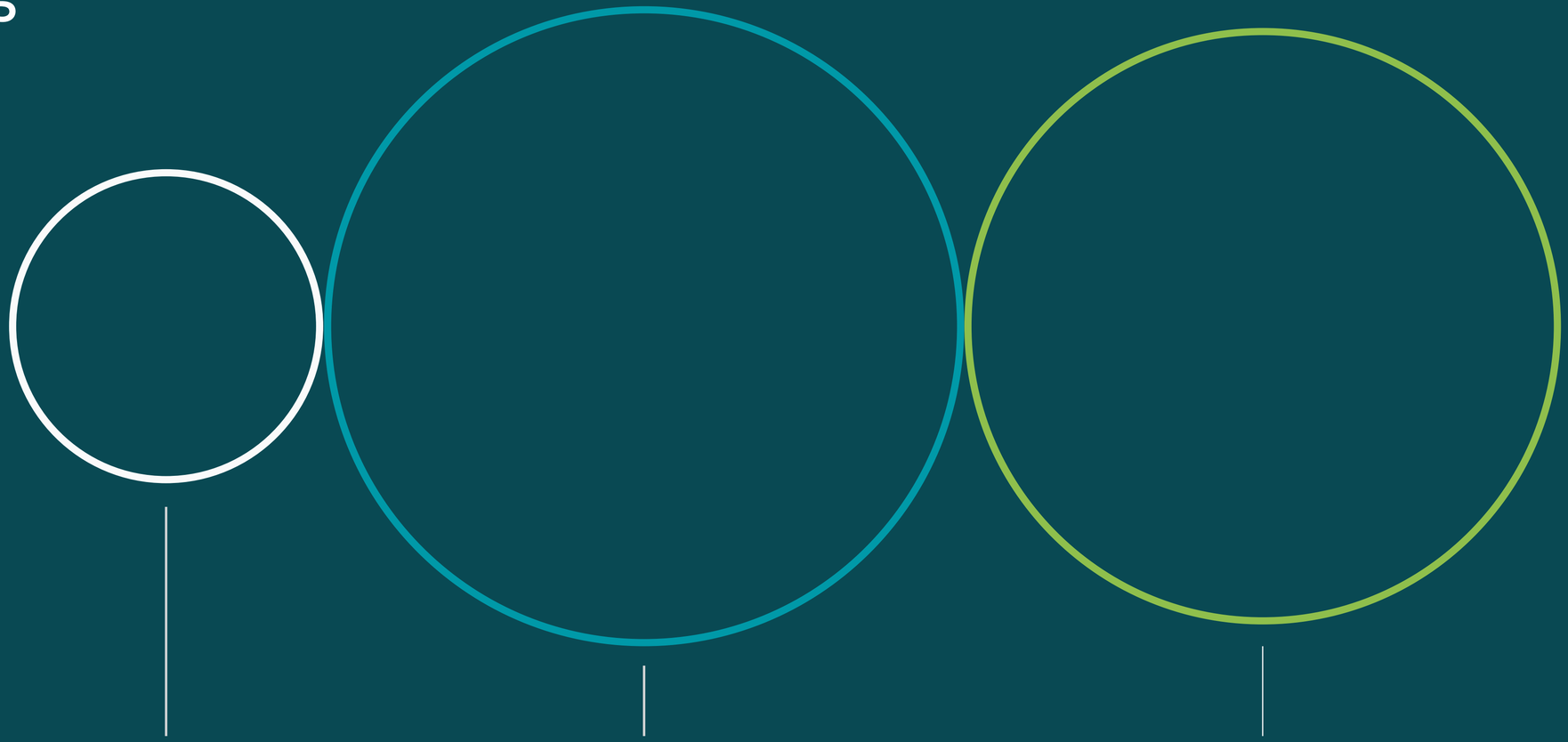
Huella de carbono 2025

4135
tCO_2e*

-20,5%
reducción de emisiones
de alcance 1 vs 2024

-5%
reducción de emisiones
de alcance 3 vs 2024

*Tonelada CO_2 equivalente



449 tCO_2e
Alcance 1
Emisiones directas

1978 tCO_2
Alcance 2
Emisiones asociadas a la energía

1708 tCO_2
Alcance 3
Otras emisiones indirectas

Movilidad **sostenible**

La renovación de una flota requiere tiempo y capital, por lo que la transición hacia una movilidad de menores emisiones es gradual. En este marco, trabajamos para avanzar hacia una logística cada vez más sostenible.

En nuestras operaciones contamos con unidades impulsadas por GNC y con un vehículo eléctrico destinado a la distribución postal y de paquetería desde la sucursal Iriarte. De esta manera, incorporamos progresivamente alternativas a los combustibles convencionales en la distribución urbana. El próximo paso es incorporar una nueva unidad eléctrica y ampliar gradualmente la participación de tecnologías de menores emisiones en la flota.

