

Reporte de sostenibilidad

Informe de gestión ambiental, social y de gobierno 2024





	1.	SOMOS CLUSTERCIAR	02
		Mensaje del Presidente	03
1.1		Nuestro propósito, misión, visión y valores	04
1.2		Los hitos de nuestra historia	08
1.3		Empresas Clusterciar	09
	2.	SOBRE NUESTRO REPORTE	10
2.1		Nuestros grupos de interés	12
2.2		Estrategia de sostenibilidad	13
2.3		Temas Materiales	15
	3.	GOBIERNO CORPORATIVO	17
3.1		Estructura de gobierno corporativo	18
3.2		Ética, transparencia y anticorrupción	22
3.3		Gestión integral de riesgos	25
3.4		Ciberseguridad	26
3.5		Digitalización e innovación	27

	4.	DESEMPEÑO ECONÓMICO	29
4.1		Ejercicio económico 2024	30
4.2		Alianzas estratégicas	31
4.3		Nuestros clientes y proveedores	32
	5.	DESEMPEÑO AMBIENTAL	35
5.1		Sistema de gestión ambiental	36
5.2		Cambio climático	38
5.2.1		Hacia un Inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI)	38
5.2.2		Eficiencia energética	49
5.3		Economía Circular	51
5.3.1		Gestión del agua	51
5.3.2		Gestión de materiales	52
5.3.3		Consumo de papel	52
5.3.4		Gestión de residuos	53

	6.	DESEMPEÑO SOCIAL	57
6.1		Salud, seguridad e higiene	58
6.2		Atracción y fidelización	77
6.3		Capacitación, desarrollo y beneficios	79
6.4		Diversidad e inclusión	84
6.5		Cultura y clima organizacional	93
6.6		Relación con la Comunidad	103
	7.	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	105



-  1. **SOMOS CLUSTERCIAR**
-  2. **SOBRE NUESTRO REPORTE**
-  3. **GOBIERNO CORPORATIVO**
-  4. **DESEMPEÑO ECONÓMICO**
-  5. **DESEMPEÑO AMBIENTAL**
-  6. **DESEMPEÑO SOCIAL**
-  7. **ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI**

1.

Somos Clusterciar



La sostenibilidad, la transparencia y la trascendencia definen la identidad de Clusterciar. Estos pilares atraviesan transversalmente todos nuestros negocios y se materializan en nuestro firme compromiso con el entorno a través de nuestra fundación.

Estimados accionistas, colaboradores, clientes y las comunidades con las que interactuamos,

Luego de la consolidación del **30° aniversario** de trayectoria y compromiso que conmemoramos en 2022 y tras el primer reporte emitido en el año 2023 hemos seguido dando pasos hacia adelante.

Con esta convicción, es un honor presentarles nuestro **segundo Informe de Sostenibilidad**, que detalla la actividad de nuestro grupo durante el año fiscal 2024. Este documento no solo evidencia nuestra continua evolución, sino que también reafirma nuestro inquebrantable compromiso en seguir construyendo una gobernanza transparente, sostenible y que trascienda en el tiempo, con todo lo que esto implica para el futuro de nuestra organización y de la sociedad.

El panorama de 2024, un año de dinámicas significativas en la energía, ha puesto de manifiesto, más que nunca, nuestro papel estratégico en la cuenca y la importancia del trabajo que hacemos para el desarrollo de la industria y la matriz energética de nuestro país. Como un ejercicio de profunda transparencia, este informe consolida el esfuerzo realizado por el clúster durante los últimos períodos para continuar con la integración estratégica de los criterios que engloban los tres ejes ESG: **ambiental**, **social** y de **gobernanza**. Buscamos trasladar a todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, información sobre nuestra situación, actividades y planes, ya que la comunicación, la claridad y la veracidad son valores fundamentales en nuestra forma de gestionar.

En el pilar ambiental, nuestro compromiso se refleja en una gestión integral orientada a la minimización de nuestros impactos y la eficiencia en el uso de los recursos. Continuamos invirtiendo en la adopción de tecnologías limpias y en la comprensión profunda de nuestra huella, avanzando hacia operaciones cada vez más conscientes y responsables con el planeta.

