

4

Aspectos sociales



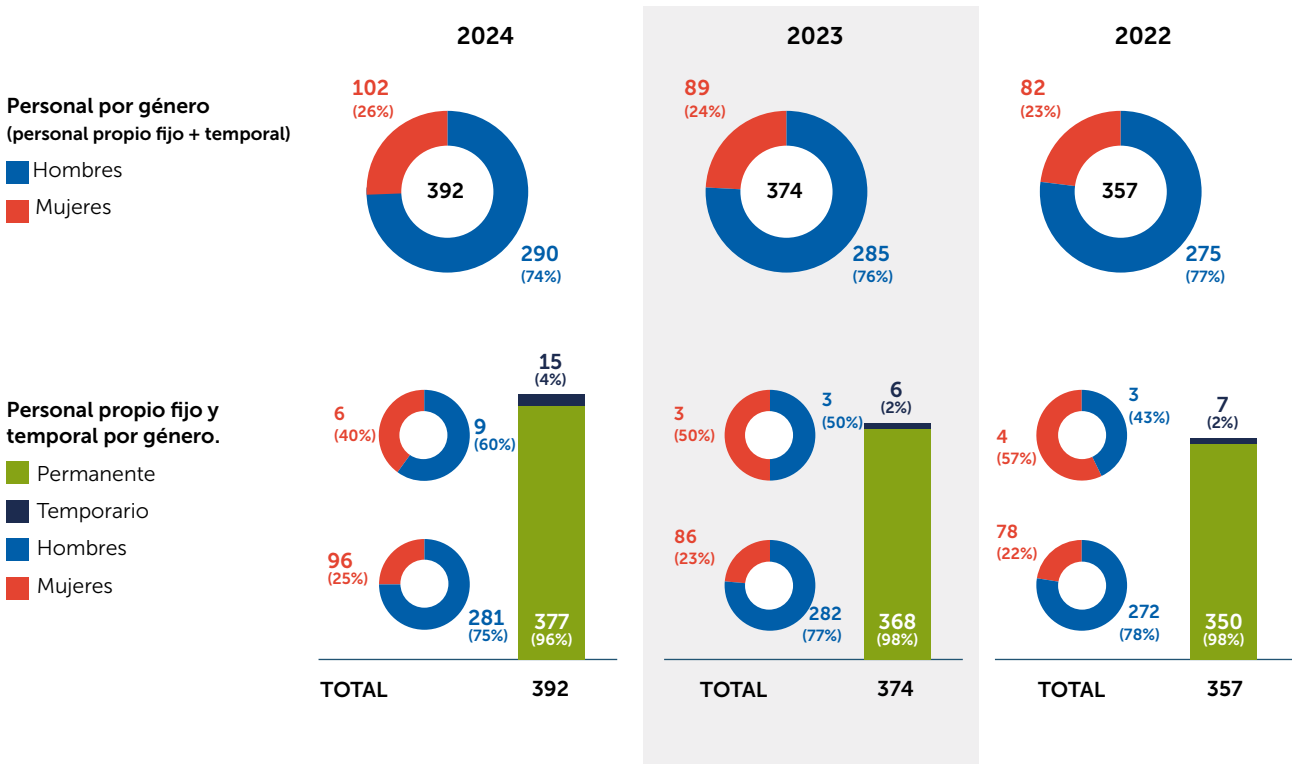
4.1 NUESTRO EQUIPO

TEMAS MATERIALES Prácticas laborales. Salud y seguridad de la planta

CONTENIDOS GRI 2-4, 2-6, 2-7, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

CONTENIDOS SASB RT-CH-320a.1., RT-CH-320a.2, RT-CH-540a.1

Nuestro compromiso de producir alimentos de mejor calidad para el mundo se construye, día a día, junto a un gran equipo de personas. Nos basamos en políticas y prácticas de gestión de personas, que impulsan y promueven el desarrollo individual y el crecimiento de nuestros equipos de trabajo.



Personal propio fijo y temporal por localización	2024		2023		2022	
	Q	%	Q	%	Q	%
TOTAL	392	100	374	100	357	100
Personal propio fijo (permanente)	377	96	368	98	350	98
Bahía Blanca	324	86	316	86	295	84
Puerto General San Martín (Santa Fe)	14	4	14	4	17	5
Buenos Aires	18	5	18	5	18	5
San Nicolás	12	3	12	3	12	3
Otros	9	2	8	2	8	2
Personal propio temporal	15	4	6	2	7	2
Bahía Blanca	15	100	6	100	6	86
Puerto General San Martín (Santa Fe)	0	0	0	0	0	0
Buenos Aires	0	0	0	0	1	14
San Nicolás	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0

Personal propio a tiempo completo y parcial por género	2024		2023		2022	
	Q	%	Q	%	Q	%
Personal propio a tiempo completo y parcial por género	392	100	374	100	357	100
Personal propio a tiempo completo	392	100	374	100	356	100
Hombres	290	74	285	76	275	77
Mujeres	102	26	89	24	81	23
Personal propio a tiempo parcial	0	0	0	0	1	0
Hombres	0	0	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0	1	100

Personal propio a tiempo completo y parcial por localización	2024		2023		2022	
	Q	%	Q	%	Q	%
Personal propio a tiempo completo y parcial por localización	392	100	374	100	357	100
Personal propio a tiempo completo	392	100	374	100	356	99,7
Bahía Blanca	338	86	322	86	300	84
Puerto General San Martín (Santa Fe)	14	4	14	4	17	5
Buenos Aires	18	5	18	5	18	5
San Nicolás	13	3	12	3	13	4
Otros	9	2	8	2	8	2
Personal propio a tiempo parcial	0	0	0	0	1	0,3
Bahía Blanca	0	0	0	0	1	100%
Puerto General San Martín (Santa Fe)	0	0	0	0	0	0
Buenos Aires	0	0	0	0	0	0
San Nicolás	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0

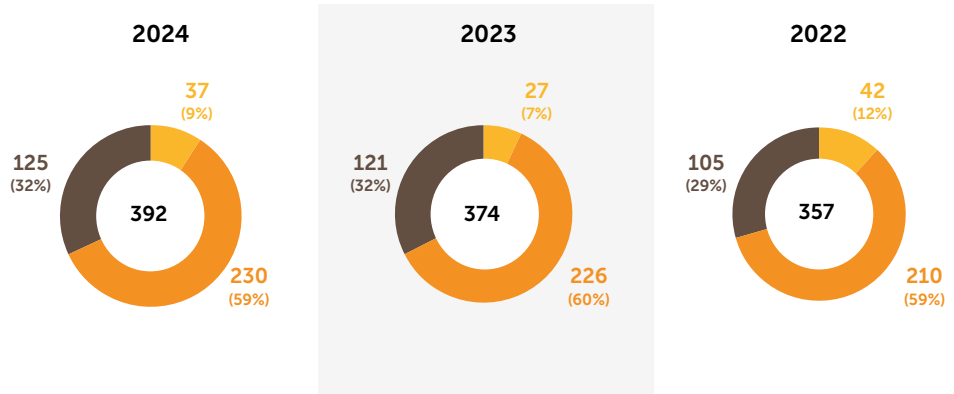
El 100 % de nuestro personal trabaja a jornada completa. Profertil no cuenta con personal por horas no garantizadas (horas de trabajo que no están aseguradas por el contrato laboral; en ese caso, el empleador no está obligado a proporcionar una cantidad fija de horas de trabajo cada semana, sino que los trabajadores pueden tener variaciones en sus horas de trabajo según las necesidades del empleador).

Trabajadores que no son empleados	2024	2023	2022
	Q	Q	Q
Contratistas ¹	299	299	295
Personal de agencia	0	0	0
Pasantes Experiencia (UP)	13	9	9
Total	312	308	304

¹ Incluye a contratistas que ingresan regularmente a la planta de Bahía Blanca, Puerto General San Martín, San Nicolás y Necochea (personal de mantenimiento de planta, inspección de equipos, almacén, armado de andamios, administrativos y logística)

Personal propio por edad

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Más de 50 años



Nuevas Contrataciones	2024		2023		2022	
	Q	%	Q	%	Q	%
Por género	29	7,40	28	7,49	20	5,60
Hombres	13	4,48	9	3,16	9	3,27
Mujeres	16	15,69	19	21,35	11	13,41
Por edad	29	7,40	28	7,49	20	5,60
Menos de 30 años	17	45,95	8	29,63	3	7,14
30 a 50 años	12	5,22	20	8,85	15	7,14
Más de 50 años	-	-	-	-	2	1,90
Por localización	29	7,40	28	7,49	20	5,60
Bahía Blanca	26	7,69	24	7,45	18	5,98
Puerto General San Martín (Santa Fe)	1	7,14	1	7,14	-	-
Buenos Aires	0	0,00	3	16,67	2	10,53
San Nicolás	1	7,69	-	-	-	-
Otras localidades	1	11,11	-	-	-	-

Rotación	2024		2023		2022	
	Q	Tasa	Q	Tasa	Q	Tasa
Por género	11	2,81	10	2,67	15	4,20
Hombres	8	2,76	8	2,81	10	3,64
Mujeres	3	2,94	2	2,25	5	6,10
Por edad	11	2,81	10	2,67	15	4,20
Menos de 30 años	1	2,70	2	7,41	3	7,14
30 a 50 años	5	2,17	5	2,21	9	4,29
Más de 50 años	5	4,00	3	2,48	3	2,86
Por localización	11	2,81	10	2,67	15	4,20
Bahía Blanca	10	2,96	6	1,86	12	3,99
Puerto General San Martín (Santa Fe)	1	7,14	1	7,14	2	11,76
Buenos Aires	-	-	1	5,56	1	5,26
San Nicolás	-	-	1	8,33	-	-
Otras localidades	-	-	1	12,50	-	-

Tasa de rotación de personal	2024	2023	2022
	Tasa	Tasa	Tasa
Tasa total de rotación de personal	2,81	2,67	4,20
Tasa de rotación voluntaria	1,78	1,60	2,00

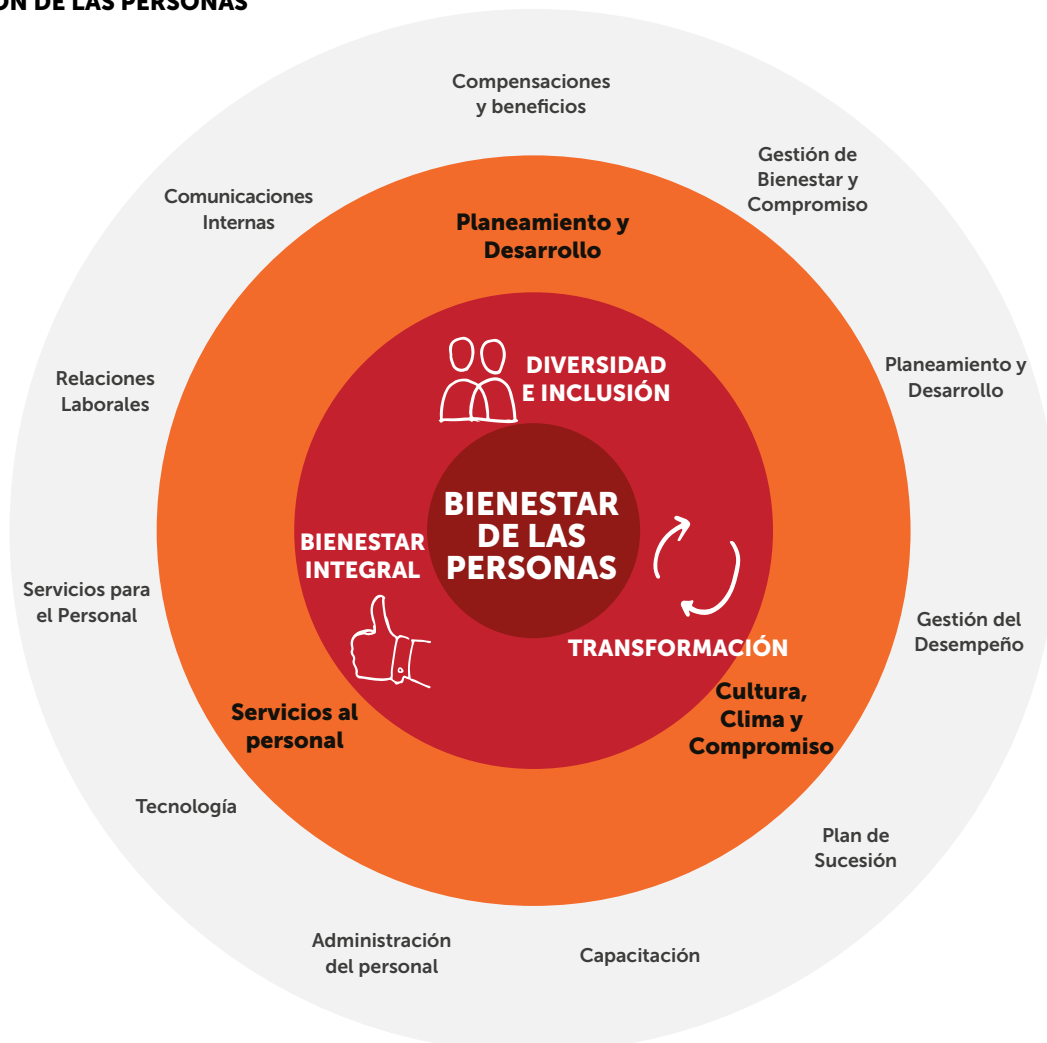
4.1.1 GESTIÓN DE LAS PERSONAS, CULTURA Y TECNOLOGÍA

El **Sistema Integral de Gestión de las Personas** busca la mejor adaptación entre la organización y sus integrantes, con el propósito de alcanzar los objetivos corporativos.

Este sistema está sustentado en un **Modelo de Gestión por Competencias** y se apoya en el rol fundamental que tienen los/as líderes como catalizadores de la cultura. Por su lado, la gerencia de Personas, Cultura y Tecnología desarrolla prácticas y brinda servicios, que contribuyen a los objetivos estratégicos de la compañía y, por otro lado, da soporte y apoyo metodológico a quienes lideran los equipos de trabajo.

La gestión de las personas está alineada a **tres ejes estratégicos transversales: Diversidad e Inclusión, Bienestar Integral y Transformación**, que atraviesan nuestro accionar diario a partir de tres procesos claves y sus subprocesos.