También trabajamos sobre la eficiencia de la operación mediante el mantenimiento preventivo de los vehículos, la selección de transportistas que utilizan alternativas de menores emisiones, la optimización de rutas y cargas y la reducción del tiempo de ralentí, es decir, del período en que el motor permanece encendido mientras el vehículo está detenido. Estas medidas se complementan con capacitaciones en conducción eficiente y ahorro de energía. Durante 2025 participaron 622 transportistas de la flota tercerizada, equivalentes al 27% del total. La formación aborda hábitos de conducción como la reducción de frenadas bruscas y el uso eficiente de las marchas, con el objetivo de reducir el consumo de combustible en la distribución de última milla. El detalle del programa se desarrolla en el apartado “seguridad vial”.

9%

de la flota opera con tecnologías de propulsión alternativas, como GNC y electricidad

Calidad del aire y emisiones sonoras

La operación logística tiene una incidencia sobre la calidad del aire y los niveles de ruido, especialmente en las zonas urbanas y en el entorno de los centros logísticos con mayor tránsito vehicular. La combustión de diésel, nafta y otros combustibles genera emisiones de material particulado (PM2,5 y PM10), óxidos de nitrógeno y gases de efecto invernadero.

La incorporación progresiva de vehículos eléctricos, híbridos o impulsados por combustibles alternativos puede contribuir a reducir las emisiones locales y el ruido asociado a la distribución urbana. A futuro, esta transición también podría facilitar esquemas de colaboración con municipios para desarrollar corredores logísticos de menor impacto ambiental y sonoro.



Uso eficiente de la energía

La energía es esencial para el funcionamiento cotidiano de nuestras sucursales operativas, centros de distribución, oficinas e instalaciones de almacenamiento, incluidas aquellas que requieren condiciones controladas de temperatura. Su disponibilidad y uso eficiente contribuyen a la continuidad de los servicios, al cuidado de los productos y a las condiciones de trabajo de nuestros equipos. Por eso, gestionamos su consumo mediante el seguimiento de los consumos, el mantenimiento de los activos y la incorporación progresiva de soluciones de eficiencia.

Nuestra red de sucursales y centros de distribución utiliza energía para la iluminación, la climatización, el funcionamiento de equipos y los sistemas de almacenamiento con temperatura controlada. En las operaciones farmacéuticas, este consumo resulta especialmente relevante, ya que permite sostener la cadena de frío y preservar la integridad de los productos de nuestros clientes.

El consumo de electricidad y combustibles genera impactos ambientales asociados al uso de recursos y a las emisiones derivadas de la generación de energía y la combustión. Una gestión eficiente de la demanda también contribuye a reducir la presión sobre las redes públicas de distribución, especialmente durante olas de calor, fallas de suministro u otros escenarios de mayor exigencia. A su vez, estamos vinculados con consumos que ocurren fuera de nuestros límites operativos directos, a través de los servicios logísticos tercerizados.

Desde el punto de vista operativo, un uso ineficiente de la energía puede incrementar la exposición a variaciones tarifarias, generar excesos de demanda contratada y acelerar el desgaste de los equipos de climatización y refrigeración. También puede afectar la continuidad de operaciones críticas ante interrupciones del suministro. En cambio, las medidas de eficiencia permiten reducir consumos innecesarios, optimizar el funcionamiento de los activos y mejorar las condiciones térmicas y lumínicas de los espacios de trabajo.

Gestionamos la energía con un enfoque preventivo y de mejora continua, integrado al sistema de gestión ambiental basado en ISO 14001:2015 y a la política de sustentabilidad. Incorporamos criterios de eficiencia en la planificación de nuevas sucursales, las remodelaciones edilicias y la adquisición de activos de consumo intensivo, como los equipos de climatización y refrigeración industrial. También consideramos soluciones como el aprovechamiento de la iluminación natural, luminarias LED, sensores de movimiento y alternativas de abastecimiento a partir de fuentes renovables.

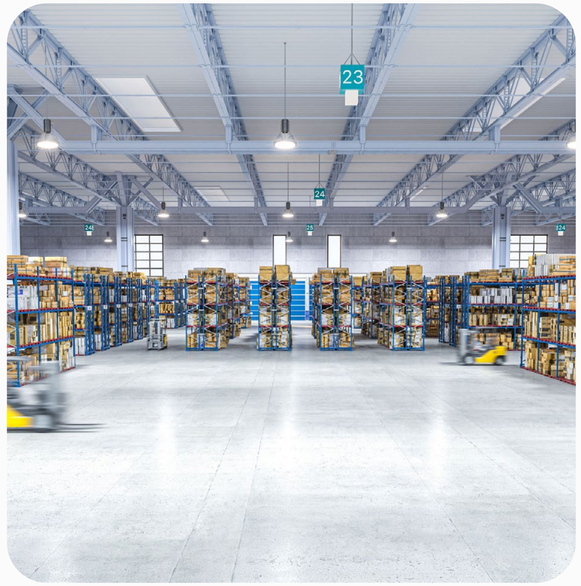


Gestión de la energía

Gestionamos el consumo de energía mediante el seguimiento, el mantenimiento de los activos y la incorporación progresiva de soluciones de eficiencia.