Desde el punto de vista social, la fortaleza de nuestro capital humano es invaluable. Nos enorgullece el desarrollo y el bienestar de nuestra plantilla, en un ambiente que promueve la colaboración y el crecimiento. A través de **Fundación Potenciar**, continuamos canalizando un impacto social positivo, contribuyendo activamente al desarrollo y empoderamiento de las comunidades donde estamos presentes.

En cuanto a la gobernanza, nuestra robusta estructura corporativa y nuestro compromiso innegociable con la ética y la transparencia son los pilares que garantizan la integridad de nuestras operaciones y decisiones. Mantenemos una cultura de cumplimiento arraigada en toda nuestra organización, asegurando la solidez y la confianza en cada paso.

Sabemos que el camino hacia la plena sostenibilidad es un viaje continuo y evolutivo. Estamos sentando nuevas bases, regenerando la forma de gestionar nuestras organizaciones para hacerlas más resilientes. Nuestro plan es continuar por este sendero, donde la responsabilidad siga infiltrándose en toda la estructura organizativa de manera colaborativa, y la sostenibilidad siga siendo un pilar esencial dentro de nuestra identidad.

Agradezco enormemente a todos los colaboradores de **Clusterciar** por su entrega, esfuerzo y su excelente trabajo que hacen que día a día sigamos avanzando con excelentes resultados, y a los miembros de nuestra Dirección por su magnífico desempeño y su aportación de valor social y financiero.

Gracias por su apoyo y confianza.

Mensaje del Presidente

Francisco Hugo Rimmele
Presidente del Directorio - Chairman



1.1 Nuestro propósito, misión, visión y valores

El propósito del **Grupo Clusterciar** es liderar y promover la transformación en los sectores de energía, minería e industria, desarrollando soluciones de ingeniería, talento tercerizado y tecnología, contribuyendo al desarrollo sostenible de las personas, la sociedad y el planeta. Buscamos ser un motor de innovación y crecimiento, tanto para nuestras empresas como para las comunidades en las que estamos presentes.

El círculo dorado Clusterciar

Por qué: Desafiamos el paradigma de grupo empresario potenciando la energía de las personas para impulsar el desarrollo sostenible de nuestros clientes.

Cómo: Desarrollando un ecosistema variado e integrado de organizaciones especializadas que **comparten valores y propósito**.

Qué: Ofreciendo servicios de ingeniería, supervisión técnica, gestión de talento, tecnología, educación y formación.





Misión y visión

En 2024, en **Clusterciar** llevamos a cabo una revisión estratégica para actualizar nuestra misión y visión, adaptándolas a los desafíos actuales y reafirmando nuestro compromiso con la evolución de las industrias y el desarrollo sostenible. Este proceso marcó un nuevo rumbo en nuestra trayectoria, alineándose con nuestra vocación de ser líderes en los sectores de energía, minería e industria, siempre con un enfoque en el desarrollo de las personas y la sociedad.

Visión

“Ser protagonistas de la evolución de las empresas de energía, minería e industrias en la región, Argentina y el mundo, con eje en el desarrollo sostenible de las personas y de la sociedad.”

Misión

“Potenciar la competitividad de las empresas de energía, minería e industrias brindando soluciones óptimas de ingeniería, procesos de inspección, gestión de personal e innovación tecnológica colaborando con el desarrollo de la sociedad y el hábitat.”

Valores

En el grupo **Clusterciar** contamos con 6 valores que son nuestros pilares fundamentales para las acciones que llevamos adelante.



Confiabilidad:

Refleja la capacidad de ser digno de confianza y cumplir consistentemente con las expectativas. Implica ser constante y seguro en las acciones y promesas, asegurando que los demás puedan depender de uno.



Trabajo en equipo:

Destaca la importancia de la comunicación, la confianza mutua y el apoyo entre los miembros del equipo y con los clientes.



Integridad:

Refleja la adhesión a principios morales y éticos sólidos, actuando con honestidad y transparencia en todas las actividades que el grupo desarrolla. Este valor implica ser coherente en palabras y acciones, y mantener altos estándares de conducta mediante el cumplimiento de normas.