PROCESOS Y EJES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS



4.1.1.1 EJES ESTRATÉGICOS

4.1.1.1.1 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para que las oportunidades sean iguales para todas las personas que forman parte de la compañía, sin importar su género, creencias, elecciones sexuales, edad u otras características personales, fomentamos una cultura de trabajo en donde la diversidad y la inclusión son prioridad.

Nuestro marco normativo, integrado por el [Código de Conducta Ética](#) y la [Política de Diversidad e Inclusión](#), establece los lineamientos necesarios para que cada persona se comprometa en sostener un ambiente de trabajo diverso, inclusivo y libre de cualquier tipo de violencia o discriminación, ya sea entre colegas, superiores o clientes, y promueva el bienestar integral de las personas.

NUESTRO DECÁLOGO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



El *governance* de Diversidad e Inclusión se compone de dos grupos: la Mesa —integrada por gerentes— y la Comunidad —conformada por representantes de cada una de las áreas de la compañía—, procurando mantener la diversidad en todos los sentidos: género, edad, tipo de tareas y ámbitos de trabajo, entre otros.

En 2024 se realizó un estudio de *benchmark* (comparación) con empresas del sector agroindustrial, tanto a nivel local como nacional, para identificar oportunidades de mejora en nuestras prácticas.

Como parte de nuestra estrategia de diversidad e inclusión, se trabajó en una iniciativa para mejorar la accesibilidad de la página web institucional, uno de los principales canales de comunicación de la compañía. Para ello, se incorporó una herramienta basada en inteligencia artificial y alineada con los estándares internacionales WCAG (Web Content Accessibility Guidelines), que permite a cada usuario adaptar la visualización y funcionalidad del sitio según sus necesidades. Con un solo clic, es posible modificar el contraste, activar la lectura en voz alta, ajustar el tamaño del texto, pausar animaciones, resaltar enlaces y aplicar una tipografía accesible, entre otras opciones. Además, estas funcionalidades también están disponibles en inglés, asegurando una experiencia inclusiva para todos los visitantes. **¡Esta iniciativa fue reconocida con un premio Eikon de Oro!**

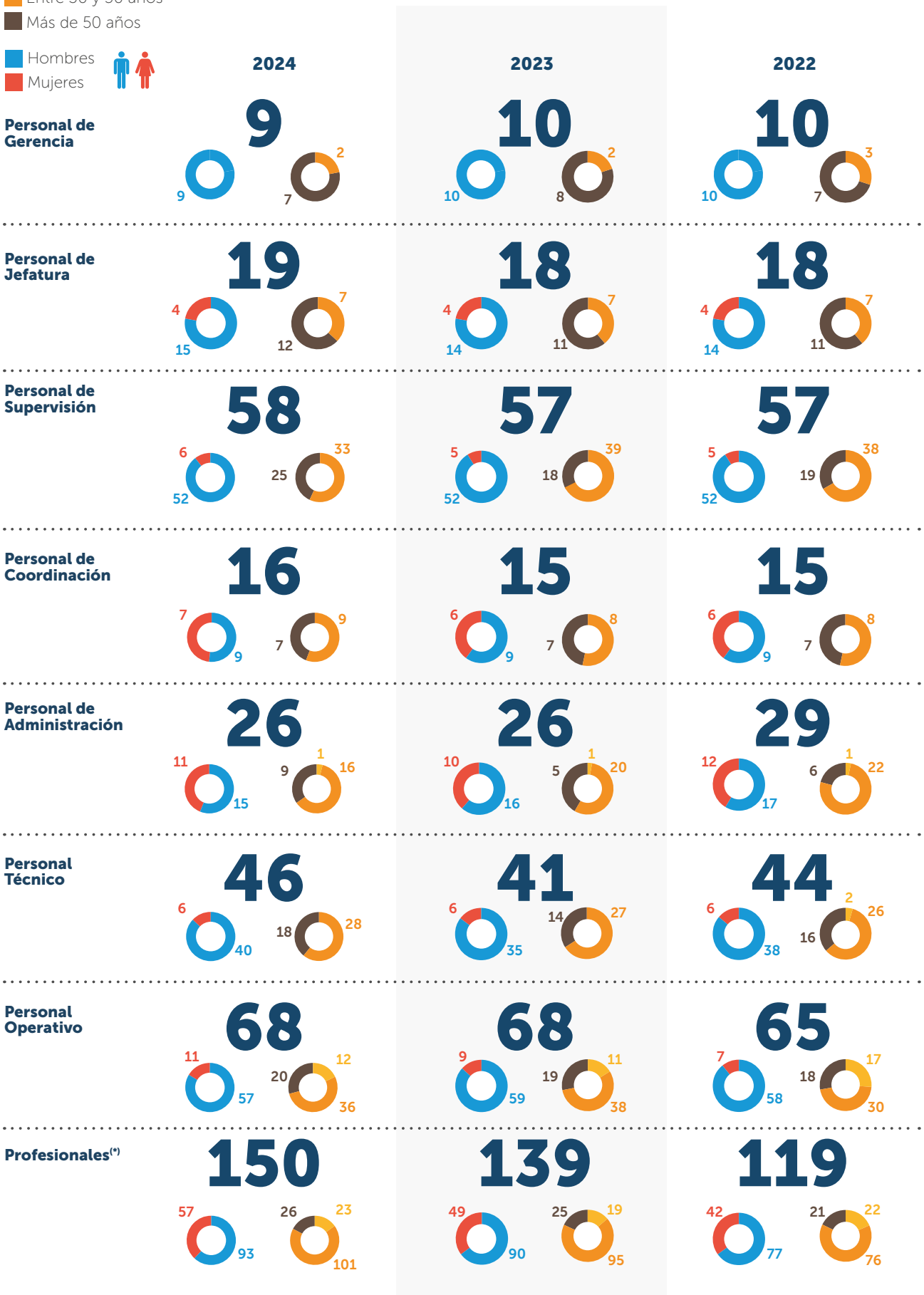
Se llevaron a cabo talleres para colaboradores sobre sesgos, discapacidad y liderazgo inclusivo, acompañados por un sitio interno con recursos y capacitaciones en estas temáticas. Para reforzar la concientización, se estableció un calendario de efemérides que permite informar y reflexionar sobre fechas clave relacionadas con la diversidad y la inclusión.

Por último, continuamos participando en asociaciones y grupos de colegas, como el [Club IFREI](#) (Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE), [RED de Empresas por la Diversidad](#), de Universidad Di Tella y la [Red de Diversidad e Inclusión](#), de la Cámara de Industrias Química y Petroquímica de Argentina, para nutrarnos de buenas prácticas, compartir experiencias e impulsar una sociedad más equitativa.

Personal por categoría laboral, grupo de edad y género

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Más de 50 años

- Hombres
- Mujeres



*La categoría Profesionales incluye analistas, ingenieros/as y representantes de territorios.



Desglose de la fuerza laboral: género	2024	2023
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	26	24
Porcentaje de mujeres en todos los puestos de gestión, incluidos los de dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de gestión)	17	16
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos de dirección junior)	10	9
Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, a un máximo de dos niveles del director general o puestos comparables (como % del total de puestos de alta dirección)	14	14
Porcentaje de mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de todos esos gerentes (es decir, excluyendo funciones de apoyo como Personas, Cultura y Tecnologías, y Asuntos Corporativos) ¹	8	5
Porcentaje de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM) ²	19	21

¹ Funciones generadoras de ingresos: se refieren a las funciones de gestión de línea en departamentos como ventas, o que contribuyen directamente a la producción de productos o servicios. Se excluyen las funciones de apoyo como RRHH, TI, Legales.

² STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Los trabajadores STEM utilizan sus conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas en sus responsabilidades diarias. Para ser clasificado como empleado STEM, el empleado debe tener una calificación relacionada con STEM y hacer uso de estas habilidades en su puesto operativo. Los puestos incluyen, entre otros, los siguientes: programador de computadoras, ingeniero (en cualquier especialidad), químico.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	2024	2023	2022
Casos de discriminación ¹	0	0	0

¹ Discriminación por género, edad, etnia, religión, condición social, preferencias políticas, etc.

4.1.1.1.2

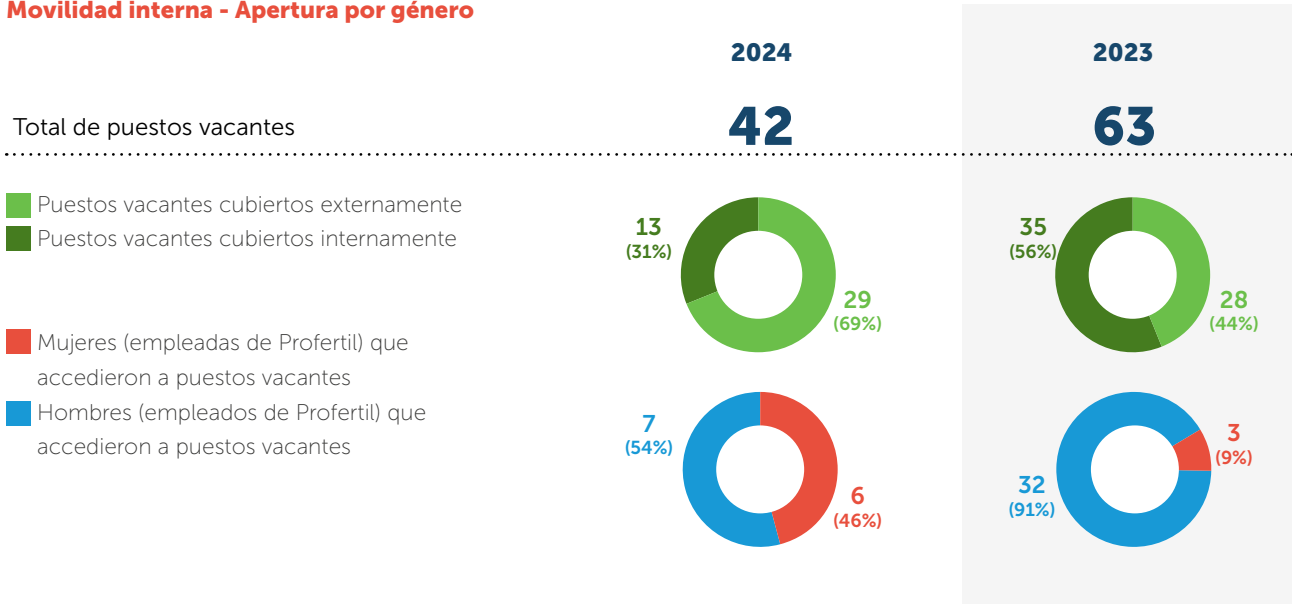
BIENESTAR INTEGRAL

DEFINIR EL BIENESTAR COMO EJE NOS MOTIVA A ENCONTRAR PRÁCTICAS Y ACCIONES QUE GENEREN VALOR PARA NUESTRAS PERSONAS.

Bienestar integral implica concebir a las personas como seres multidimensionales y reconocer que el trabajo es un área más de la vida, en la cual se puede alcanzar la plenitud más allá de la retribución económica. Durante 2024, implementamos las siguientes iniciativas:

Desarrollo de Personas. El 31% de las vacantes de puestos permanentes se cubrieron con candidatos/as internos/as, brindando, de esta manera, oportunidades de carrera a nuestro personal.

Movilidad interna - Apertura por género



Programa de Líderes. Las personas que inician su camino de liderazgo realizan un programa de capacitación con los objetivos de fortalecer las habilidades de liderazgo para construir, alinear, motivar y fomentar una cultura de agilidad y seguridad psicológica en los equipos, en un contexto de cambio; consolidar las capacidades necesarias para formar y desarrollar equipos ágiles y colaborativos; incorporar conocimientos que permitan optimizar el compromiso y el espíritu de equipo y generar un impacto significativo en el negocio, a través de un liderazgo emergente y transformador.

El programa consistió en:

- 3 encuentros presenciales de 8 horas cada uno.
- 2 encuentros virtuales de 2 horas cada uno.
- Uso de un simulador de liderazgo.
- Feedback 360 para un desarrollo personalizado y efectivo.

Webinars sobre bienestar. En el marco del Programa de Asistencia al Empleado, se llevaron a cabo diversos webinars con el objetivo de promover el bienestar integral de los colaboradores y sus familias. Estas charlas abordaron temáticas clave como el manejo de emociones, la adaptabilidad en un entorno de cambio, la gestión saludable del estrés, neurociencia y vínculos interpersonales, la alimentación saludable, el hambre emocional, la ludopatía en la adolescencia y los beneficios del running. Con la participación de especialistas en cada área y una alta convocatoria, estas iniciativas forman parte de un ciclo de encuentros mensuales diseñados para brindar herramientas prácticas que favorezcan el bienestar físico, emocional y mental.

After de Fin de Año. El objetivo fue celebrar los logros y volver a encontrarnos para compartir y festejar juntos el cierre de otro importante año. Desde 2023, los After son eventos carbono neutrales, es decir, compensamos las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por los eventos comprando bonos de carbono que apoyan la ejecución de proyectos verdes (en nuestro caso, proyectos de reforestación y de parques eólicos).



4.1.1.1.3 TRANSFORMACIÓN

LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL BUSCAN MANTENER EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN UN CONTEXTO DE CAMBIO, FOMENTAR LA DIVERSIDAD E IMPULSAR VÍNCULOS SALUDABLES Y EL BIENESTAR.

La gestión de las personas la realizamos con un enfoque hacia la transformación e innovación, tanto de la organización como de nuestras prácticas. Somos conscientes de que, en un entorno dinámico y cambiante, necesitamos reinventarnos y transformarnos.

En este sentido, continuamos desarrollando acciones que contribuyen a los objetivos estratégicos de la compañía, generando valor y promoviendo el sentido de pertenencia de nuestro personal.

La transformación cultural que iniciamos en 2023 busca conservar lo positivo y transformar las oportunidades de mejora en fortalezas. Queremos una cultura que fomente la simplicidad, el enfoque, la apertura a la comunicación y el pensamiento estratégico. Un entorno potenciador, donde cada persona se sienta empoderada y colaborativa, donde todas las personas trabajen en equipo.

Para el cumplimiento de estos desafíos, en 2024 se priorizó la implementación de cinco Proyectos de Evolución Cultural (PEC), desarrollados por equipos interdisciplinarios y transversales, que abordan temáticas claves para construir una organización más ágil, colaborativa y centrada en las personas. La esencia de estos proyectos radica en mantener los valores que nos definen —como el respeto y el compromiso— mientras evolucionamos hacia una cultura que potencia la simplicidad, la colaboración, la comunicación abierta y el empoderamiento de las personas.