Medidas de eficiencia energética

En 2025 trabajamos sobre cuatro líneas de acción para reducir progresivamente la intensidad energética por metro cuadrado operativo y disminuir de manera sostenida el consumo eléctrico en los principales centros de distribución. Estas medidas integran el desempeño ambiental con la continuidad operativa, la gestión de costos y el cuidado de los activos.



Mantenimiento preventivo y predictivo

Realizamos controles sobre los sistemas críticos de refrigeración, incluidas las cámaras de frío y precámaras. Las tareas comprenden la revisión de la hermeticidad de las aberturas, el mantenimiento de las aislaciones térmicas y la calibración de termostatos, con el objetivo de evitar pérdidas de frío y la sobreexigencia de los equipos.

Automatización

Instalamos sensores de movimiento y temporizadores en zonas comunes, áreas externas, pasillos y sectores de almacenamiento de baja rotación, para optimizar el uso de la iluminación y reducir consumos innecesarios.

Transición hacia iluminación LED

Avanzamos con un plan progresivo de recambio de luminarias convencionales, con el objetivo de alcanzar la totalidad de las naves industriales y oficinas.

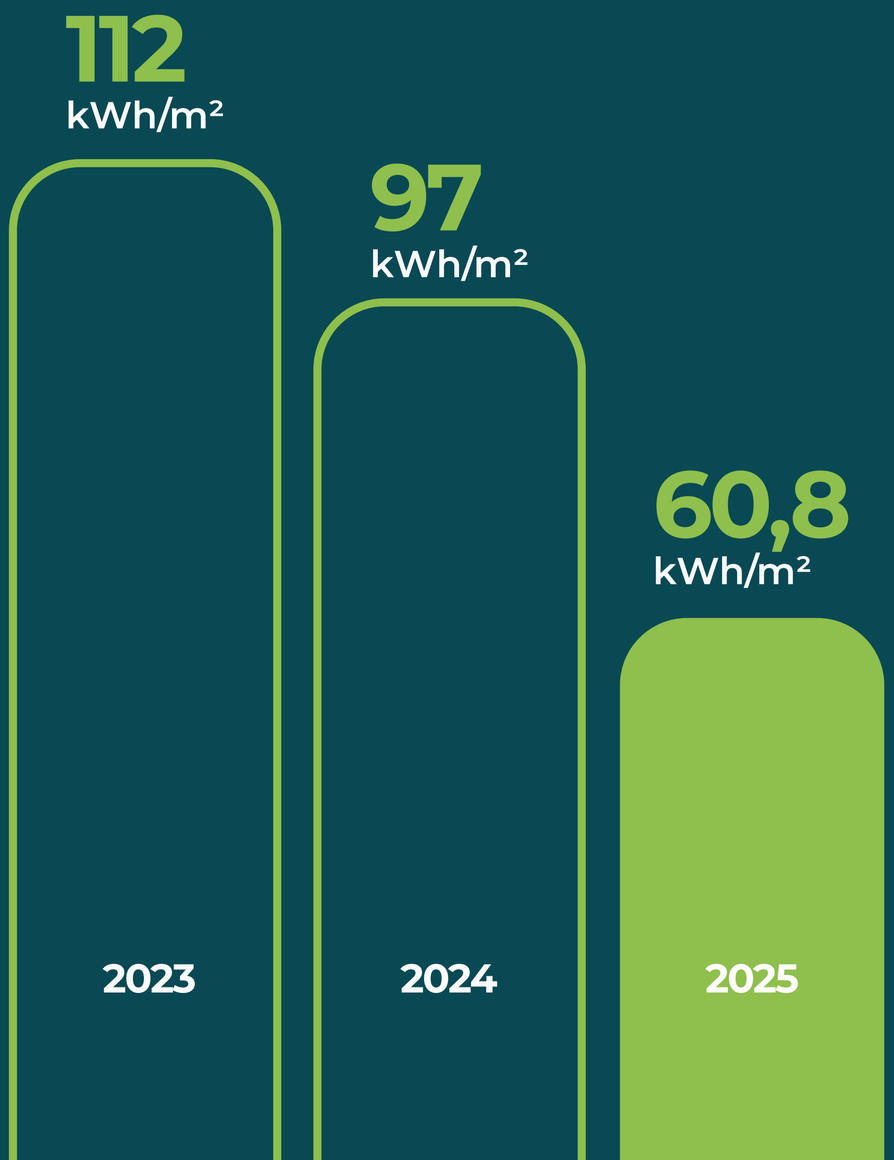
Cultura de eficiencia

Promovemos prácticas de uso responsable entre nuestros colaboradores, como apagar terminales, luminarias y equipos de climatización al finalizar las jornadas operativas.

Estas medidas también contribuyen a mejorar el confort térmico y lumínico en las naves de picking y las oficinas.

Monitoreamos los consumos energéticos de la organización mediante la plataforma GeoWorks, que los traduce a su huella de carbono equivalente. El seguimiento comprende el consumo de electricidad de la red, los combustibles utilizados en las operaciones y los grupos electrógenos de respaldo, la energía asociada a los servicios logísticos tercerizados y la intensidad energética por metro cuadrado. Esta información nos permite analizar la evolución de los consumos y orientar las medidas de mejora.