Innovación:

Refiere a la capacidad de generar ideas nuevas y creativas, así como de implementar soluciones novedosas para mejorar productos, servicios y procesos. Este valor implica una mentalidad abierta al cambio y la disposición a explorar nuevas posibilidades. Representa la adaptación y el crecimiento en un entorno empresarial dinámico.



Búsqueda de excelencia:

Refiere al esfuerzo continuo por alcanzar altos estándares de calidad y superar las expectativas en todas las actividades y procesos. Este valor implica un compromiso con la mejora continua y el rechazo a la complacencia.



Compromiso:

Este valor implica una fuerte voluntad de cumplir con los objetivos establecidos y de responder de manera consistente a las expectativas de los stakeholders.



Nos alineamos con la **definición de clúster de Michael Porter**, quien lo describe como una agrupación geográfica de empresas e instituciones del mismo sector que colaboran para aumentar su competitividad.

De este modo, **nos constituimos en una herramienta clave de cooperación y competitividad, promovida a nivel global como un motor fundamental para la modernización y la internacionalización empresarial.**



Alcance de los negocios

+30

AÑOS DE TRAYECTORIA

+800

PROFESIONALES

+10

LOCACIONES



PROYECTOS REALIZADOS

+5.000

NUESTROS CLIENTES

+200Nuestros
serviciosInspección y supervisión
Trace Group S.ATalento tercerizado
RSN Gestión S.A.SDesarrollo social y ambiental
Fundación PotenciarIngeniería
Ciar S.ATecnología e innovación
Alitáware

Nuestras certificaciones



Desde los negocios

Clusterciar

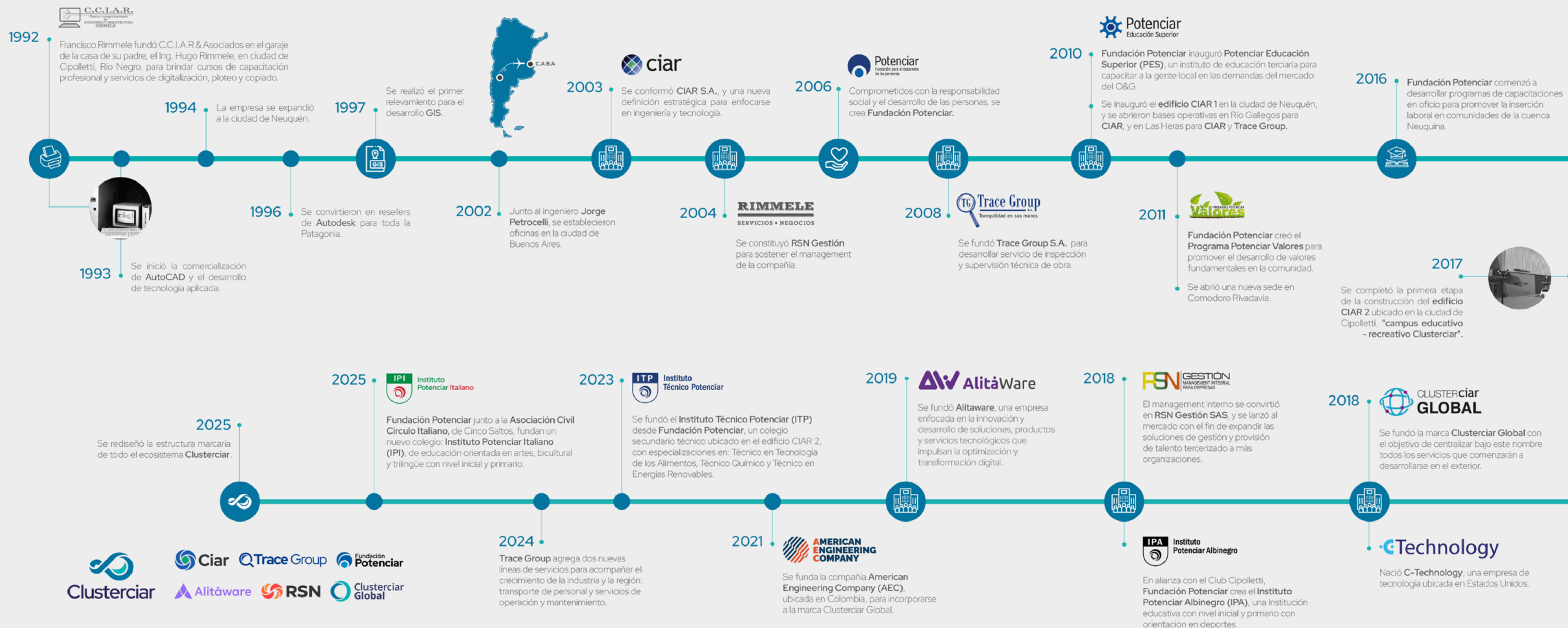
- **Certificaciones (trinorma):** Certificación externa de ISO 9001:2015; ISO 14001:2015 ISO; 45001:2018, solo para Trace Group y Ciar
- Miembros de la **Asociación Argentina de Ética y Compliance**
- Socios Bronce de la **Cámara Argentina de Ingenieros**
- **Cantidad de vehículos:** 364 unidades
- **Cantidad de km recorridos:** Trace Group 8.384.119 km. | Ciar 49.703 km. RSN Gestión 19.238 km. | Fundación Potenciar 25.973 km. vinculados a acciones de relaciones públicas | CVH 263.679 km. | **Total: 8.742.712 km.**
- **+ 517.312** horas trabajadas sin accidentes a nivel Clusterciar durante el FY24
- **Reporte de Sostenibilidad 2024**