Los PEC implementados fueron:

- **Matriz de Comunicación de Mandos Medios:** desarrollo de herramientas para mejorar la fluidez de la información entre niveles jerárquicos, fortaleciendo la conexión entre los líderes.
- **Proyectos Transversales en Células con Sponsor:** implementación de metodologías ágiles para abordar desafíos interáreas, con una primera prueba exitosa en el proceso de abastecimiento.
- **Simplificación de Procedimientos:** reducción del 45% de los procedimientos corporativos mediante un análisis crítico, eliminación de documentos obsoletos y categorización
- **Renovación de Espacios de Trabajo:** uno de los pilares fundamentales para nuestra transformación cultural, orientada a crear un entorno más colaborativo y flexible. El nuevo edificio corporativo de Profertil cuenta con salas de reuniones de diferentes tamaños, cabinas telefónicas para reuniones virtuales, y amplios espacios colaborativos que fomentan el encuentro y el intercambio. Además, los puestos individuales son abiertos, integrados y equipados con todo lo necesario para optimizar la productividad. También se incorporan nuevos espacios de servicio, como un lactario, baños adaptados, baños sin género y cocinas.
- **Revisión del Modelo de Liderazgo:** se construyó una nueva versión del modelo que se estructura en torno a cuatro atributos clave: Conectar, Desafiar, Confiar y Empatizar, que son fundamentales para construir relaciones de confianza y colaboración dentro de la organización. Cada uno de estos atributos está acompañado de conductas concretas que guían a nuestros líderes en su día a día, permitiendo su aplicación práctica en diversas situaciones laborales. El modelo se encuentra enmarcado por nuestros valores corporativos de ética, profesionalismo, respeto y compromiso, lo que asegura que el liderazgo en Profertil esté alineado con nuestra cultura organizacional y los desafíos que enfrentamos.

4.1.1.2 PROCESOS CLAVES

4.1.1.2.1 PLANEAMIENTO Y DESARROLLO

PLANEAMIENTO Y DESARROLLO

Nos ocupamos de que cada persona adquiera las competencias genéricas y técnicas necesarias para cumplir, de manera satisfactoria, con los estándares esperados para el puesto. Conforme a ello, y para impulsar su desarrollo y promover la fidelización de los empleados, llevamos adelante diversos procesos:

- Sistema de gestión de desempeño
- Entrevistas de desarrollo individual
- Capacitación
- Encuentros periódicos con los niveles de supervisión
- Evaluación de competencias
- Gestión de bienestar y compromiso

PROGRAMA DE PASANTÍAS “EXPERIENCIA UP”

**MEDIANTE ESTA INICIATIVA,
OFRECEMOS LA OPORTUNIDAD A
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE
OBTENER EXPERIENCIA PRÁCTICA
EN UN AMBIENTE DE TRABAJO REAL.
EL OBJETIVO ES QUE DESARROLLEN
HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS
QUE LES SEAN ÚTILES EN SU FUTURA
CARRERA PROFESIONAL.**

Experiencia UP es el programa de prácticas universitarias en Profertil que, año a año, recibe a jóvenes de distintas carreras de la Universidad Nacional del Sur (UNS) y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), Facultad Regional Bahía Blanca.

Este programa es central para el vínculo que fomentamos y desarrollamos desde hace años con las entidades académicas locales. Permite a estudiantes avanzados realizar

prácticas en nuestra planta de producción en Ingeniero White, en un entorno desafiante y motivador, y formar parte de un equipo de trabajo de primera línea.

En 2024, 21 jóvenes participaron de la Experiencia UP. Entre ellos, 13 estudiantes avanzados de distintas carreras afines a la industria de la empresa, provenientes de la UNS y la UTN, realizaron prácticas de un año en las áreas de Operaciones Industriales, Administración y Finanzas, Supply Chain y Tecnología. Desde el inicio de este programa en 2015, varios pasantes (ya recibidos), gracias a su alto desempeño, pasaron a formar parte del personal permanente de Profertil.

Además, 8 estudiantes de la Tecnicatura en Operaciones Industriales de la UNS llevaron a cabo prácticas profesionales supervisadas de 200 horas en el área de Producción.

Por otro lado, se realizó la edición 2024 de las Prácticas Profesionalizantes, en la que participaron 27 estudiantes avanzados de diversas tecnicaturas de la Escuela Técnica N° 1 de Ingeniero White.

CAPACITACIÓN

Promovemos el desarrollo de capacitaciones orientadas a la incorporación de competencias técnicas, con el fin de mejorar el desempeño en los puestos actuales, alineados con las actualizaciones tecnológicas. Además, preparamos a nuestro equipo de colaboradores para asumir distintos cargos dentro de la compañía.

En 2024, el **Plan de Capacitación Corporativa** de Profertil se enfocó en el desarrollo de competencias genéricas clave para potenciar el desempeño y crecimiento de las personas dentro de la organización. El plan se centró en tres áreas principales: **Comunicación, Negociación y Toma de decisiones**. En el área de comunicación, se ofrecieron talleres prácticos sobre **reuniones efectivas, storytelling** (arte de contar algo de manera efectiva y atractiva) y **creación de presentaciones**. Por su parte, en el ámbito de negociación, se realizaron talleres de **negociación creativa y negociación avanzada**. Además, se brindaron herramientas para mejorar la **toma de decisiones**.

Como parte de esta iniciativa, se lanzó una propuesta con **10 cursos**, y el resultado fue un gran éxito, **ya que más del 50% de la compañía** se inscribió en al menos un curso.

Dado que el **Modelo de Liderazgo** estaba en proceso de revisión, en 2024 se implementó el **Simulador de Liderazgo**, una dinámica innovadora que combinó lo lúdico, lo competitivo y el aprendizaje grupal mediante una plataforma de software. Esta actividad, que emuló situaciones reales, desafió a los participantes a tomar decisiones en entornos virtuales, promoviendo el desarrollo de habilidades clave de liderazgo. A través de diversos escenarios, los líderes pudieron ejercitar competencias esenciales como **delegación, feedback, comunicación y organización del trabajo**.

Media de horas de formación anuales por empleado	2024			2023		2022	
	Horas totales	Empleados	Media	Horas totales	Media	Horas totales	Media
Por género	48.102	392	123	26.780	72	28.032	79
Hombres	33.178	290	114	20.113	71	21.227	77
Mujeres	14.917	102	146	6.667	75	6.805	83
Por categoría laboral	48.102	392	123	26.780	72	28.031	79
Gerencias	1.177	9	131	617	62	1.075	108
Jefaturas	3.157	19	166	2.424	135	2.002	111
Supervisión	7.482	58	129	889	16	1.488	26
Coordinación	1.252	16	78	3.916	261	2.319	155
Administrativos	1.834	26	71	406	16	356	12
Técnicos	3.395	46	74	2.745	67	10.620	241
Operativos	14.321	68	211	5.686	84	3.791	58
Profesionales	15.484	150	103	10.097	73	6.380	54



Apertura por tipo de capacitación (horas)	2024		2023		2022	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Corporativa	19.275	46	8.811	33	9.156	33
Técnica	19.096	35	8.118	30	6.448	23
MASS ¹	8942	17	9.851	37	12.428	44
DDHH y temas laborales	789	2	-	-	-	-
TOTAL	48.102	100	26.780	100	28.032	100

¹ En capacitaciones MASS se incluyen las capacitaciones: RCP y primeros auxilios, HIV /SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, efectos del tabaco sobre la salud, drogas de abuso, un módulo de emergencias, salud ocupacional, seguridad industrial y vida saludable y prevención cardiovascular.

Retorno de la inversión (ROI) en capital humano ¹	2024	2023	2022
Total de empleados	662.325	312.482	164.542
Ingresos totales (A) ²	330.687	104.830	41.805
Gastos operativos totales (B) ³	34.198	8.553	3.160
Gastos totales relacionados con los empleados (salarios + beneficios) (C)⁴	10,7	25,3	39,8
ROI de CH resultante (A - (B-C)) / C	392	374	357

¹ El retorno de la inversión en capital humano mide la rentabilidad de una empresa en relación con los costos totales de los empleados y proporciona una visión del grado en que se deriva el valor económico al observar la rentabilidad únicamente en relación con los costos del capital humano. El retorno a la inversión en capital humano declina en forma exponencial durante el ciclo de vida, estando en su pico más alto al comienzo del mismo. Primero, mientras más temprano se realiza la inversión más tiempo hay para recuperarla. Segundo, es probable que ciertas acciones tengan retornos más bajos cuando ocurren más tarde en el ciclo de vida.

² Ingresos totales: se refiere a los ingresos antes de que se realicen las deducciones.

³ Gastos operativos totales: se refiere a todos los gastos que tiene la empresa en sus operaciones.

⁴ Gastos totales relacionados con los empleados (salarios + beneficios): incluye programas de capacitación y desarrollo, pensiones, contratación, etc., ya que cubre todos los costos directamente relacionados con los empleados.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

El Proceso de Gestión de Desempeño incluye los resultados alcanzados y las competencias genéricas que requiere alcanzar cada integrante de los diferentes equipos, para contribuir, de este modo, al cumplimiento de los objetivos de la organización. A partir de los resultados obtenidos, se elaboran diferentes planes de acción, que involucran a las personas: promociones, capacitaciones y políticas de remuneraciones; también, se establecen las metas para el año entrante.

Con el objetivo de modernizar el Sistema de Gestión del Desempeño y alinearlo con las mejores prácticas, se implementaron mejoras progresivas durante 2024: la optimización del calendario de evaluaciones, adelantando su inicio a diciembre, y la introducción de una instancia de calibración de desempeño en los equipos, asegurando mayor equidad y consistencia en el proceso.



Empleados con evaluación periódicas del desempeño y desarrollo profesional	2024			2023		2022	
	Personas evaluadas	Total empleados	%	Personas evaluadas	%	Personas evaluadas	%
Por sexo	374	392	95	374	100	357	100
Hombre	285	290	98	285	100	275	100
Mujer	89	102	87	89	100	82	100
Por categoría laboral	374	392	95	374	100	357	100
Gerencias ¹	10	9	100	10	100	10	100
Jefaturas ¹	18	19	95	18	100	18	100
Supervisión ¹	57	58	98	57	100	57	100
Coordinación	15	16	94	15	100	15	100
Administrativos	26	26	100	26	100	29	100
Técnicos	41	46	89	41	100	44	100
Operativos	68	68	100	68	100	65	100
Profesionales	139	150	93	139	100	119	100

¹ El número de personas evaluadas y de empleados no coincide por cambios organizacionales operados en el transcurso del año, ya que las evaluaciones se realizan en el mes de marzo el número de empleados informado es el correspondiente al 31-12-2024*.





PLAN DE SUCESIÓN

Contar con un Plan de Sucesión garantiza la continuidad de la gestión organizacional. Permite preparar personas para asumir posiciones gerenciales dentro de la empresa, con éxito en el corto, mediano y largo plazo. En 2024, el Equipo Ejecutivo realizó una reunión de revisión del plan, en la que se definieron acciones de desarrollo para las personas sucesoras.

4.1.1.2.2

CULTURA, CLIMA Y COMPROMISO

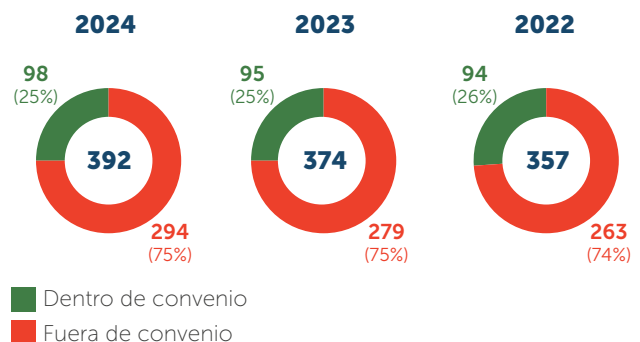
RELACIONES LABORALES

El 25 % de nuestra gente está encuadrada en el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca, con el cual tenemos suscripto un convenio colectivo de trabajo por empresa. En 2024, el convenio fue renovado por ambas partes, incorporando nuevas cláusulas que se adecuan al contexto actual y a las necesidades laborales tanto de la empresa como de los trabajadores. Posee una vigencia de 5 años.

PROMOVEMOS LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y MANTENEMOS UN DIÁLOGO ABIERTO Y PERMANENTE CON NUESTROS REPRESENTANTES SINDICALES.

En dicho convenio, las partes se comprometen a que el personal desarrolle sus tareas en un ambiente seguro, próspero y de respeto por su dignidad, aspirando a que su calificación profesional contribuya a los procesos de mejora continua, así como a la rentabilidad de la producción.

Personal propio por convenios de negociación colectiva



COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

CONTAMOS CON UN PROGRAMA ANUAL DE REMUNERACIÓN VARIABLE PARA TODA LA DOTACIÓN, EL CUAL RECONOCE LOS RENDIMIENTOS INDIVIDUALES MEDIDOS A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Nuestra Política de Compensaciones se basa en la equidad interna y en la competitividad externa; busca promover, proactivamente, la retención de nuestros recursos humanos según los criterios de desempeño, la criticidad del cargo y las competencias de la persona ocupante. A partir de esta definición, se brindan reconocimientos monetarios y no monetarios a lo largo del período.

Garantizamos la igualdad de género en los salarios, a través de una metodología objetiva y técnica. Para ello, empleamos una evaluación de puestos, basada en la metodología HAY, que establece el rango salarial que corresponde a cada puesto sin distinción de género. Para el personal dentro de convenio, aplicamos las convenciones colectivas de trabajo, las cuales se actualizan en negociaciones paritarias a lo largo del año, con los respectivos representantes sindicales y aseguran la equidad. Gracias a estos procesos, podemos garantizar que no existen diferencias de género en las remuneraciones y ser competitivos en el mercado, sin incurrir en discriminación alguna.