Evolución de intensidad energética



Consumo energético dentro de la organización	2025
Consumo de combustible	344.192,4 GJ
Consumo de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización	Nafta: 488,5 GJ Diésel: 11.779 GJ Total: 12.267,5 GJ
Consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables (joule)	0
Consumo de electricidad	30.174 GJ (8.381.735,50 kWh)
Consumo total de energía en la organización	374.366,4 GJ
Porcentaje de electricidad en la red	100%
Porcentaje de energía renovable	0%
Consumo energético fuera de la organización*	**2025**
	Diésel: 62.041,18 L = 2.217,20 GJ GNC: 139.817,93 L = 1.116,41 GJ Nafta: 98.994,58 L = 3.033,92 GJ Total: 6.367,53 GJ

Consumo responsable del agua

Nuestro consumo de agua es exclusivamente de uso comercial y secundario, no industrial. El 100% del agua utilizada es provista a través de las redes de infraestructura de proveedores públicos de cada localidad.

Utilizamos el recurso principalmente para fines sanitarios del personal, como baños y comedores, y para tareas de limpieza edilicia. Los efluentes se descargan directamente en las redes de alcantarillado público urbano. Dado que no realizamos procesos químicos ni lavados industriales de flotas a gran escala en plantas propias sin tratamientos adecuados, nuestros impactos directos sobre los cuerpos de agua son bajos.

Las auditorías internas de las instalaciones, realizadas bajo ISO 14001:2015, junto con el análisis de las facturaciones mensuales, nos permiten identificar anomalías o posibles fugas en las cañerías internas y monitorear el uso eficiente del recurso. Asimismo, exigimos a los prestadores de limpieza edilicia el uso racional del agua y de productos biodegradables, con el objetivo de mantener un consumo responsable por persona en oficinas y naves logísticas.

Dado que el suministro proviene íntegramente de terceros ubicados en zonas urbanas, nuestros objetivos se alinean con las respectivas normativas edilicias municipales, con especial atención al control de fugas en las sucursales ubicadas en zonas con indicios de estrés hídrico.

Los efluentes que generamos son de tipo cloacal y doméstico y no contamos con efluentes industriales que requieran estándares químicos internos específicos de calidad de vertido. Las descargas cumplen con las normas y códigos ambientales y sanitarios de cada municipio aplicables a la conexión con redes cloacales urbanas. En las instalaciones que cuentan con pozos sépticos o cámaras de tratamiento primario, contratamos servicios de camiones atmosféricos habilitados por las autoridades competentes para asegurar una disposición final certificada.

6,62 ML
consumidos de agua

0
incidencias de incumplimiento de los límites de vertido



Circularidad de materiales

La eficiencia en el uso de los materiales comienza en el diseño de cada proceso. Las operaciones de fraccionamiento, picking, acondicionamiento, almacenamiento, cross-docking y despacho requieren distintos insumos de empaque y embalaje, como cartón, film stretch, flejes plásticos y pallets de madera. A su vez, las tareas de mantenimiento y los servicios especializados generan otras corrientes de residuos que requieren una gestión diferenciada.

Una gestión adecuada de estos materiales permite reducir la cantidad de residuos destinados a disposición final y favorecer el aprovechamiento de aquellos que pueden ser reciclados. También contribuye a prevenir riesgos de contaminación del suelo y otros recursos naturales. En el caso de los residuos peligrosos, especiales o patogénicos, mantener su trazabilidad es especialmente relevante para evitar impactos sobre el ambiente y la salud de las personas.

La gestión se enmarca en nuestra política de sustentabilidad y en los lineamientos que aplicamos a las compras y al diseño de los procesos logísticos. En este marco, asumimos el compromiso de priorizar, cuando las características de la operación lo permiten, el uso de insumos reciclados y reciclables, así como aquellos provenientes de fuentes gestionadas de manera sostenible.

Prevención de residuos por diseño

Nuestro enfoque prioriza la prevención y la reducción de residuos en la fuente, para evitar consumos innecesarios y optimizar el uso de materiales desde el diseño de los procesos.

En las operaciones de paletizado, calibramos las máquinas enfardadoras automáticas para ajustar el estiramiento del film plástico a las necesidades de cada proceso. Además, durante 2025 redujimos el micronaje del film utilizado en las operaciones de embalaje de **23 a 17 micrones**, sin comprometer la seguridad de la carga. Esta mejora permitió reducir la cantidad de plástico utilizada por pallet y optimizar el consumo de insumos.

También promovemos la extensión de la vida útil de los materiales operativos. Reparamos y reutilizamos pallets de madera en los almacenes para evitar su descarte ante los primeros daños.

A su vez, avanzamos en la digitalización de remisiones, confirmaciones de entrega y otros documentos de transporte, con el objetivo de reducir el consumo de papel en las sucursales.