Fundación Potenciar

- **Potenciar Educación Superior (PES):** 167 egresados, hasta Diciembre 2023.
- **Instituto Potenciar Albinegro (IPA):** Inicial y primario 162 egresados (2020 - 2024)
- Entre 2017 y 2024 se llevaron a cabo 52 campañas, beneficiando a más de 2.000 personas y recaudando más de 3.100 insumos y 4.950 kg de alimentos no perecederos.



1.2 Los hitos de nuestra historia





1.3 Empresas Clusterciar

El grupo **Clusterciar** está compuesto por cinco empresas que abarcan áreas como inspección, ingeniería, tecnología de la información y talento tercerizado y procesos.

La complementariedad de sus actividades le permite ofrecer soluciones integrales y valor agregado a sus clientes, con la premisa de construir relaciones cercanas y a largo plazo.

Clusterciar se conecta con la sociedad a través de su fundación, dedicada a canalizar la responsabilidad social de empresas comprometidas con la educación y con el desarrollo de las personas.



www.clusterciar.com

Empresas:



Ingeniería

www.ciar.com.ar



Supervisión e Inspección Técnica de Obras

www.tracegroup.com.ar



Desarrollo de Software

www.alitaware.com



Talento Tercerizado

www.rsngestion.com.ar



Desarrollos Internacionales

www.clusterciar.com

Fundación:



Comprometidos con el desarrollo de las personas

www.fundacionpotenciar.org



- 1. SOMOS CLUSTERCIAR
- 2. **SOBRE NUESTRO REPORTE**
- 3. GOBIERNO CORPORATIVO
- 4. DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5. DESEMPEÑO AMBIENTAL
- 6. DESEMPEÑO SOCIAL
- 7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

2

Sobre nuestro reporte



2. Sobre nuestro reporte

GRI 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Presentamos el segundo **Reporte de Sostenibilidad de Clusterciar**, a través del cual comunicamos el desempeño de nuestras organizaciones en los ámbitos económico, social y ambiental durante el período comprendido entre el 1º de noviembre de 2023 y el 31 de octubre de 2024, correspondiente al año fiscal 2024 (Fiscal Year 24 o FY24).

Este reporte fue elaborado y desarrollado por el **equipo de ESG de Clusterciar** en referencia a los lineamientos y estándares internacionales de la Global Reporting Initiative (GRI), incluyendo el estándar específico para la industria del Petróleo y Gas, GRI 11, publicado en 2021.

Elaboramos este reporte en el marco del proceso de alineamiento entre nuestras organizaciones, con el

objetivo de integrar los resultados financieros y nuestro desempeño en materia de ESG (Ambiental, Social y Gobernanza, por sus siglas en inglés). El mismo no ha sido sometido a revisión o verificación externa, y la aprobación final del documento es realizada por el CEO de las empresas, su Comité Ejecutivo, la Dirección Ejecutiva de la fundación y finalmente el Directorio.