BENEFICIOS FLEXIBLES PARA EQUIPOS DIVERSOS

- DÍA LIBRE POR CUMPLEAÑOS
- PRÉSTAMOS AL PERSONAL
- LACTANCIA EXTENDIDA
- SOFT LANDING PARA MADRES
- SERVICIO ASISTENCIA AL EMPLEADO
- REINTEGROS EN CLUB Y GIMNASIO
- FLEXTIME DE BANDA DE INGRESO/ EGRESO
- AYUDA ESCOLAR
- HORARIO FLEXIBLE DE VERANO
- REINTEGRO DE GASTOS DE CONECTIVIDAD Y SERVICIOS PARA POSICIONES HÍBRIDAS
- EXTENSIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD
- 21 DÍAS DE VACACIONES PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES

Permiso parental	2024	2023	2022
Personal que gozó de su licencia	11	13	20
Hombres	7	10	15
Mujeres	4	3	5
Personal que regresó luego de la licencia	11	13	20
Hombres	7	10	15
Mujeres	4	3	5
Personal activo luego de los 12 meses	13	19	16
Hombres	10	14	13
Mujeres	3	5	3
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%
Hombres	100%	100%	100%
Mujeres	100%	100%	100%
Tasa de retención	100%	95%	100%
Hombres	100%	93%	100%
Mujeres	100%	100%	100%



COMUNICACIONES INTERNAS

Promovemos el diálogo abierto y franco para formar un vínculo transparente y sostenible entre todas las personas que integramos la compañía. En este sentido, disponemos de diferentes herramientas:

- **Casilla de e-mail de comunicaciones internas**
- **Pronet: la Intranet de la Empresa**
- **Microsoft Teams: para realizar reuniones virtuales y eventos corporativos**
- **Instagram Interno para compartir novedades**
- **Revista interna Todos Nosotros, de edición anual**
- **Cartelera digital ubicada en los principales edificios de cada localidad**
- **Reuniones de comunicación corporativa: encuentros para presentar los avances respecto de los objetivos de la compañía**
- **Encuesta de bienestar y compromiso**



GESTIÓN DE BIENESTAR Y COMPROMISO

Llevamos adelante encuestas y utilizamos distintas herramientas para medir y gestionar el clima organizacional. Con el objetivo de mantener un monitoreo continuo del bienestar y compromiso de los equipos, en 2024 implementamos un nuevo sistema de encuestas de pulso. A diferencia de la encuesta de bienestar y compromiso, que se aplica de forma bienal (la última edición fue en 2023), estas mediciones, más ágiles y focalizadas, nos permiten recopilar información en cuatro momentos del año. Cada encuesta incluye un conjunto reducido de preguntas sobre temas específicos y, además, incorpora el eNPS (Employee Net Promoter Score), un indicador clave para medir la disposición de los colaboradores a recomendar Profertil como un buen lugar para trabajar. A lo largo del año, estas encuestas han abordado distintas dimensiones relevantes, como beneficios, calidad de las reuniones de feedback y capacitación y desarrollo.

La diferencia de valores de 2024 respecto a 2023 es debida a la variación en el porcentaje de participación, lo que se da por el cambio de metodología y una campaña de comunicación de menor alcance.

Tendencia del bienestar de los empleados	2024 ¹	2023	2022
Employee Net Promoter Score (eNPS)	53	62	49
% de participación ²	61	76	73

¹ Promedio de Encuestas Pulso desarrolladas en el año.

² % de empleados que contestaron la encuesta.



4.1.1.2.3 SERVICIOS AL PERSONAL

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Promovemos acciones para garantizar procesos ágiles y el cumplimiento de las normativas vigentes. Trabajamos para mantener completa y actualizada la documentación del personal, y gestionar el proceso de liquidación de haberes, cumpliendo con las normas legales vigentes y los procedimientos internos de la Compañía.

En 2024, implementamos un nuevo módulo en Success Factors: Employee Central, diseñado para optimizar la gestión de datos del personal y agilizar las solicitudes y pedidos a Personas, Cultura y Tecnologías. Esta plataforma, denominada Portal 360, reemplaza a Mi Pronet y amplía sus funciones, ofreciendo una experiencia más ágil y centrada en el usuario. Ahora, cada persona puede actualizar su información y gestionar de manera autónoma solicitudes como vacaciones, licencias, adelantos de sueldo y reintegros de gastos, entre otras opciones. Para su lanzamiento, desarrollamos una estrategia integral de comunicación y branding, con el objetivo de facilitar su adopción y uso dentro de la organización.

SERVICIOS PARA EL PERSONAL

Además de los beneficios que ofrecemos, trabajamos en acciones para facilitar la gestión diaria de nuestros equipos de trabajo. Entre ellas, se destacan el servicio de trasladados, el comedor en planta, los refrigerios y la provisión de ropa de trabajo.

En el ámbito de la infraestructura, se inauguró un nuevo vestuario, destinado principalmente al uso de operadores de ambos sexos. A la vez, comenzamos con las obras para la ampliación del comedor, un lugar que día a día utilizan cientos de personas, y la construcción de un vestuario exclusivo para operadoras, grupo que hoy supera el 10 % de personal en esta categoría profesional.

4.1.2 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TRABAJAMOS PARA CREAR Y MANTENER UN AMBIENTE LABORAL ADECUADO EN RELACIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD, MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN Y ELIMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.

A través de nuestra [Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Energía](#) y nuestro **Sistema Integrado de Gestión** nos ocupamos de la salud individual y organizacional, y promovemos el trabajo seguro, que cuida la integridad de cada persona. El 100 % del personal propio y contratado se encuentra cubierto por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría interna y externa.

4.1.2.1 PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS

Anualmente, realizamos un estudio del ambiente laboral, tendiente a detectar, prevenir y a corregir desvíos, y a examinar el confort y la seguridad de los puestos de trabajo, a través de diferentes mediciones, siguiendo los criterios de la legislación y la normativa internacional (iluminación, ruidos, vibraciones y componentes químicos en el ambiente).

Por su parte, las instalaciones están equipadas con sistemas automáticos de detección de eventuales inconvenientes de seguridad, como fuga de gases, incendios y temperatura elevada en los equipos.

Realizamos un relevamiento sistemático de las condiciones y situaciones de trabajo, incluyendo el comportamiento de las personas, para detectar posibles desvíos de seguridad y medio ambiente en nuestras instalaciones, y damos seguimiento a la implementación de las acciones de mejora que se originen. Este proceso se denomina OSMA (Observaciones de Seguridad y Medio Ambiente); periódicamente, se realizan registros de todas las áreas (operativas y administrativas) mediante equipo de observadores, que evalúan el estado de instalaciones, condiciones y/o situaciones de seguridad personal, industrial y ambiental.

Contamos con una **Brigada Interna** de respuesta a emergencias y bomberos profesionales; los cuales realizan entrenamientos para operadores y líderes operativos y simulacros de emergencias a lo largo del año y participan, junto con otras compañías vecinas y organismos públicos, del [Programa de Emergencias Tecnológicas de Bahía Blanca \(Proceso APELL\)](#).

Como es habitual, se cumplió con el **Programa de Entrenamientos Básicos de Brigadas de Planta**. Desarrollamos encuentros presenciales con el personal de Brigadas, para proporcionar los módulos de entrenamiento básicos planificados para el año. Asimismo, realizamos un taller de capacitación en formato presencial para la **Comisión de Emergencias**.

Además, se capacita y entrena al personal que trabaja con productos peligrosos, para minimizar cualquier exposición. Con el objetivo de concientizar acerca del riesgo, se proporciona información de divulgación y fichas de datos de seguridad de las sustancias y se dispone cartelería en los sitios donde se encuentra el producto. Simultáneamente, se evalúa el riesgo y se mide la presencia, en el ambiente, de los agentes de riesgo con los que se trabaja. Estos contaminantes son controlados según el siguiente criterio:

- 1. Eliminarlos o cambiarlos por otros menos peligrosos.**
- 2. En caso de no poder cumplir con el punto 1, reducirlos y minimizarlos.**
- 3. Si no puede eliminarse o reducirse el agente de riesgo, protegemos la fuente donde se encuentra este contaminante para evitar contactos.**
- 4. Finalmente, entregamos elementos de protección personal, para proteger la exposición del trabajador o la trabajadora y, también, verificamos cómo disminuir los plazos de contacto.**

Si se evalúa que, de todos modos, puede haber exposiciones, se realizan controles médicos periódicos.

Para maximizar la prevención, mantenemos procedimientos de cumplimiento obligatorio para la identificación y evaluación sistemática de los riesgos de seguridad y salud de las tareas y procesos (matrices IPER, Identificación de Peligros y Riesgos), tomando acciones, documentando, controlando y auditando los diversos riesgos que podrían presentarse, con herramientas estandarizadas de estimación.

Las evaluaciones de riesgos de salud incluyen al personal que podría estar en contacto con diversos contaminantes peligrosos, para quienes definimos medidas de vigilancia y prevención considerando no solo las barreras de protección, sino también las situaciones a las que podrían exponerse los/as colaboradores/as, tales como adicciones, enfermedades sociales, condiciones de embarazo, etc.

En todo proyecto relacionado a la adopción de nuevas tecnologías, se realiza un análisis HAZOP (Hazard and Operability Study). Esta técnica estructurada y sistemática de análisis de riesgos, llevada a cabo por un equipo de personas de diferentes especialidades, permite identificar peligros potenciales para la salud y seguridad de las personas, el medio ambiente y problemas operativos en procesos químicos. La detección de posibles desviaciones de la intención del diseño y de la examinación de sus causas y consecuencias permite identificar e implementar las medidas preventivas adecuadas.

4.1.2.2 PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL

Nos esforzamos por lograr el compromiso de la totalidad de nuestro personal. Para ello, realizamos reuniones formales con representantes de seguridad y medioambiente del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (SPIQPYA), con quienes mantenemos un Comité Mixto con el objeto de mejorar, continuamente, las condiciones laborales de la compañía y la salud de nuestra gente.

4.1.2.3 SERVICIOS DE SALUD

Promovemos un ámbito laboral seguro y saludable; generamos sensibilización a partir de información que se envía periódicamente en forma electrónica; además, desarrollamos prácticas presenciales en RCP y primeros auxilios con ayuda de simuladores. A la par, brindamos otras instancias de capacitación presenciales y virtuales. Los principales temas abordados en estos boletines son:

- **Reanimación cardiovascular (RCP) y primeros auxilios.**
- **Prevención cardiovascular y vida saludable.**
- **VIH Sida y otras enfermedades de transmisión sexual (ETS).**
- **Efectos del tabaco sobre la salud.**
- **Drogas de abuso.**

Como parte de los programas de desarrollo organizacional, realizamos exámenes médicos a toda nuestra nómina (adicionales a los exigidos por ley) y exámenes específicos, como ecografía mamaria y mamografía para el personal femenino. Con los resultados obtenidos, se establecen indicadores que nos permiten trabajar en planes de

sensibilización y acciones preventivas. Como muestra de ello, nuestra campaña de vacunación antigripal genera un gran impacto, no solo en nuestro personal, sino también en sus familias.

Campaña de vacunación anual antigripal	2024	2023	2022
Colaboradores	117	147	134
Familiares directos	130	224	219
TOTAL	247	371	353

Desde 2019, contamos con la certificación como Ámbito Laboral Preventivo de Consumos Problemáticos de Alcohol y Drogas otorgada por la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDRO-NAR). De esta forma, somos la primera compañía de Bahía Blanca (y la segunda empresa privada del país) en tener esta certificación.

	2024	2023	2022
Cantidad de testeos de alcohol y drogas	542	507	616
Personas capacitadas sobre drogas de abuso	409	352	322



Continuamos con el **Plan de Ergonomía Integrado**, que permitió incluir a todos los niveles y las áreas de la planta en esta temática.

El resultado de nuestro compromiso se refleja en los bajos índices de accidentabilidad obtenidos, comparados con otras empresas del Polo Petroquímico de Bahía Blanca y el benchmarking con la IFA.

Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo	2024		2023	
	Q	%	Q	%
Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo	1.281	100	1.173	100
Empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo	392	100	375	100
Contratistas cubiertos por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo	889	100	798	100
Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo con Auditoría Interna	1.281	100	1173	100
Empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a Auditoría Interna	392	100	375	100
Contratistas cubiertos por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a Auditoría Interna	889	100	798	100
Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo con Auditoría Externa	1.284	100	1173	100
Empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a Auditoría Externa	395	100	375	100
Contratistas cubiertos por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a Auditoría Externa	889	100	798	100

Accidentes	2024	2023	2022
Personal propio	4	8	1
Accidente con baja	0	1	1
Accidente sin baja	0	0	0
Primeros auxilios	4	7	-
Personal contratista	8	15	11
Accidente con baja	1	2	0
Accidente sin baja	0	0	0
Primeros auxilios	7	13	11



Lesiones por accidente laboral y dolencias y enfermedades laborales	2024		2023		2022	
	Número	Tasa	Número	Tasa	Número	Tasa
Personal propio						
Fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0 ¹	0	0 ¹	0	0 ¹
Lesiones por accidente laboral registrables	0	0 ²	1	0,23 ²	1	0,24 ²
Número de horas trabajadas	913.909		870.814		850.889	
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0
Personal contratista						
Fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0 ¹	0	0 ¹	0	0 ¹
Lesiones por accidente laboral registrables ¹	1	0,17 ²	2	0,35 ²	0	0 ²
Número de horas trabajadas	1.194.364		1.144.893		932.822	
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0

¹ Tasa total de incidentes registrables (TRIR). Corresponde a accidentes con baja.

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias = Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias / Número de horas trabajadas * 200.000.

² Tasa de lesiones por accidente laboral registrables = Número de lesiones por accidente laboral registrables / Número de horas trabajadas * 200.000.

Número de accidentes	2024	2023	2022
LTI ¹	0,09	0,30	0,11
TRI ²	0,09	0,30	0,11

¹ (Accidentes con y sin baja * 200.000) / horas trabajadas. Incluye personal propio y contratistas

² (Accidentes con baja * 200.000) / horas trabajadas. Incluye personal propio y contratistas

Índice de frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo (LTIFR) – Empleados ¹	2024	2023	2022
LTIFR empleados	0,00	0,23	0,24
Tasa de frecuencia de accidentes con pérdida de tiempo (LTIFR) – Contratistas ¹			
LTIFR contratistas	0,84	1,75	0,00
Eventos de seguridad de procesos: nivel 1			
Número por millón de horas trabajadas	0,47	0,00	0,56

¹ Índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR): cualquier lesión relacionada con el trabajo que resulte en que el empleado de la empresa o el empleado contratista externo no pueda regresar al trabajo el próximo día/turno de trabajo programado. Se calcula como:

LTIFR = (Número de lesiones con tiempo perdido) / (Total de horas trabajadas en el período contable) x 1.000.000



Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencias	2024	2023	2022
Incidentes de seguridad de procesos (PSIC)1, 2	0	0	1
Tasa total de incidentes de seguridad de procesos (PSTIR)1, 3	0,09	0,00	0,11
Puntuación total de la gravedad de todos los incidentes de seguridad de los procesos	1	0	1
Tasa de severidad de incidentes de seguridad de procesos (PSISR)4	0,09	0,00	0,11
Horas trabajadas (empleados directos y contratistas)	2.108.273	2.015.707	1.783.711

¹ Incluye incidentes Tier 1 (accidentes con baja médica, evacuaciones o confinamientos oficiales de la comunidad, explosiones o fuego con costo directo mayor a USD 25.000, descargas de dispositivos de alivio con consecuencias Tier 1, fugas de sustancias peligrosas en grandes cantidades en 1 hora).