Complementamos estas medidas con capacitaciones sobre clasificación de materiales y campañas de compostaje, orientadas a fortalecer prácticas de separación, reducción y aprovechamiento entre nuestros colaboradores. Durante el período, trabajamos con **YoCompost** en el compostaje de residuos orgánicos en nuestra casa central Martínez. Allí, los residuos del comedor se transforman en compost *in situ*, que posteriormente se utiliza como abono para los jardines del predio.

3,7 t
de residuos orgánicos compostables generados en el periodo

407 t
de pallets reutilizados en 2025

Materiales que vuelven al ciclo productivo

Trabajamos junto con Poliex, proveedor de productos de poliestireno expandido, en un proyecto para recuperar y reutilizar las neveras de este material empleadas en nuestras operaciones. Una vez retiradas, las entregamos al proveedor para su reprocesamiento y posterior reutilización. Durante 2025, esta iniciativa permitió recuperar y tratar 5 toneladas de poliestireno expandido, que serán reincorporadas al ciclo productivo para una segunda vida útil.

Asimismo, promovemos el reciclaje mecánico de film stretch y PET, mediante procesos que permiten recuperar estos materiales y transformarlos en resinas plásticas secundarias, evitando su descarte y favoreciendo su reincorporación a nuevos procesos productivos.

77,6 t
de plástico reciclado

5 t
de poliestireno expandido recuperadas para reutilización

Packaging con menos impacto

Durante el año, realizamos distintas pruebas con materiales alternativos para reducir el impacto ambiental de las bolsas utilizadas en nuestras operaciones. Como resultado, incorporamos un modelo formulado con 90% de plástico reciclado y 10% de plástico virgen.

El material reciclado combina componentes posconsumo (PCR), provenientes de residuos plásticos domiciliarios, y posindustriales (PIR), originados en descartes de procesos productivos.

También investigamos y probamos bolsas fabricadas con carbonato de calcio ($CaCO_3$), un material obtenido de la piedra caliza. A partir de los resultados de estas pruebas, incorporamos esta alternativa en algunos de nuestros modelos y adquirimos 26.000 unidades, que fueron destinadas a nuestras operaciones.

335.737
bolsas de embalaje con hasta 90% de plástico reciclado

26.000
bolsas con carbonato de calcio adquiridas



Gestión y trazabilidad de los residuos

Aplicamos un sistema integral de gestión de residuos que contempla la reducción en la fuente, la separación, el almacenamiento transitorio, la valorización y la disposición final, de acuerdo con los requisitos legales y corporativos aplicables en cada jurisdicción.

Las principales corrientes de residuos identificadas en nuestras operaciones comprenden:

- **Residuos sólidos urbanos**, como cartón, papel, plásticos y residuos de oficina.
- **Residuos especiales de generación universal**, como residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.
- **Residuos patogénicos**, vinculados con determinados servicios logísticos.
- **Residuos peligrosos**, como reactivos, productos químicos, aceites minerales usados, materiales contaminados y baterías.

Cuando delegamos la recolección y el tratamiento en terceros, verificamos previamente que los transportistas y operadores cuenten con las habilitaciones ambientales correspondientes. Para los servicios de retiro de residuos peligrosos, requerimos la entrega física y digital del manifiesto oficial emitido por la planta de tratamiento autorizada antes de aprobar el pago. Este procedimiento permite mantener la trazabilidad de los residuos hasta su tratamiento o disposición final.

También centralizamos los registros de compras de almacén para consolidar las cantidades anuales adquiridas por familia de materiales de embalaje. Esta información nos permite analizar la evolución del consumo de insumos y orientar medidas de eficiencia en los procesos operativos, con el objetivo de reducir progresivamente la cantidad de materiales que se convierten en residuos.

Residuos por composición en toneladas métricas (t)	Residuos generados (recuperados + no recuperados)	No destinados a eliminación (recuperado)
Cartón y papel	210 t	210 t
Plástico	77,6 t	77,6 t
Orgánico compostable	3,7 t	3,7 t
Madera (pallets)	407 t	407 t
Residuos especiales: aparatos eléctricos y electrónicos	1,2 t	1,2 t
Total	699,5 t	699,5 t

Residuos no destinados a eliminación en toneladas métricas (t)	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos no destinados a eliminación			
Preparación para la reutilización		407 t	407 t
Reciclado		287,6 t	287,6 t
Otras operaciones de valorización: compostaje	3,7 t		3,7 t
Total	3,7 t	694,6 t	698,3 t

Indicadores **GRI y SASB**

Indicadores GRI

Declaración de uso
OCASA ha elaborado el informe en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

GRI 1 usado
GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándares Sectoriales GRI aplicables
No aplica.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA
GRI 2: Contenidos generales 2021				
La organización y sus prácticas de reporte				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización			5
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sustentabilidad de la organización	Argentina: Organización Courier Argentina S.A. (OCASA) Brasil: Internacional Latinoamericana de Servicios LTDA Chile: Internacional Latinoamericana de Servicios S.A Colombia: L&D Colombia LTDA. México: Internacional Latinoamericana de Servicios S.A DE C.V. Perú: Internacional Latinoamericana de Servicios S.A. Uruguay: OCASA Uruguay S.A. La casa central de OCASA se encuentra en la calle Córdoba 3201, Martínez, Provincia de Buenos Aires, Argentina.		
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto			5
	2-4 Actualización de información			5
La organización y sus prácticas de reporte				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales			11, 12, 14, 15
	2-7 Empleo			