Declaraciones a futuro

Ciertas cuestiones abordadas en este informe incluyen declaraciones a futuro sujetas a riesgos e incertidumbres. Se advierte a los lectores que nuestras declaraciones a futuro no constituyen garantías de nuestras acciones o desarrollos futuros, que pueden diferir significativamente de los que se

describen o sugieren aquí. No asumimos ningún deber de suministrar actualizaciones de estas declaraciones a futuro con posterioridad a la fecha de este informe, de reflejar eventos o cambios en las circunstancias o cambios en las expectativas, o el suceso de eventos esperados.

Los enlaces a los sitios web que aparecen en este informe tienen únicamente fines informativos.



Pueden enviarnos sus consultas o comentarios del reporte a: **info@clusterciar.com.ar**



2.1 Nuestros Grupos de Interés

GRI 2-6

Todas las organizaciones que forman parte de **Clusterciar** operan bajo una misma filosofía, y la complementariedad de sus actividades permite ofrecer soluciones integrales y valor agregado tanto a nuestros clientes como a la comunidad, con la premisa de construir relaciones cercanas y a largo plazo.

En **Clusterciar** buscamos fomentar una relación sólida con todos nuestros grupos de interés, ya sea que se vean afectados directa o indirectamente por el desarrollo de nuestras actividades y servicios. Nuestro objetivo es atender y fortalecer sus intereses y expectativas. Por ello, llevamos a cabo revisiones periódicas para identificar a los grupos de interés clave y evaluar los canales de diálogo establecidos, con el fin de responder eficazmente a temas relevantes, impactos, riesgos y oportunidades.

Para consolidar relaciones duraderas con nuestros grupos de interés, hemos definido canales de comunicación y diálogo específicos para cada uno de ellos.



2.2 Estrategia de Sostenibilidad

GRI 2-23, 2-24, 2-28, 3-1, 3-3

En este reporte, iniciamos un análisis detallado de nuestro progreso en materia de sostenibilidad el cual se basó en la identificación de temas materiales, tanto para nuestro negocio, como para nuestros diversos grupos de interés. Para cada uno de estos temas materiales, hemos establecido metas anuales específicas, las cuales son monitoreadas de cerca para evaluar nuestro desempeño. Adicionalmente, este reporte busca destacar la manera en que nuestros esfuerzos y logros en sostenibilidad contribuyen al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas, demostrando así nuestro compromiso con una agenda global de desarrollo sostenible.

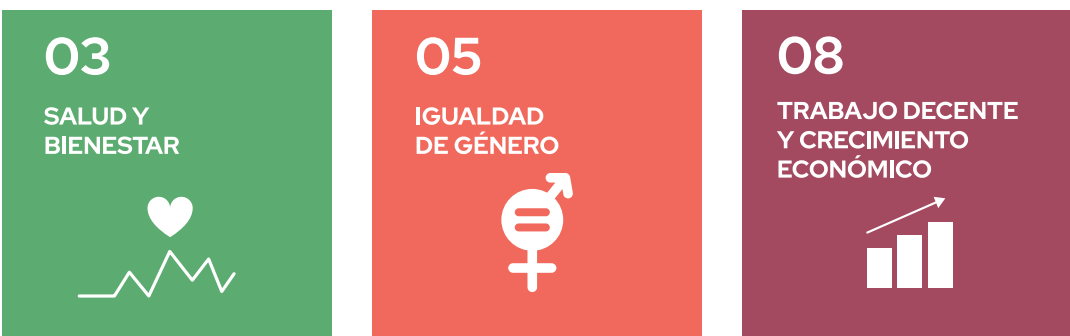
E | environmental o ambiental

- Identificación y medición de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero.
- Identificación y medición de nuestra huella de carbono.
- Compensación de las emisiones mediante la participación en proyectos de carbono neutral o la inversión en iniciativas de reforestación y conservación de la biodiversidad.
- Reducción de la intensidad energética.
- Optimización de la gestión de los residuos, reducción, reutilización y reciclaje.
- Planificación de rutas y uso eficiente de vehículos.
- Minimización del uso de materiales y fomentar la digitalización de los procesos.
- Monitoreo y reporte del impacto ambiental de las organizaciones.