² El "recuento de incidentes de seguridad de procesos (PSIC)" se define como el recuento total (anual) de todos los incidentes que cumplen la definición de "incidente de seguridad de procesos (PSI) de nivel 1", con arreglo a la norma ANSI/API RP 754.

³ La "tasa total de incidentes de seguridad de procesos (PSTIR)", que se define como el recuento acumulativo (anual) de los incidentes normalizados por horas de trabajo, se calcula multiplicando el PSIC por 200.000 y dividiéndolo entre el total de horas anuales trabajadas por los empleados, los contratistas y los subcontratistas

⁴ La "tasa de severidad de incidentes de seguridad de procesos (PSISR)", que se define como la tasa acumulativa (anual) ponderada de la gravedad de los incidentes de seguridad de los procesos, se calcula multiplicando por 200.000 la puntuación total de la gravedad de todos los incidentes de seguridad de los procesos y dividiéndola entre el total de horas anuales trabajadas por los empleados, los contratistas y los subcontratistas.



Número de incidentes de transporte	2024	2023	2022
Incidentes de transporte	0	0	0
TRI²	0,09	0,30	0,11

Cuando se produce un incidente de seguridad, de cualquier tipo, realizamos una investigación exhaustiva de las causas raíz. Dicha investigación está a cargo de un equipo que reúne todas las disciplinas necesarias, e identificamos e implementamos acciones correctivas para minimizar la probabilidad de repetición.





4.2 NUESTRA CADENA DE VALOR

TEMAS MATERIALES Prácticas con distribuidores y productores agropecuarios. Prácticas con proveedores, Impactos económicos indirectos

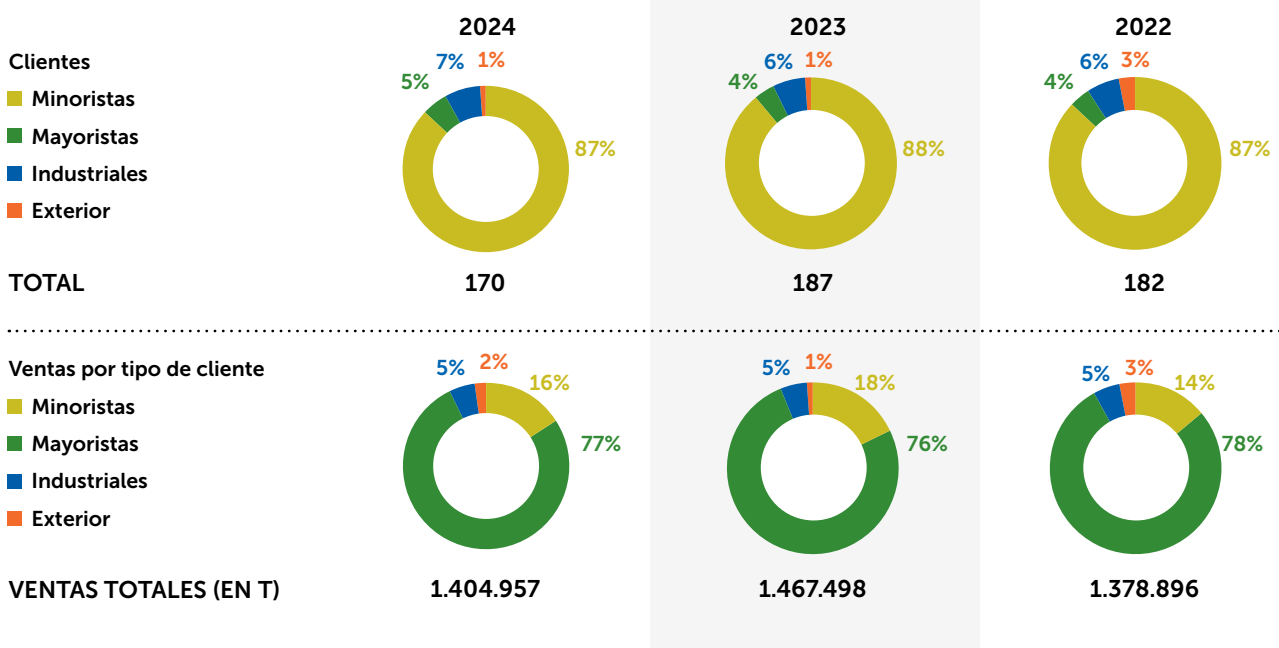
CONTENIDOS GRI 2-6, 2-8, 3-3, 203-1, 203-2, 204-1, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1

Nos comprometemos a mantener los más altos estándares de conducta ética y legal en todas nuestras operaciones. En línea con este compromiso, desarrollamos el [Código de Conducta Ética para Terceros](#) y las [Políticas de Integridad para Terceros](#), que reflejan nuestros valores y principios. Estos nos permiten mantener relaciones comerciales transparentes, a la vez que expresan nuestras expectativas respecto a la conducta ética de terceros, en el marco de su relación contractual con Profertil. Estas políticas resultan aplicables a nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores, personas asociadas, intermediarios comerciales, representantes no comerciales, consultores, socios de negocios o cualquiera que preste servicios a la compañía o en su representación.

4.2.1 CLIENTES

Contamos con cuatro segmentos de clientes: mayoristas, minoristas, industrial y exportación.

- **Clientes mayoristas:** son aquellas empresas y compañías nacionales y multinacionales encargadas de la importación, distribución, como así también fabricación de fertilizantes. Dentro de este segmento se encuentran los socios accionistas de Profertil y también los grandes traders originadores de cereales y oleaginosas.
- **Clientes minoristas:** son aquellos vinculados al negocio de retail o distribución de los fertilizantes dentro de la cadena comercial. Involucra grandes y medianas agronomías, acopios de cereales, como así también comercios que offician de intermediarios entre la industria (canal mayorista) y el usuario final o end-user (farmer/productor agropecuario).
- **Industrial:** son aquellas empresas o distribuidores que compran Urea para ser utilizada en procesos de producción propio o para terceros no vinculados a la actividad agropecuaria.
- **Exportaciones:** son aquellas empresas y compañías nacionales y/o multinacionales a las cuales les vendemos nuestros productos con destino en otros países.



FOMENTAMOS EL VÍNCULO CON LOS PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE TODO EL PAÍS, Y BUSCAMOS POSICIONARNOS COMO UNA VOZ FUNDAMENTAL EN EL DISCURSO DE SOSTENIBILIDAD, CON FOCO EN EL CUIDADO DE LA TIERRA.

Utilizamos diferentes mecanismos, como acuerdos comerciales, reuniones extraordinarias, información pública y sistema de atención de reclamos, para reforzar el vínculo con nuestros clientes y, a la vez, detectar oportunidades de mejora en nuestra relación con ellos.

Para una mejor atención, capacitamos a nuestro personal en herramientas de comunicación y realizamos investigaciones de mercado considerando productores agropecuarios y asesores técnicos. Esto nos permite conocer los cambios de comportamiento de nuestros clientes y analizar las tendencias del mercado en el que operamos.

Además, realizamos una revisión anual de nuestro desempeño, a través de encuestas de satisfacción. Los resultados en 2024, en el segmento minorista, fueron:

95%
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON PROFERTIL

94%
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON LA ACTITUD DE SERVICIO DE INTERLOCUTORES

92%
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON LA CAPACIDAD DE INTERLOCUTORES DE PROFERTIL PARA RESOLVER SUS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS

93%
DE CLIENTES SATISFECHOS Y MUY SATISFECHOS CON LA CALIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS

Medición de la satisfacción del cliente	2024	2023	2022
Satisfacción de clientes ¹	95,0 5	89,0 5	89,2 5
Cobertura de datos ²	67,6 5	37,0 5	46,0 5

¹ Porcentaje de clientes satisfechos sobre el número total de clientes que respondieron a la encuesta.

² Porcentaje de clientes encuestados, hayan respondido o no la encuesta, respecto al total de clientes.

Asimismo, disponemos de distintos canales de comunicación, para facilitar el diálogo y resolver conflictos:

- Línea de atención telefónica: 0-800-666-7763 (PROF).
- Analistas de administración comercial.
- Portal del Cliente, para atender las necesidades de información financiera, comercial y de suministro de nuestros clientes.
- Canales formales de gestión de reclamos con auditorías del **Sistema Integrado de Gestión**, procurando dar siempre una respuesta efectiva ante cualquier eventualidad. Cuando recibimos un reclamo, lo ingresamos al **Sistema de Gestión de Reclamos** y le asignamos una persona responsable encargada de su tratamiento primario.

Esta realiza su seguimiento e involucra a cada responsable, para dar respuestas al tema mediante acciones concretas, fijando la fecha límite correspondiente para la respuesta al cliente. De esta forma, nos aseguramos de que las quejas sean resueltas en forma oportuna y completa.

Durante 2024, se registraron 26 reclamos, que involucraron un total de 854 toneladas sobre un total de 1,4 millones de toneladas vendidas (incluyendo todos los productos).

- Visitas programadas a clientes.
- Redes sociales y *podcast* [Tierra de Historias](#).

- Página web: www.profertil.com.ar. Su objetivo es agregar valor al negocio agropecuario, a través del respaldo técnico sobre tecnologías en nutrición sostenible de cultivos, disponibles en la [Biblioteca Virtual](#), junto con folletería, notas y boletines técnicos, entre otros. Además, en la sección [AgTech](#), brindamos información especializada sobre los productos y las herramientas de diagnóstico, como son Triguero y Maicero. También, proveemos información técnica a distribuidores, a asesores técnicos y a productores agropecuarios.

La logística es un aspecto clave de toda la cadena de producción de alimentos, que incluye a los fertilizantes. Esta industria se encuentra atravesando un proceso de digitalización, lo que permite una gestión mucho más eficiente de los camiones y sus cargas en fábricas, plantas y puertos de todo el país. Desde Profertil, somos protagonistas de este nuevo paradigma, a través del módulo de fertilizantes de la aplicación Muvin, que desarrollamos junto a la [Bolsa de Comercio de Rosario \(BCR\)](#).

En 2021, comenzamos a utilizar la app para gestionar nuestras operaciones logísticas en todo el país. Durante 2022, se lanzó una actualización, para que choferes de camiones puedan gestionar el arribo a los puertos desde la propia app, en sus celulares. Durante 2023, seguimos sumando usuarios/as a la app, abarcando otros segmentos de venta, mejorando la eficiencia de nuestras operaciones, de otras compañías y de toda la cadena, minimizando la cantidad de información que hay que cargar y brindando información, en tiempo real, sobre el estado de las cargas.



4.2.1.1 CULTIVANDO VÍNCULOS FUERTES

TENEMOS EL COMPROMISO DE COLABORAR EN LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO APUNTANDO AL CUIDADO DE LA SALUD DEL SUELO, EL USO DE LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MANEJO PARA EL MANTENIMIENTO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS.

De acuerdo con nuestro compromiso con la actividad agropecuaria de la Argentina, y como parte de la industria de fertilizantes, tenemos la responsabilidad de involucrarnos en los temas que influyen a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos y la cadena de valor. Así, nos convertimos en referentes, guías e influenciadores de una sociedad que nos demanda adaptación constante. El gran desafío es poder trabajar en forma colaborativa y coordinada, para generar un triple impacto.

Para ello, desarrollamos distintas jornadas de capacitación en formato virtual y presencial. A través de estos encuentros con especialistas, difundimos las **Mejores Prácticas de Manejo para la nutrición de los cultivos (MPM)**, conocidas como los 4 Requisitos o 4R (dosis, fuente, forma y momento de aplicación correcto). El adecuado diagnóstico inicial, basado en un análisis de suelo, es base fundamental para el cuidado de la salud del suelo y una agricultura sostenible. Esta debe tener un enfoque integral: ser sostenible, responsable y amigable con el ambiente y con la sociedad.

FOMENTAMOS UNA AGRICULTURA QUE SE FUNDAMENTA EN LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MANEJO. PARTIMOS DE UN ANÁLISIS DE SUELOS PROFESIONALES PARA, LUEGO, APLICAR EL FERTILIZANTE NECESARIO EN EL MOMENTO EXACTO, CON LA DOSIS JUSTA Y DE LA FORMA ADECUADA.

A través de nuestra [Red de Ensayos](#), evaluamos nuevos productos y brindamos las herramientas necesarias para

un correcto manejo y cuidado de la salud de los suelos. Asimismo, a lo largo de los años, desarrollamos diferentes actividades y programas, orientados a transferir conocimientos y a afianzar nuestra relación con asesores técnicos de agronomías y clientes finales (productores agropecuarios).

Durante 2023, desde el área de I+D continuamos con nuestro trabajo de generación de datos locales, para la aplicación de las MPM, para la nutrición de nuestros cultivos y una agricultura sostenible.

Seguimos adelante con nuestra red de ensayos de maíz evaluando distintas fuentes (Urea y eNeTOTAL PLUS) y distintas dosis de N. Medimos emisiones directas de óxido nitroso (cámaras estáticas) y emisiones indirectas de óxido nitroso por volatilización de amoníaco (trampas de amoníaco), esto último solo en sitios donde aún no se dispone de datos publicados.

Iniciamos el quinto año de ensayos en Balcarce (Buenos Aires), el cuarto año en Oliveros (Santa Fe), el segundo año en Salta y comenzamos nuevas evaluaciones en Oro Verde (Entre Ríos) y Corrientes.