	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil	Perú	Colombia	México	Total
Mujeres	261	11	4	0	4	1	0	281
Varones	2082	21	4	0	11	5	0	2123
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA

GRI 2: Contenidos Generales 2021 — 2-7 Empleo

	Argentina	Chile	Uruguay	Brasil	Perú	Colombia	México	Total
Empleos permanentes								
Mujeres	261	11	4	0	4	1	0	281
Varones	2082	21	4	0	11	5	0	2123
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleos temporales								
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0
Varones	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
De horas no garantizadas*								
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0
Varones	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
A tiempo completo								
Mujeres	261	11	4	0	4	1	0	281
Varones	2082	21	4	0	11	5	0	2123
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleos a tiempo parcial								
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0
Varones	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0

	2-8 Personas que trabajan en la organización y no son empleadas		24
Gobernanza			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura y composición de la gobernanza		18
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Al momento de elaboración del presente reporte, la organización no dispone de información consolidada sobre los procesos formales de nominación y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités.	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		18
	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos		18
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos		18
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		5
	2-15 Conflictos de interés		20
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		18

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-19 Políticas de remuneración			27
	2-20 Proceso para determinar la remuneración			27
	2-21 Ratio de compensación total anual			27
Estrategia, políticas y prácticas				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible			3, 16, 17
	2-23 Compromisos de política			19, 20
	2-24 Incorporación de compromisos			19, 20
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos			19-21
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes			21
	2-28 Asociaciones de miembros			21
Participación de los grupos de interés				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés partes interesadas			6
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Al 31 de diciembre de 2025, OCASA contaba con 2438 empleados. De este total, 1636 empleados (67,1%) estaban cubiertos por acuerdos de negociación colectiva: 1624 bajo el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 40/89, correspondiente al Sindicato de Camioneros, y 12 bajo el CCT 691/14, correspondiente al sector de Farmacéuticos. Los 802 empleados restantes (32,9%) se encontraban fuera de convenio, de los cuales 483 correspondían a posiciones no confidenciales y 329 a posiciones confidenciales.		
Información sobre temas materiales				
GRI 3 Información sobre temas materiales	3-1 Proceso para determinar temas materiales			7-9
	3-2 Lista de temas materiales			9
TEMA MATERIAL: Calidad e innovación en productos y servicios				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		9, 12	39, 40
TEMA MATERIAL: Experiencia del cliente				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		9, 12	41, 42
TEMA MATERIAL: Ética, integridad y transparencia				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		12	18-21
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	La formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción se reportó en el capítulo Perfil de la compañía. Durante el período, no se registraron comunicaciones a colaboradores sobre estas políticas y procedimientos.	12	20
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	OCASA no ha identificado operaciones en las que los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores estén en riesgo de ser infringidos. La organización respeta el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de acuerdo con el marco legal vigente, incluyendo la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Asociaciones Sindicales, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo y los Convenios Colectivos de Trabajo aplicables.	12	
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	Durante el período reportado, OCASA no realizó contribuciones financieras ni en especie, directas ni indirectas, a partidos políticos, representantes políticos, campañas electorales u organizaciones vinculadas a actividades políticas.	12	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA
TEMA MATERIAL: Gestión y desarrollo del talento				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	23-27, 31-33
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		8	

Nuevas contrataciones

	Mujeres				Varones				
Provincia	**18-29**	**30-50**	**50**	**Total mujeres**	**18-29**	**30-50**	**50**	**Total varones**	**Total**
Buenos Aires	19	26	2	47	122	129	11	262	309
CABA	17	21	1	39	32	16		48	87
Catamarca				0		1		1	1
Chubut	3	1		4	1	2		3	7
Córdoba	4	14	4	22	9	132	52	193	215
Entre Ríos				0	1			1	1
Formosa				0			1	1	1
Jujuy				0	1	1		2	2
La Pampa				0	1	3		4	4
La Rioja				0		1		1	1
Misiones				0		1		1	1
Neuquén				0		1		1	1
Salta	1			1	2	2		4	5
San Luis				0		1		1	1
Santa Fe				0	2	7		9	9
Santiago del Estero				0	1	1	1	3	3
Tucumán				0	4	1		5	5
Argentina	**44**	**62**	**7**	**113**	**176**	**299**	**65**	**540**	**653**
Chile	1	5		6	1	20		21	27
Colombia				0	1	2		3	3
Perú	2			2	1			1	3
Total general	**47**			**121**	**179**	**321**	**65**	**565**	**686**