S | social

- Priorización del foco en la seguridad.
- Realización de acciones que impulsen la diversidad, equidad e inclusión en el trabajo.
- Regeneración de vínculos y colaboración con las comunidades en cada lugar en que Clusterciar tiene presencia.
- Desarrollo de la cadena de valor.



G | governance o gobernanza

- Mantenimiento de una fuerte cultura ética.
- Aseguramiento del cumplimiento en materia de ESG y la transparencia en los reportes.
- Continuación de la profesionalización de nuestro Gobierno Corporativo.
- Gestión y mitigación de los riesgos.
- Garantía de ciberseguridad.





Logros ESG 2024

E | environmental o ambiental

- Certificación del Sistema de Gestión Medioambiental standard: ISO 14001:2015 Alcance:Ciar y Trace Group
- Uso racional de energía, agua y gas.
- Digitalización de procesos con implementación de la tecnología RPA (Robotics Process Automation)
- Optimización de recursos y gestión de residuos.
- Campañas de concientización y promoción de acciones para la identificación de aspectos e impactos ambientales
- Reducción del uso de oficinas y transporte de las personas debido a la implementación de la modalidad híbrida de trabajo que contempla presencialidad y home office

S | social

- Incremento del total del personal llegando al cierre del FY24 con 746 personas, implicando un crecimiento de nómina de un 14.07%.
- Certificación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo standard: ISO 45001:2018. Alcance:Ciar y Trace Group.
- CERO Fatalidades.
- CERO Enfermedades Profesionales.
- El Índice de frecuencia de Accidentología Laboral fue menor al planificado. Propuesto: igual o menor a 2.05
- Objetivo logrado: 0.76

G | governance o gobernanza

- CERO incidentes de ciberseguridad.
- CERO denuncias por corrupción.
- 50% de la nómina de directores independientes a nivel Cluster.
- Certificado del Sistema de Gestión de Calidad standard: ISO 9001:2015. Alcance: Ciar y Trace Group



2.3 Temas Materiales

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

Mediante el análisis de materialidad, en **Clusterciar** buscamos comprender y comunicar de manera transparente la información relativa a los temas críticos, que son fundamentales tanto para el éxito y la sostenibilidad de nuestro negocio como para atender las expectativas y preocupaciones de nuestros grupos de interés en los ámbitos social, ambiental y económico. Este proceso no solo facilita la elaboración de un reporte de sostenibilidad robusto y enfocado, sino que también se constituye en una herramienta estratégica fundamental para la identificación de oportunidades de mejora, la mitigación de riesgos y la definición de acciones concretas que impulsen un impacto positivo y minimicen los posibles efectos adversos de nuestras operaciones.

El proceso de identificación y priorización de los temas materiales se llevó a cabo siguiendo la metodología recomendada por los Estándares GRI, la cual comprende tres etapas fundamentales: Identificación, Priorización y Validación. Con el firme propósito de determinar aquellos