Gracias a estos trabajos, llevados a cabo por especialistas del INTA y becarios que cursan sus doctorados en esa institución, contaremos con datos locales que nos permitirán generar factores de emisión regionales de nivel 2 o 3, para la emisión de GEI en el uso de la Urea argentina. Esto mejorará la precisión en la estimación de las emisiones, tanto en el reporte de GEI de Argentina como en los calculadores de huella de carbono de los sistemas productivos y en la medición de huella de carbono base que incorporen prácticas de mitigación.

Este año, presentamos dos trabajos en el Congreso Argentino de la Ciencia del suelo 2024, "Manejo de nitrógeno para mejorar la eficiencia de uso en maíz en riego y secano" y "Efecto de la fuente y régimen hídrico sobre las pérdidas de nitrógeno en condiciones controladas".

También llevamos a cabo ensayos de evaluación de las mejores prácticas de manejo junto a importantes instituciones en distintas zonas del país. Así realizamos cuatro ensayos de maíz en Darregueira (Estudios Agropecuario del Sudoeste), Tandil, Necochea y Tres Arroyos (CREA Mar y Sierra) y un ensayo de cítrico con la EEAOC (Tucumán).

Finalmente, trabajamos junto a instituciones de investigación y asociaciones de productores, para generar conocimiento y transferir los mejores planteos sobre estrategias de nutrición sostenible de cultivos. Entre ellas, destacamos el trabajo colaborativo con INTA, Fertilizar, CIAFA, AAPRESID y AACREA.

En 2024, participamos en diferentes eventos propios y de terceros, en forma virtual y presencial. Entre ellos, podemos mencionar:

- **Congreso de distribuidores del Agro (CDA).** En 2024 se realizó el segundo congreso de distribuidores y Profertil formó parte como auspiciante Plata. Fue el lugar propicio para encontrarse con la cadena de distribución, aliado clave de nuestra empresa, con el fin de reforzar y fortalecer nuestros lazos.
- **A Todo Trigo 2024.** Fuimos parte del congreso realizado en Mar del Plata con patrocinio sin stand. El objetivo fue afianzar los vínculos con toda la cadena triguera y mantener a Profertil a la vanguardia de las novedades del sector.
- **Cierre Maicero/Triguero junto a CREA.** Evento de cierre de un convenio de 22 años. Triguero y Maicero son ejemplo del trabajo en conjunto entre entidades público-privadas para el desarrollo de herramientas de diagnóstico basadas en modelos de simulación, que ayudan a mejorar la eficiencia de uso de los fertilizantes.
- **Congreso Aapresid 2024.** Participamos en el taller "Huella de Carbono en Sistemas de Siembra Directa".
- **AgroManagement.** Profertil participó como auspiciante de este primer encuentro que reunió a los protagonistas del sector y donde se intercambiaron ideas, desafíos y oportunidades del sector.

CONVENIO CON AAPRESID

Partiendo de nuestro compromiso con la agricultura sostenible y convencidos de la importancia de comenzar a medir la huella de carbono base de la actividad agropecuaria —para, sobre esa base, implementar un programa de mitigación y mejoras en los sistemas productivos—, en 2024 firmamos un acuerdo por tres años con la Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID).

Los objetivos de acuerdo son caracterizar la huella de carbono en los Sistemas de Siembra Directa (SSD) y en los cultivos que los integran según la región de pertenencia, identificar las principales fuentes de emisión y desarrollar estrategias de manejo para mitigar la huella de carbono y transferir el conocimiento generado.

CAPACITACIONES CON CLIENTES MINORISTAS (DISTRIBUIDORES)

Son actividades en las que capacitamos a técnicos de nuestros distribuidores y/o sus clientes (productores agropecuarios), a través de charlas, desayunos y jornadas del distribuidor. Durante este año, realizamos seis reuniones de capacitación con diferentes distribuidores de distintas zonas (Buenos Aires, Santa Fe y Córdoba).

CAPACITACIONES CON CLIENTES MAYORISTAS

Estas capacitaciones nacen como un "nuevo espacio de conversación", con el objetivo de reafirmar el vínculo con nuestros clientes, anticipando y liderando los constantes cambios que demanda la sociedad actual. Durante 2024, realizamos tres encuentros, en donde capacitamos sobre fertilizantes estabilizados y eNeTOTAL PLUS e intercambiamos conocimientos para generar sinergias.



ARTÍCULOS EN REVISTAS ESPECIALIZADAS Y BOLETINES I+D

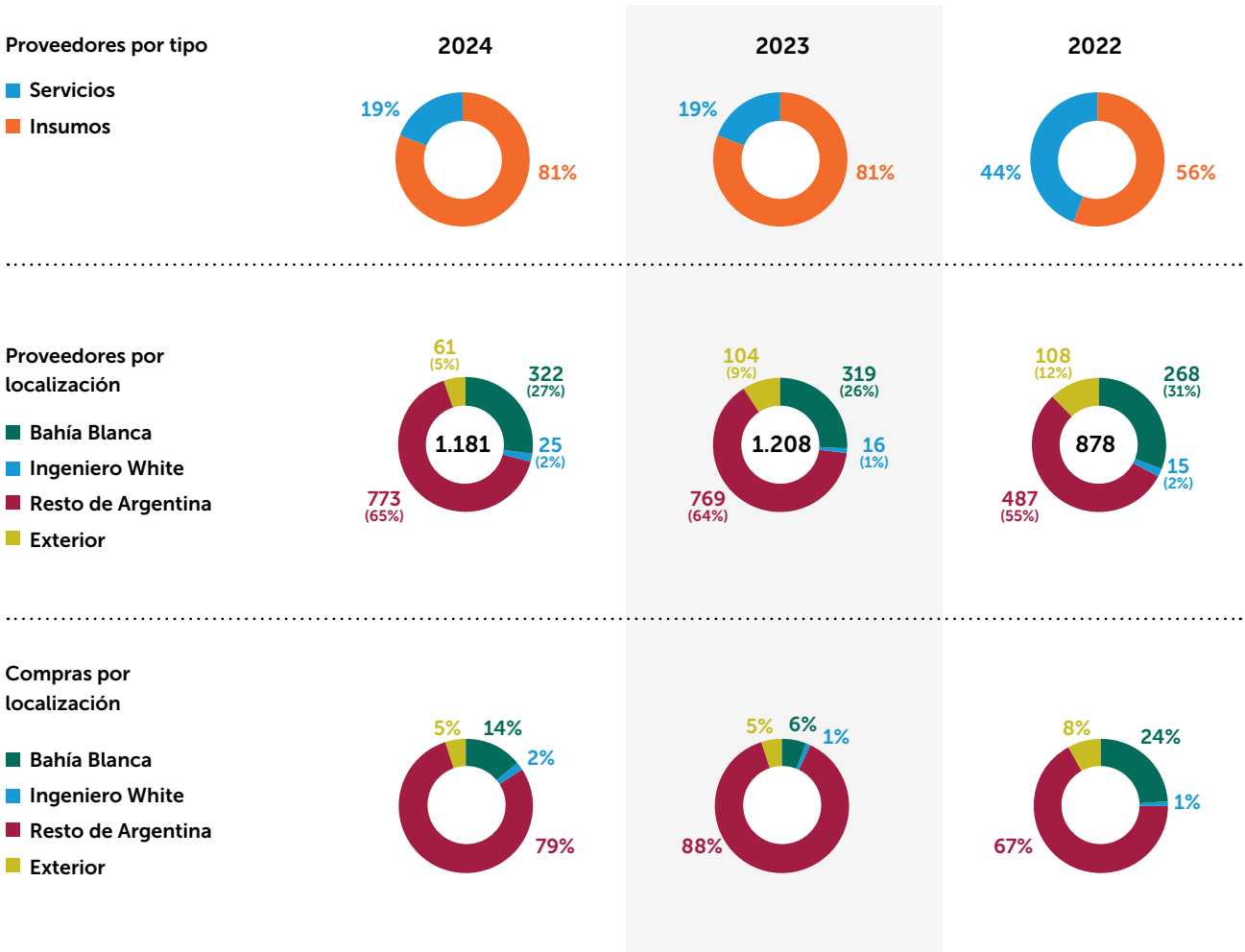
Parte de nuestra responsabilidad es difundir y compartir los conocimientos y la experiencia con nuestros distintos públicos. Por ello, elaboramos 9 artículos para revistas especializadas, 3 entrevistas y 34 boletines técnicos:

- **Boletín Técnico N° 38.** "eNeTOTAL PLUS vs otros fertilizantes con inhibidor de la ureasa".
- **Boletín Técnico N° 39.** "Manejo del N y emisiones de GEI".
- **Boletín Técnico N° 40.** "Secuestro de C. Proyección a 20 años".

Para acceder a los Boletines, ingresar a la [Biblioteca Virtual de Profertil](#).

4.2.2 PROVEEDORES

Con el foco en el desarrollo económico, social y ambiental de los proveedores de las comunidades en las que operamos, privilegiamos la contratación de proveedores de Bahía Blanca o nacionales por sobre los extranjeros, siempre y cuando las condiciones de calidad y precio lo permitan.



Respecto de nuestros contratistas, existen requerimientos de seguridad y ambientales, que están plasmados en las bases de contratación dentro del **Procedimiento de Gestión de Compras Normales**. **Adicionalmente**, nos ocupamos de desarrollar, junto con la Universidad Tecnológica Nacional (Facultad Regional Bahía Blanca), un sistema de capacitación (para proveedores y contratistas) en materia ambiental. A través de él, la universidad brinda la acreditación de los conocimientos adquiridos, los cuales se sustentan en el desarrollo de un material de consulta, elaborado por nuestros/as profesionales.



Como firmantes del Pacto Global de Naciones Unidas, incorporamos sus principios dentro de las condiciones de contratación, para verificar y promover que nuestros proveedores estén alineados con la protección de los derechos humanos, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la promoción de la libertad sindical, además de la protección del ambiente y la prevención de la corrupción.

Personal contratista – Desglose por locación	2024	2023	2022
Personal contratista Puerto General San Martín	67	67	69
Personal contratista San Nicolás	41	41	41
Personal contratista Necochea	11	11	11
Bahía Blanca Mantenimiento (Servicios Generales ¹)	69	69	60
Bahía Blanca Mantenimiento ²	111	111	114
Total	299	299	295

¹ Servicios de limpieza de edificios, planta, manejo de residuos dentro de planta, mantenimiento de espacios verdes, etc.

² Servicios de mantenimiento de planta, almacén (recepción, gestión de stock y entrega de mercaderías y materiales), Logística (despacho de productos), Inspección (de activos físicos, es decir, equipos de planta), Staff (personal administrativo) y Andamios (armado y desarmado).

Regularmente, evaluamos y medimos la relación comercial con ellos mediante diferentes mecanismos:

- **Auditorías externas a los socios y entes contratados por el Directorio:** se realizan evaluaciones exhaustivas, de las cuales surgen acciones de mejora.
- **Auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión:** para verificar que las prestaciones de servicios cumplan con determinadas normativas.
- **Auditorías externas del Sistema Integrado de Gestión:** son realizadas por organismos de calidad, que evalúan el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión.

4.2.2.1 SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y DEBIDA DILIGENCIA

En 2023 incorporamos requisitos de debida diligencia de compliance en el proceso de altas de nuevos proveedores, cuyo incumplimiento podría implicar un rechazo del alta del proveedor, o bien un dictamen del área de Asuntos Corporativos sobre la conveniencia de su admisión luego de un análisis en profundidad. Dentro de los requisitos, se solicita información sobre eventuales investigaciones penales, listas de vigilancia, y la existencia o no de un programa de integridad por parte de las empresas aspirantes.

Por otra parte, respecto de los proveedores en actividad, se requiere la presentación de documentación que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales, previ-

sionales, de salud y seguridad por parte de los contratistas. Todo el requerimiento de información se realiza mediante una plataforma específicamente diseñada a tal fin, en la que los proveedores deben acompañar con la periodicidad que corresponda para cada requisito la documentación que acredite su cumplimiento. Toda la documentación cargada, respecto de cada uno de los contratistas, es analizada por el área de Control de Contratistas. A su vez, el área de Asuntos Corporativos realiza un monitoreo semestral en base a muestras aleatorias, que tiende a detectar la correcta asignación de los requisitos de acuerdo con los requisitos legales, la integridad y validez legal de la documentación presentada, y cualquier desvío o duda con relación a los cambios normativos.

4.2.2.2 EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Contamos con un Procedimiento de Evaluación de Proveedores que puedan afectar, directamente, la calidad de nuestros productos y servicios comercializados. Este se realiza al momento de incorporar proveedores nuevos, como así también, en ciertos casos determinados, según el análisis del nivel de criticidad. Luego de evaluar integralmente al proveedor, se consolida toda la información multidisciplinaria y se calcula un ratio, que determinará si es crítico o no crítico, y de ello dependerá la forma en que será evaluado y su periodicidad.

En esta evaluación se analizan diversos atributos, que permiten puntuar el servicio desde los perfiles del área requirente, así como también desde compras, calidad, seguridad, medioambiente y energía. Algunos de los atributos evaluados, según el nivel de criticidad, son los siguientes:

- **Posibles riesgos para la salud y la seguridad**, derivados del tipo de insumo o servicio por adquirir, como manipuleo, almacenamiento y uso.
- **Infraestructura e instalaciones.**
- **Documentación, capacitación y adhesión a las normas internacionales de certificación.**

	2024	2023	2022
Proveedores críticos evaluados¹	100	40	84
Proveedores críticos pendientes de evaluación	0	28	13
Proveedores críticos a los que no aplica la evaluación²	25	26	19
Solicitudes de evaluación enviadas a usuarios esperando respuesta	0	51	
Total de proveedores críticos	125	145	116

¹ Las evaluaciones de desempeño de proveedores críticos comienzan en febrero y concluyen a fines de mayo. El período de evaluación corresponde al servicio o material año "vencido". La evaluación identifica 3 ítems de importancia significativa: cumplimiento de la norma; impacto al sitio, instalación o imagen de la empresa y cumplimiento de las MSDS (ficha de datos de seguridad).

² Causas en las que no aplica la evaluación de desempeño: por proveedor crítico condición bianual, por decisión del usuario, por falta de servicio en el período y por evaluación de proveedor de material (no contempla ambiente).

4.3 NUESTRA COMUNIDAD

TEMAS MATERIALES Relación con la comunidad e inversión social. Impactos económicos indirectos

CONTENIDOS GRI 3-3, 203-1, 413-1

CONTENIDOS SASB RT-CH-210a.1

4.3.1 PROFERTIL Y VOS

COMPROMETIDOS CON LA COMUNIDAD, TRABAJAMOS CON INSTITUCIONES DE LAS COMUNIDADES VECINAS, PORQUE ENTENDEMOS QUE ESOS LAZOS SON FUNDAMENTALES PARA EL DESARROLLO DE UN VÍNCULO DE CONFIANZA Y CRECIMIENTO.