<table>
<tr><th>ESTÁNDAR GRI</th><th>CONTENIDO</th><th>RESPUESTA</th><th>ODS</th><th>PÁGINA</th></tr>
<tr><td>GRI 401: Empleo 2016</td><td>401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</td><td>Tasa de rotación 2025
<table><tr><th></th><th>Cantidad</th><th>%</th></tr><tr><td>Distribución por género</td><td></td><td>288</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>72</td><td>25%</td></tr><tr><td>Varones</td><td>216</td><td>75%</td></tr><tr><td>Distribución por edad</td><td></td><td>288</td></tr><tr><td>18-29 años</td><td>80</td><td>27,8%</td></tr><tr><td>30-50 años</td><td>187</td><td>64,9%</td></tr><tr><td>+50 años</td><td>21</td><td>7,3%</td></tr><tr><td>Tasa de rotación voluntaria de colaboradores</td><td></td><td>4,21%</td></tr><tr><td>Tasa de rotación involuntaria de colaboradores</td><td></td><td>7,69%</td></tr></table></td><td>8</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</td><td></td><td>8</td><td>26</td></tr>
<tr><td>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</td><td>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</td><td></td><td>8</td><td>31</td></tr>
<tr><td></td><td>404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición</td><td></td><td>8</td><td>25, 31-33, 52</td></tr>
<tr><td></td><td>404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional</td><td></td><td>8</td><td>33</td></tr>
<tr><td colspan="5">TEMA MATERIAL: Salud y seguridad en el trabajo</td></tr>
<tr><td>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</td><td>403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</td><td></td><td>3, 8</td><td>34-37</td></tr>
<tr><td></td><td>403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes</td><td></td><td>3, 8</td><td>36</td></tr>
<tr><td></td><td>403-3 Servicios de salud en el trabajo</td><td></td><td>3, 8</td><td>36</td></tr>
<tr><td></td><td>403-4 Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo</td><td></td><td>3, 8</td><td>36</td></tr>
<tr><td></td><td>403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</td><td></td><td>3, 8</td><td>37</td></tr>
<tr><td></td><td>403-6 Fomento de la salud de los colaboradores</td><td></td><td>3, 8</td><td>36, 37</td></tr>
<tr><td></td><td>403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales</td><td></td><td>3, 8</td><td>35</td></tr>
<tr><td></td><td>403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo</td><td></td><td>3, 8</td><td>35</td></tr>
<tr><td></td><td>403-9 Lesiones por accidente laboral</td><td>No contamos con información disponible sobre las lesiones por accidente laboral registrables ni sobre las horas trabajadas de trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están bajo el control de la organización, para el período de reporte.</td><td>3, 8</td><td>34</td></tr>
<tr><td></td><td>403-10 Dolencias y enfermedades laborales</td><td></td><td>3, 8</td><td>34</td></tr>
<tr><td colspan="5">TEMA MATERIAL: Seguridad vial</td></tr>
<tr><td>GRI 3: Temas materiales 2021</td><td>3-3 Gestión del tema material</td><td></td><td>8, 11</td><td>52-53</td></tr>
</table>

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA
TEMA MATERIAL: Diversidad, equidad e inclusión				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8, 10	28-30
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		8, 10	
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		8, 10	29
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental		8, 10	29
TEMA MATERIAL: Compromiso con la comunidad				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		11, 10	51-56
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		11, 10	54-56
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Durante el período reportado, no identificamos casos significativos de trabajo infantil en nuestras operaciones ni entre los proveedores evaluados.	8	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Durante el período reportado, no identificamos casos significativos de trabajo forzoso u obligatorio en nuestras operaciones ni entre los proveedores evaluados.	8	
TEMA MATERIAL: Ciberseguridad y protección de datos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		12	44, 45
TEMA MATERIAL: Abastecimiento responsable				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		8	47-49
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		8	47
GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		8	47
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		8	47
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales		13	47
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		13	47

Personas que trabajan en la organización

	Directores	Gerentes	Managers	Jefes	Supervisores y encargados	Analistas	Personal dentro de convenio (operativo)	Total
Por género								
Varones	75%	83%	76%	79%	97%	66%	95%	88%
Mujeres	25%	17%	24%	21%	3%	34%	5%	12%
Por grupo de edad								
Menores de 30 años	0%	2%	0%	3%	8%	26%	17%	17%
Entre 31 y 50 años	50%	70%	86%	70%	66%	63%	67%	66%
Mayores de 51 años	50%	28%	14%	27%	26%	11%	16%	17%