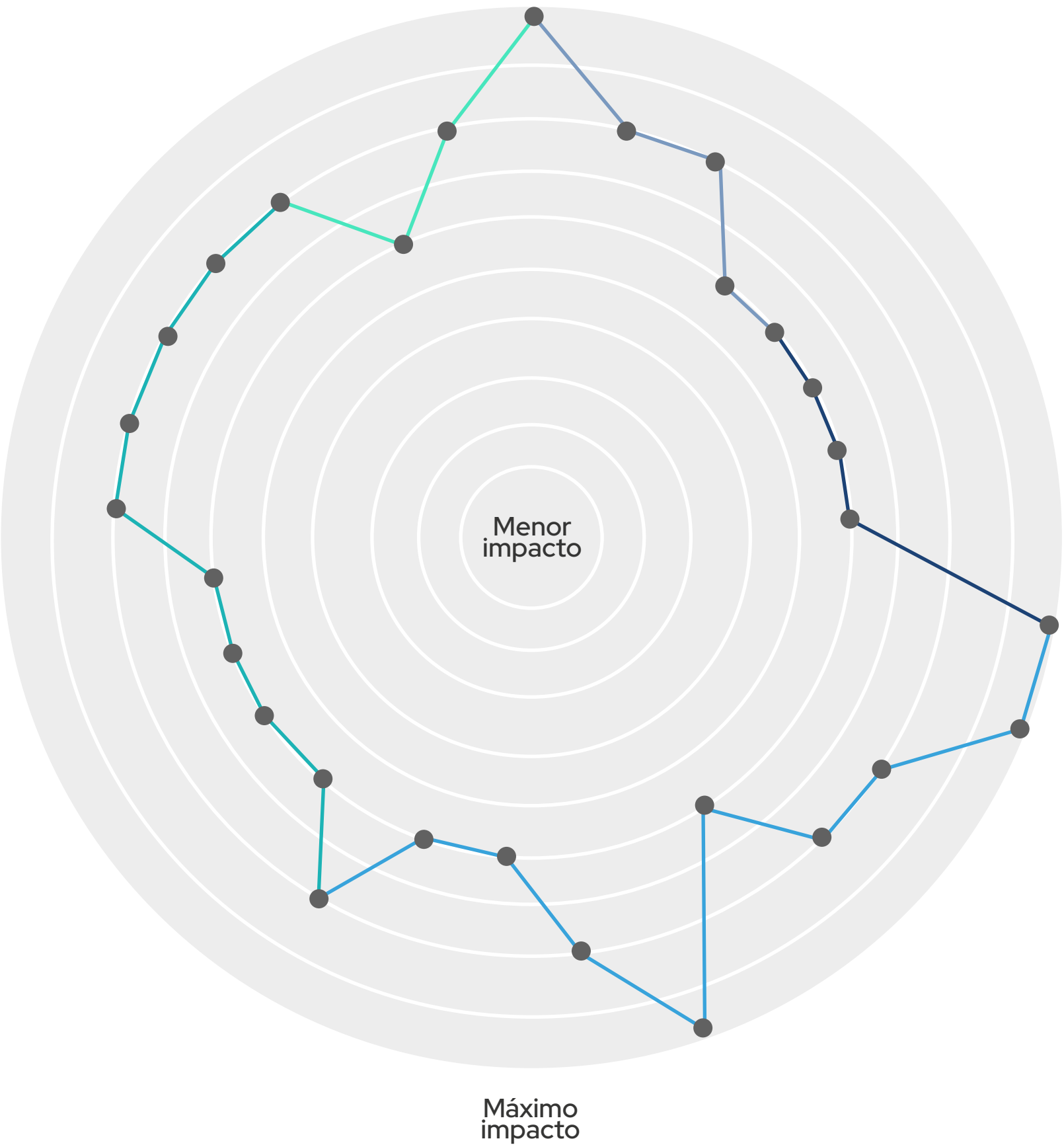


aspectos clave que nos permitan maximizar nuestra contribución al desarrollo sostenible y minimizar cualquier impacto negativo potencial, se realizaron diversas instancias de diálogo y recolección de información. Inicialmente, llevamos a cabo una inducción interna dirigida a personas clave de la organización sobre los principios y la relevancia de los factores ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza). Posteriormente, implementamos encuestas dirigidas a representantes de los distintos niveles jerárquicos de Clusterciar, con el objetivo de recabar sus perspectivas

sobre el impacto potencial de los diversos temas materiales identificados. Estas instancias de participación activa fueron cruciales para asegurar una visión integral y representativa de las prioridades y expectativas de los diferentes actores involucrados, fortaleciendo así la legitimidad y la relevancia del análisis de materialidad como base para la elaboración del presente Reporte de Sostenibilidad FY24. En 2025 tenemos planificado abrir esta consulta a más grupos de interés.