Desarrollamos programas que permiten acercarnos a nuestra comunidad vecina y trabajar, en forma conjunta, en acciones sostenibles que dejen capacidad instalada y que generen lazos significativos entre Profertil, los vecinos y las vecinas, y todos los actores relevantes de la comunidad.

Nuestro modelo de gestión está orientado a estimular la relación entre la compañía y los distintos grupos de interés (colaboradores, clientes, proveedores, vecinos de la comunidad, sector agropecuario, ONG, entre otros). Para acompañar esta gestión, mantenemos encuentros y diálogos por diferentes canales, con el objetivo de conocer cuáles son sus necesidades y las iniciativas que impulsan, para trabajar juntos en la construcción de un mejor lugar para todas las personas.

PILARES DE NUESTRA GESTIÓN CON LA COMUNIDAD



Educación y cultura



Deportes



Salud



Calidad de vida

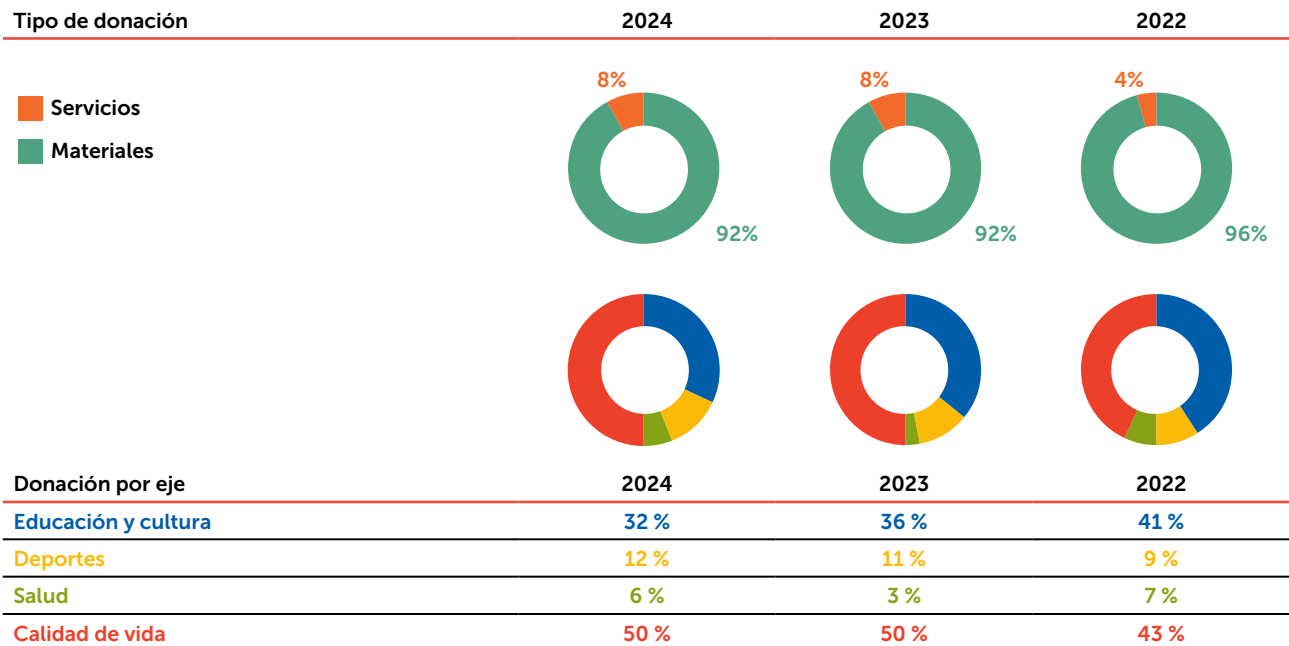




A través de distintos canales de comunicación, buscamos mejorar el conocimiento mutuo, para lograr, así, el desarrollo de relaciones basadas en la confianza y en el respeto. Realizamos diagnósticos y análisis de las necesidades e inquietudes de la comunidad. En función de estos datos, desarrollamos acciones de mejora continua en nuestros procesos productivos e implementamos programas de capacitación y concientización en cuestiones ambientales, así como otros programas destinados a fortalecer los liderazgos comunitarios.

Total de inversión social (millones de pesos) ¹	2024	2023	2022
Cantidad de donaciones	127	93	75
Cantidad de instituciones beneficiarias	67	60	50
Total de inversión social	888	325	83,4

¹ Incluye inversión social a través de donaciones, programas y acciones de sostenibilidad.



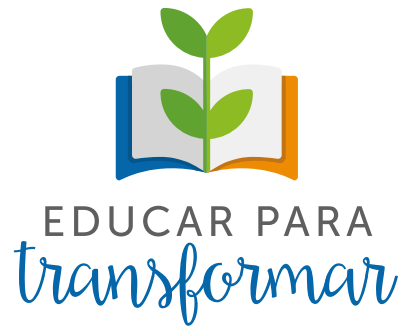
El mayor porcentaje de iniciativas, realizadas en 2024, estuvo destinado a la entrega de materiales para mejorar las condiciones de las ONG e instituciones de la localidad vecina a la planta, con el foco puesto en la calidad de vida y educación.

4.3.1.1 EDUCACIÓN Y CULTURA

Sabemos que la educación es un pilar clave para el desarrollo social. Por eso, llevamos adelante proyectos para potenciarla y ayudar a quienes estudian a conectar con el mundo laboral que los espera.

4.3.1.1.1 EDUCAR PARA TRANSFORMAR

EDUCAR PARA TRANSFORMAR TIENE ENTRE SUS OBJETIVOS ESTIMULAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA Y FORTALECER LA TRANSICIÓN ENTRE LA ESCUELA SECUNDARIA Y LA CARRERA PROFESIONAL.



INICIO: 2020

OBJETIVO: Estimular la finalización de los estudios secundarios, la excelencia académica y el contacto de jóvenes con el mundo laboral. Las becas incluyen un proceso de acompañamiento por parte de profesionales de la empresa y la posibilidad de participar en charlas sobre temas vinculados con el desarrollo personal y el mundo laboral.

ODS ASOCIADOS: 4, 5 y 17

NOVEDADES 2024: Durante este año, se implementaron diversas mejoras para enriquecer el programa. Entre las principales acciones, destacan:

- Incorporación de las familias. Se diseñaron actividades de inicio y cierre del año que involucraron a las familias de los estudiantes becados. Estas incluyeron la presentación general del programa, encuentros con los tutores encargados de las prácticas y una visita guiada a planta. Las familias respondieron positivamente, fortaleciendo el conocimiento del programa en la comunidad de Ingeniero White.
- Evento de cierre. Se realizó una ceremonia en la que se entregaron medallas, diplomas y presentes institucionales, destacando el compromiso y los logros de los participantes.



Espacios de capacitación:

- Se llevaron a cabo cuatro talleres con colaboradores de Profertil, uno de los cuales incluyó a los becarios de Prácticas Profesionalizantes y Tecnicatura Universitaria en Operaciones Industriales. Este espacio de encuentro permitió el intercambio entre estudiantes de nivel secundario y universitario, enriqueciendo la experiencia educativa.
- Por primera vez, se invitó a estudiantes de 7° año que no forman parte del programa de becas, con el objetivo de ampliar el alcance de las capacitaciones. Como resultado, se logró una participación promedio de 40 estudiantes en cada taller, incrementando el impacto del programa en la comunidad de Ingeniero White.
- Respecto a los estudiantes de la Tecnicatura Universitaria en Operaciones Industriales:
 - > Se diseñó un plan de capacitación que incluye cuatro talleres, enfocados en el desarrollo de habilidades blandas para preparar a futuros profesionales. Durante 2024, se dictaron dos talleres, uno por cuatrimestre, integrando a las dos camadas de estudiantes activas.
 - > En colaboración con la Universidad Nacional del Sur, se revisaron y ajustaron los requisitos de acceso al programa, logrando un incremento del 200 % en el número de inscriptos.
 - > Se realizó la incorporación de nuevos becarios según las vacantes disponibles.



Nuevos estudiantes becados		2024		2023		2022	
Escuela de Educación Secundaria Técnica N° 1 de Ingeniero White	30	100 %	30	100 %	30	100 %	
Hombres	17	57 %	14	47 %	23	77 %	
Mujeres	13	43 %	16	53 %	7	23 %	
Tecnicatura Universitaria en Operaciones Industriales (TUOI), Universidad Nacional del Sur	22	100 %	5	100 %	9	100 %	
Hombres	13	59 %	5	100 %	5	56 %	
Mujeres	9	41 %	0	0 %	4	44 %	
TOTAL	52	100 %	35	100 %	39	100 %	
Hombres	30	58 %	19	54 %	28	72 %	
Mujeres	22	42 %	16	46 %	11	28 %	

11 estudiantes becados/as por el Programa Educar para Transformar en la carrera TUOI de la UNS (6 mujeres y 5 hombres) hoy se encuentran trabajando en Profertil.

4.3.1.1.2

CRECIENDO EN COMUNIDAD

CRECIENDO EN COMUNIDAD TRABAJA POR LA FORMACIÓN DE LIDERES SOCIALES DE INSTITUCIONES DE BAHÍA BLANCA E INGENIERO WHITE.

INICIO: 2012

OBJETIVO: Fortalecer el trabajo de las organizaciones intermedias, a través de la capacitación de sus líderes comunitarios, para que puedan ser actores claves en el desarrollo de proyectos sociales. Consiste en seminarios que proveen capacidades y saberes, tanto a las organizaciones sociales como a la compañía, generando una relación horizontal entre empresa y sociedad, destinada a superar el modelo de la filantropía. Los tres seminarios, que integran el plan de capacitación, son: Voluntariado y Proyecto Compartido, Plan de Acción Estratégico Anual y Planeamiento Financiero. Finalizada esta primera etapa, el programa sigue acompañando a las instituciones que participaron con encuentros de formación continua, enfocados en temas específicos, que resultan del interés de cada institución.

ODS ASOCIADOS: 4, 8 y 17



NOVEDADES 2024: Se llevaron a cabo tres encuentros de formación destinados a las 26 organizaciones que forman parte del programa. Además, a lo largo del año, se realizaron visitas personalizadas a cada una de estas organizaciones, con el objetivo de fortalecer el vínculo a través del acompañamiento cercano y continuo.

Este año logramos sumar 5 nuevas organizaciones al programa, ampliando la red de trabajo colaborativo, e incorporar numerosos referentes comunitarios comprometidos con el desarrollo local.

Estos espacios no solo permitieron planificar nuevos desafíos y generar redes de trabajo entre las organizaciones, sino que también consolidaron el vínculo entre la empresa y la comunidad, reafirmando nuestro compromiso con el crecimiento colectivo y el fortalecimiento del tejido social.

PROGRAMA CRECIENDO EN COMUNIDAD	2024
Participantes del Creciendo	93
Cantidad de organizaciones	26



A LO LARGO DE ESTOS 12 AÑOS:

32 ORGANIZACIONES BENEFICIADAS **+200 PARTICIPANTES**

5 EJES DE ACCIÓN

ESPACIO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONES SOCIALES

Inicio: 2012
32 organizaciones ya concluyeron la etapa de capacitación.

FORMACIÓN CONTINUA

Inicio: 2014
Una vez finalizada la instancia formativa, se sostiene un seguimiento de las acciones de todas las instituciones egresadas.

MESA DE PROYECTOS

Inicio: 2015
Mesa de trabajo exclusiva para organizaciones de Ingeniero White que participaron del Seminario de Fortalecimiento.

NUEVOS/AS LÍDERES

Inicio: 2018
Espacio de formación para acompañar la renovación de líderes naturales en las organizaciones.

ATENEOS

Inicio: 2019
Estudio de casos que fomenta el intercambio entre las instituciones.



4.3.1.1.3

MESA DE PROYECTOS

LA MESA DE PROYECTOS REÚNE A INSTITUCIONES SOCIALES DE INGENIERO WHITE Y A PROFERTIL, PARA DISEÑAR INICIATIVAS EN POS DE TODA LA LOCALIDAD PORTUARIA.



INICIO: 2015

OBJETIVO: Es parte del programa Creciendo en Comunidad. Al finalizar la etapa de capacitación básica, se invita a las instituciones de Ingeniero White a participar de la Mesa de Proyectos, para elaborar iniciativas de inversión social que aporten a mejorar la calidad de vida de la comunidad y a embellecer la localidad. Es un espacio democrático y de diálogo, donde cada una de las 18 instituciones que la conforman tiene derecho a un voto, al igual que Profertil. Esto brinda horizontalidad al proceso, empodera a las instituciones y acerca la compañía a la comunidad. En este proyecto, Profertil se incorpora como un actor más, en tanto que, anualmente, aporta parte de su presupuesto de sostenibilidad y deja la decisión de cómo gestionarlo a las propias instituciones sociales. Además, se realizan jornadas lúdico-formativas, en las que las organizaciones y la empresa trabajan los objetivos anuales, la razón de ser y las posibilidades y oportunidades de este espacio colaborativo.

En 2024, las instituciones que la integran son: Sociedad de Fomento de Boulevard Juan B. Justo, Asociación Cooperadora Escuela N° 13, Asociación Cooperadora del Hospital Menor de Ingeniero White, Asociación Helénica, Asociación Amigos del Museo del Puerto de Ingeniero White, Centro de Jubilados de Ingeniero White, Asociación amigos del Castillo Ferro White, Asociación Cooperadora Escuela de Educación Secundaria Técnica N° 1, Asociación Cooperadora Jardín N° 905, Asociación Cooperadora de la ES N° 1 Gral. Enrique Mosconi, Asociación Amigos de la Orquesta Escuela de Ingeniero White, Comisión de Madres del Grupo Scout "Don Ernesto Pilling", Club Whitense, Biblioteca Mariano Moreno, Sociedad de Fomento de Ingeniero White, Club Atlético Huracán, Club Defensores del Sur, Jardín de Infantes 953, Montañeros de Santa María de Ingeniero White, la Siempre Verde, el Club de Leones de Ingeniero White y la Asociación Vecinal de barrio Saladero.