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA
TEMA MATERIAL: Eficiencia energética				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	62-64
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización		13	64
	302-2 Consumo energético fuera de la organización		13	64
	302-3 Intensidad energética		13	64
TEMA MATERIAL: Cambio climático y emisiones				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	59-63
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Los gases incluidos en el cálculo para obtener el valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 1): Se incluyen todos los gases mencionados (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3) Los factores de caracterización empleados en alcance 1 se han tomado de la siguiente base de datos: DEFRA (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2024): Los factores incluyen, como mínimo, los 7 GEIs indicados como principales por el protocolo de Kyoto: CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6 y NF3. Las tasas de GWP se obtienen del quinto reporte del IPCC (AR5). El año base para el cálculo, la justificación de la selección y las emisiones en el año base es el año 2024.	13	60
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	El año base para el cálculo, la justificación de la selección y las emisiones en el año base es el año 2024. Para el alcance 2, se emplea el factor publicado por CAMMESA, organismo encargado de operar y administrar el mercado eléctrico mayorista (MEM) en Argentina. El factor publicado contempla únicamente emisiones de CO2. Sin embargo, el cálculo de este factor sigue los lineamientos de la metodología ACM0002 del mecanismo de desarrollo limpio (MDL). Dicha metodología internacional permite simplificar el monitoreo del sector eléctrico contabilizando sólo el CO2, dado que representa más del 99% de las emisiones de GEI en la quema de combustibles fósiles de las centrales. Optamos por este factor en lugar de uno de bases de datos estandarizadas porque los factores de energía eléctrica varían enormemente según la matriz energética de cada país. Por tanto, emplear factores propios del organismo nacional permite conocer con mayor precisión las emisiones vinculadas al uso de electricidad.	13	60
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Las categorías y actividades relativas al alcance 3 que se incluyeron en el cálculo son: Categoría 1: Bienes y servicios adquiridos, únicamente el consumo de agua y, en algunas sucursales, el consumo de aceites y grasas lubricantes. Categoría 3: Emisiones indirectas relacionadas con energía. Categoría 4: Transporte y distribución aguas arriba. Categoría 5: Residuos generados en las operaciones. Categoría 6: Viajes corporativos. El año base para el cálculo corresponde a la medicion del 2024: 1805 tCO2e Para el alcance 3, se incluyen todos los GEIs mencionados. Los factores de caracterización empleados se han tomado de las siguientes bases de datos: DEFRA (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2024): Los factores incluyen, como mínimo, los 7 GEIs indicados como principales por el protocolo de Kyoto: CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6 y NF3. Las tasas de GWP se obtienen del quinto reporte del IPCC (AR5). EcoInvent: Los factores de la base de datos de EcoInvent se modelan mediante el método IPCC 2021 GWP100 V1.00, que también contabiliza los 7 GEIs ya mencionados, pero los divide según si las emisiones son de fuentes fósiles, biogénicas o de uso del suelo y cambio del uso del suelo. Las tasas de GWP se obtienen del sexto reporte del IPCC (AR6).	13	60
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI		13	60

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	RESPUESTA	ODS	PÁGINA
TEMA MATERIAL: Economía circular y gestión de residuos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión del tema material		13	66-68
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Durante el período, no contamos con información consolidada sobre los materiales utilizados por peso o volumen. Por otra parte, OCASA no realiza actividades de producción ni envasado de productos.	13	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		13	66-68
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		13	68
	306-3 Residuos generados		13	68
	306-4 Residuos no destinados a eliminación		13	68
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Durante el período, no contamos con información consolidada sobre el peso total de los residuos destinados a eliminación.	13	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido		13	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		13	65
	303-3 Extracción de agua		13	65
	303-4 Vertido de agua	Durante el período reportado, registramos 0 incidencias de incumplimiento de los límites de vertido. No contamos con información disponible sobre el volumen total de agua vertida, expresado en megalitros.		
	303-5 Consumo de agua		13	65

Indicadores **SASB**

Temas para la industria de transporte terrestre

INDICADOR	CONTENIDO	RESPUESTA	PÁGINA
Emisiones de gases de efecto invernadero			
TR-RO-110a.1	Emisiones brutas globales de Alcance 1		60
TR-RO-110a.2	Discusión sobre la estrategia o el plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1, los objetivos de reducción de emisiones y un análisis del desempeño en relación con esos objetivos.		58-61
TR-RO-110a.3	(1) Consumo total de combustible, (2) porcentaje de gas natural y (3) porcentaje de energía renovable.		64
Condiciones laborales, salud y seguridad			
TR-RO-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para (a) empleados directos y (b) empleados subcontratados		34
TR-RO-320a.2	(1) Tasa de rotación voluntaria y (2) involuntaria para todos los empleados	**Tasa de rotación 2025** **Cantidad** / **%** **Distribución por género** **288** Mujeres 72 25% Varones 216 75% **Distribución por edad** **288** 18-29 años 80 27,8% 30-50 años 187 64,9% +50 años 21 7,3% Tasa de rotación voluntaria de colaboradores 4,21% Tasa de rotación involuntaria de colaboradores 7,69%	
TR-RO-320a.3	Descripción del enfoque para gestionar los riesgos para la salud de los conductores a corto y largo plazo.	No contamos con información consolidada sobre la gestión de riesgos para la salud de los conductores para el período de reporte. Es nuestro objetivo consolidar esta información para el próximo período, en conjunto con los equipos de flota, capital humano y médico laboral.	
Gestión de accidentes y seguridad			
TR-RO-540a.1	Número de accidentes e incidentes de tráfico		52
Métricas de la actividad			
TR-RO-000.C	Número de empleados, número de camioneros		24

OCASA

Producción integral

done!

Empresa B Certificada
Más información en bcorp.com