ODS ASOCIADOS: 8 y 17



NOVEDADES 2024: Desde 2022, la Mesa de Proyectos viene trabajando en el proyecto Identidad de Ingeniero White. La última etapa de esta iniciativa consistió en un concurso universitario, para que estudiantes, de la Universidad Nacional del Sur y de la Universidad Tecnológica Nacional - Regional de Bahía Blanca, presentaran propuestas para construir una obra identitaria en el acceso a la localidad. Para ello, convocamos a estudiantes avanzados de arquitectura e ingeniería civil, quienes participaron en el concurso. Tras una evaluación rigurosa por parte de un jurado de docentes de ambas universidades y autoridades municipales, el proyecto ganador (correspondiente a los/as estudiantes Ayrton Gottfridt, Camila Iriarte, Alex Melideo, Ariel Scelsi Arce y Victoria Troya) fue construido en la plaza Virgen de Luján, en el cruce de Avenida Dasso con la Ruta Nacional N° 3. Esta obra captura la esencia de Ingeniero White, representando su pasado, presente y futuro.

Se diseñaron y ejecutaron propuestas para mantener un vínculo periódico y constructivo con las organizaciones de la comunidad. A lo largo del período 2024, se llevaron a cabo reuniones mensuales con los referentes de las organizaciones participantes. Durante estos encuentros, se definieron de manera colaborativa el propósito, la misión, la visión y los valores de la Mesa, fortaleciendo tanto el vínculo entre los miembros como la relación con la empresa de las 18 organizaciones que forman parte.

En septiembre de 2024, se inauguró el monumento de acceso a la localidad, logrando una gestión integral y eficiente de la obra. Esta iniciativa articuló exitosamente a diversas partes involucradas, como universidades, el municipio, el equipo profesional, los participantes de la Mesa y la delegada de Ingeniero White. Se realizó un seguimiento continuo de las acciones y se promovieron espacios de encuentro entre los actores, consolidando el éxito del proyecto Identidad.

MESA DE PROYECTOS	2024
Participantes de la Mesa	46
Cantidad de organizaciones	22



4.3.1.1.4

PROGRAMA DE VISITAS A PLANTA

VISITAS A PLANTAS ES UN ESPACIO DE APERTURA, TRANSPARENCIA Y DIÁLOGO QUE ACERCA LA EMPRESA Y FORTALECE LAZOS CON LA COMUNIDAD VECINA. ALCANZAMOS A MÁS DE 53.600 VISITANTES, DANDO CUENTA, UNA VEZ MÁS, DE LA POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS QUE NOS CARACTERIZA DESDE NUESTROS INICIOS.

INICIO: 2001

OBJETIVO: Recibir a la comunidad para brindar acceso al conocimiento de nuestras instalaciones, procesos y actividades, en línea con nuestra política de cercanía y puertas abiertas a la comunidad. Además, nos permite contar qué hacemos y cómo lo hacemos, escuchar las inquietudes de quienes nos visitan y responder a las preguntas que surgen habitualmente.

ODS ASOCIADOS: 12 y 17

NOVEDADES 2024: Continuamos consolidando esta iniciativa tan importante, que busca generar lazos cercanos y transparentes con la comunidad vecina. Durante el año, se realizaron 170 visitas y superamos los 4.200 visitantes, con 3.477 visitantes presenciales y 740 visitantes virtuales. Además, continuamos llevando el Programa de Visitas a las comunidades de Terminales Norte, para incrementar nuestro alcance a nivel nacional.

VISITAS A PLANTA	2024	2023	2022
Cantidad total de visitantes	4.217	4.106	3.223
Acumulado desde 2001	57.960	53.614	49.637

23 AÑOS DE PUERTAS ABIERTAS A LA COMUNIDAD

RECORRIDOS PRESENCIALES Y VIRTUALES

+58.000 VISITAS APROXIMADAS DESDE 2001

+4.000 PERSONAS EN 2024

Visitas a planta





VISITAS QUE SIEMBRAN

El propósito fundamental de esta iniciativa es introducir a los/as estudiantes en el conocimiento de Profertil, sus productos y su aplicación, destacando la importancia del fertilizante en la producción de alimentos. Se busca fomentar la idea de que cada individuo puede ser generador de sus propios alimentos. Durante 2024, realizamos 7 visitas en las escuelas primarias N° 15 y 58 de la localidad de Ingeniero White.



4.3.1.2
CALIDAD DE VIDA

4.3.1.2.1
PROGRAMA DE HUERTAS

DESDE SUS INICIOS, SE HAN FORMADO
MÁS DE 500 DOCENTES Y 13.900
ALUMNOS DE MÁS DE 300 ESCUELAS.

INICIO: 2012

OBJETIVO: Transmitir y dejar capacidad instalada en nuestras comunidades de influencia. Las buenas prácticas, asociadas a la agricultura sostenible, pueden ser impulsoras de cambios y aprendizajes colectivos, que permitirán a las comunidades educativas y a las nuevas generaciones ser más conscientes de la necesidad del cuidado de nuestro ambiente y del acceso a una buena nutrición.

ODS ASOCIADOS: 2, 4, 13 y 17

NOVEDADES 2024: El Programa de Huertas se desarrolló para diferentes públicos de interés de la empresa, con el objetivo de brindar acompañamiento a todas las personas que participan en materia de huertas. En este sentido, se llevaron a cabo las distintas propuestas.

CLUB DE HUERTAS

Con el objetivo y compromiso de promover la educación continua, inauguramos un espacio de capacitación permanente dirigido a docentes.

Durante el transcurso del año, iniciamos este espacio de formación y colaboración con docentes de diversos niveles educativos. El programa comenzó con una masterclass sobre compostaje, y tuvimos el privilegio de contar con la participación de 315 docentes de niveles inicial, primario, secundario y educación especial, provenientes tanto de la ciudad como de la zona circundante. Además, establecimos un canal de comunicación a través de WhatsApp, para mantener un contacto regular con el público y enviar propuestas de manera periódica.

El propósito fundamental es brindar un acompañamiento continuo a lo largo del año, permitiendo que la implementación de huertas en los entornos escolares sea una realidad. Confiamos plenamente en el poder transformador de la educación y en el compromiso multiplicador de cada docente involucrado.



PROGRAMA DE HUERTAS	2024	2023	2022
Índice de satisfacción docente	9,80	9,70	9,75
Docentes capacitados	315	93	24
Estudiantes sobre los que impacta el programa	13.817	4.185	722
Escuelas sobre las que impacta el programa	104	47	21



HUERTA EN TU COMUNIDAD

Con el objetivo de profundizar nuestro compromiso con las organizaciones sociales que forman parte de las comunidades de Terminales Norte, iniciamos un mapeo institucional en las localidades de San Nicolás y Puerto General San Martín, y comenzamos un proceso de relacionamiento y difusión de los programas dirigidos a la comunidad.

En 2024, se llevó a cabo la tercera edición del programa, con el objetivo de promover la instalación de huertas dentro de las organizaciones, fomentando la colaboración entre quienes participaron. Los espacios de capacitación se realizaron mediante una modalidad de trabajo presencial. Como resultado, se logró establecer una huerta, tanto en Puerto General San Martín como en San Nicolás.



4.3.1.2.2

PROGRAMA "ASÍ SON LOS SUELOS DE MI PAÍS"

Continuamos acompañando el desarrollo del programa Así son los Suelos de mi País, una iniciativa de CREA. Este promueve la concientización sobre la sostenibilidad y el cuidado del suelo como recurso natural crítico para la humanidad desde el ámbito educativo. Involucra a escuelas de distintas comunidades. Participamos en instancias de difusión, valoración y evaluación de los proyectos, desarrollados por más de 2.500 estudiantes de nivel inicial, primario y secundario, de 100 escuelas de diferentes provincias.





4.3.1.2.3

MÁS SEMILLAS PARA LA EDUCACIÓN

ODS ASOCIADOS: 4 y 17

NOVEDADES 2024: Continuamos con nuestro compromiso asumido en 2001 mediante el Padrinazgo de la Escuela Primaria N° 13 de Ingeniero White. Además, colaboramos con 21 establecimientos educativos de gestión pública y privada, de nivel inicial, primario, secundario y universitario, a los cuales les donamos:

- Universidad Nacional del Sur / CERZOS y CONICET: materiales, insumos y equipos en desuso para laboratorios de química.
- Universidad Tecnológica Nacional: material eléctrico para utilización en talleres.
- Escuelas de educación técnicas secundarias N° 1, 2, 3 y 4; herramientas, motores y computadoras en desuso.
- Jardines de infantes N° 905, 940 y escuelas primarias N° 13 Y 15: donación de bicicletas, juegos didácticos y útiles escolares, mobiliario.
- Centro Luis Braille: donación de papel y cartón.

Los jardines de infantes N° 905, N° 932 y N° 953 y las escuelas primarias N° 13 y N° 15, todos establecimientos educativos públicos de Ingeniero White, fueron reconstruidos por Profertil luego del temporal del 16 de diciembre del 2023 en el marco del Programa Orgullo escolar de la Municipalidad de Bahía Blanca.

4.3.1.3 DEPORTES

4.3.1.3.1

SEMILLAS PARA EL DEPORTE

OBJETIVO: Anualmente, apoyamos a clubes e instituciones que fomentan el deporte, a través de diferentes acciones con niños, niñas y jóvenes de nuestra ciudad. Donamos Urea para el mantenimiento de las canchas a clubes, reconocidos a nivel local y regional: Club Libertad, Club Villa Mitre, El Nacional, Club Sociedad Sportiva, Club Rosario Puerto Belgrano y Club Atlético Paraná-San Nicolás.

ODS ASOCIADOS: 17

NOVEDADES 2024: Se donaron 6.800 kilos de Urea granulada para fertilizar las canchas de los clubes deportivos.

Los clubes deportivos Huracán y Defensores del Sur, ambos de Ingeniero White, y Club Atlético Pacífico y Bella Vista de Bahía Blanca fueron reconstruidos por Profertil en el marco del Programa Municipal Clubes de Pie luego del temporal del 16 de diciembre 2023.



4.3.1.4 SALUD

4.3.1.4.1 SEMILLAS PARA LA SALUD

OBJETIVO: Colaborar con diferentes instituciones locales en materia de salud y calidad de vida.

ODS ASOCIADOS: 17

NOVEDADES 2024: Continuamos nuestro apoyo a instituciones que impulsan el cuidado de la salud:

- Colaboramos con el Hospital Menor de Ingeniero White con la donación de electrodomésticos para el desarrollo de una actividad interna y donación de barbijos y otros insumos descartables.
- Hospital Municipal Leónidas Lucero, donación de insumos descartables.
- Hospital Interzonal Dr. José Penna: colaboramos con la donación de un tanque de agua para el sector de hemodiálisis y un televisor para el servicio de enfermería

4.3.1.5 RESPUESTA AL TEMPORAL EN LAS CIUDADES DE BAHÍA BLANCA E INGENIERO WHITE

Renacer en equipo

Hacemos un repaso de todas las acciones que realizamos a lo largo de 2024 para contribuir a la rápida reconstrucción de espacios importantísimos para nuestra comunidad, con el apoyo incondicional de gran parte de nuestro equipo.

El 16 de diciembre del 2023, los vecinos de Bahía Blanca e Ingeniero White enfrentaron un temporal sin precedentes: en 45 minutos llovieron más de 109 mm y los vientos superaron los 140 km/h, velocidad comparable con la de un huracán categoría 2.

Los habitantes de la ciudad sufrieron voladura de techos, caída de árboles y postes, la interrupción del suministro eléctrico en toda la ciudad, la destrucción total o parcial de instituciones, viviendas y espacios públicos, y además debieron enfrentar víctimas fatales, cientos de heridos y gran cantidad de familias evacuadas.

Frente a esta situación, Profertil asumió un compromiso inmediato con la asistencia y puso a disposición recursos con foco en la reconstrucción de las áreas afectadas por la tormenta. En esta línea, nos pusimos en contacto con la municipalidad para trazar una estrategia que nos permitiera tomar rápida acción y avanzar con las tareas necesarias para dar soporte.

Escaneá el QR accedé al video que resume todo lo que hicimos en equipo:



Junto a otras empresas del Polo Industrial de la ciudad, realizamos aportes para la compra de materiales destinados a las miles de familias que vieron sus viviendas afectadas o completamente destruidas: en conjunto se donaron 320 toneladas de chapa, cantidad que alcanzó a cubrir el 80 % de los materiales necesarios para la reconstrucción completa de la ciudad.

Además, donamos y entregamos bolsones de alimentos a familias que perdieron todo durante la tormenta, a través de las tres sociedades de fomento de Ingeniero White.

Obras de reconstrucción en instituciones educativas y deportivas

El trabajo junto a la municipalidad después del temporal no solo se relacionó con la asistencia inmediata a las familias afectadas. A pocos días de la tormenta, el Municipio invitó a las principales empresas de la ciudad a sumarse a dos iniciativas. Por un lado, el programa “Orgullo Escolar” se propuso reconstruir instituciones educativas de Bahía Blanca e Ingeniero White antes del comienzo del ciclo lectivo 2024; por su parte, el programa “Clubes de Pie” se puso como objetivo contribuir a las refacciones de distintas entidades deportivas locales.

En este marco, durante el mes de febrero Profertil lideró las obras de reparación en cinco instituciones educativas de Ingeniero White: Jardín de infantes N° 905, Jardín de infantes N° 953 (Barrio Vialidad) y Jardín de infantes N° 932 (Boulevard Juan. B Justo) y las Escuelas Primarias N° 13 y N° 15. Las obras se enfocaron en la refacción de los daños provocados por temporal, tales como voladuras de techos, caídas de árboles, averías estructurales, problemas de aberturas y rotura de juegos infantiles, entre otros.

Gracias al trabajo conjunto entre el equipo de Profertil especialmente conformado para llevar adelante esta iniciativa y las contratistas proveedoras de la empresa que también fueron parte de este proyecto, a comienzos del mes de marzo se lograron concluir e inaugurar las obras en las cinco instituciones mencionadas, cumpliendo con los plazos previstos al inicio del proyecto.

El programa “Clubes de Pie”, por su parte, tuvo por objetivo colaborar con las instituciones deportivas afectadas tras el temporal.

En este marco, Profertil lideró las tareas de refacción en cuatro instituciones deportivas de la ciudad: Club Pacífico, Club Bella Vista, Club Defensores del Sur y Club Huracán, obras que fueron inauguradas durante el transcurso del 2024.