Matriz de temas Materiales



- Gobierno Corporativo y Transparencia
- Económico
- Social
- Ambiente
- Innovación y la Tecnología

Máximo impacto

Ética, integridad y transparencia
Satisfacción del cliente
Formación y desarrollo del personal
Salud y seguridad en el trabajo

Muy alto impacto

Gestión integral del riesgo
Lucha contra la corrupción y prevención de hechos ilícitos
Generación de empleo de calidad
Clima laboral: bienestar y equilibrio entre familia y trabajo
Preparación y respuesta ante incidentes
Impacto económico y desarrollo local
Gestión ambiental
Gestión responsable de residuos
Uso del papel
Gestión de emisiones de CO2
Innovación y transformación digital
Digitalización de procesos

Alto impacto

Relación y compromiso con los grupos de interés
Buenas prácticas de gobierno corporativo
Seguridad y privacidad de la información del cliente
Claridad y simplicidad operativa para los clientes
Desempeño económico
Diversidad y equidad de género e igualdad de oportunidades
Derechos Humanos
Impacto y relacionamiento con comunidades
Eficiencia energética
Uso responsable de los recursos
Gestión de riesgos del cambio climático
Concientización y educación ambiental
Seguridad de la información y ciberseguridad



-  1. SOMOS CLUSTERCIAR
-  2. SOBRE NUESTRO REPORTE
-  3. **GOBIERNO CORPORATIVO**
-  4. DESEMPEÑO ECONÓMICO
-  5. DESEMPEÑO AMBIENTAL
-  6. DESEMPEÑO SOCIAL
-  7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

3.

Gobierno Corporativo

GRI: 3-3, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-24, 2-26, 2-29



3.1 Estructura de Gobierno Corporativo

Desde noviembre de 2022, **Clusterciar** cuenta con un sistema estructurado de Gobierno Corporativo que abarca a las empresas del grupo. La composición accionaria se distribuye en un 90% para **Francisco Hugo Rimmele** y un 10% para **Jorge Petrocelli**. Las entidades jurídicas que integran el grupo son Ciar S.A., Trace Group S.A., Alitáware S.A.S. y RSN Gestión S.A.S. Por otro lado, Fundación Potenciar posee un consejo de administración autónomo e independiente, que garantiza su gobernanza institucional.

Llamamos Gobierno Corporativo a la estructura de gobernanza compuesta por los siguientes seis ítems, en el que el Directorio es el gobierno superior seguido por el CEO, Comité ejecutivo, Gerencias, Jefaturas, mandos medios y staff.

Comunicación y Reputación

Supervisar y fortalecer la imagen corporativa, la comunicación estratégica y la reputación del grupo **Clusterciar** ante todos sus grupos de interés, asegurando coherencia en los mensajes y alineación con los valores organizacionales.

Financiamiento y Endeudamiento

Asegurar los recursos financieros para respaldar el crecimiento de las compañías, amortizar la estacionalidad de los contratos e invertir en innovación para diversificar los servicios.

Negocios y Relacionamento Institucional

Expandir los negocios de Clusterciar en Argentina y LATAM, contribuir en la evaluación de nuevos negocios y potenciar la asociatividad y sinergia con organizaciones complementarias.

Retención y Atracción de Talentos

Garantizar los objetivos de la organización, alineado a los estándares internacionales y buenas prácticas. Para ello busca alinear los propósitos corporativos con los de su personal, incorporar y retener a los mejores talentos como centro de los negocios.

Riesgos técnicos y no técnicos

Aportar una mirada activa sobre los riesgos propios e inherentes a los negocios, evaluar la efectividad del sistema de categorización y caracterización de riesgos y establecer mecanismos y herramientas que aseguren la preservación del valor patrimonial de la información.

Compliance, Auditoría Interna, Sostenibilidad y Legales

Garantizar los objetivos de la organización, alineado a los estándares internacionales y buenas prácticas. Lleva la gestión del directorio. Tomar conocimiento de los riesgos existentes o potenciales riesgos en materia jurídica, de modo de mitigarlos y proponer acciones preventivas y correctivas.



El Directorio es el máximo órgano de gobierno, encargado de fijar la estrategia general para las empresas, supervisar la gestión del management y asegurar que las empresas funcionen de manera ética y responsable. El Directorio es designado en Reunión de Asamblea de Accionistas y su mandato tiene una duración de 3 años.

Sus miembros se reúnen de manera formal mensualmente y las reuniones de Directorio son convocadas por el Presidente o Chairman.

El Directorio continúa funcionando con un Advisory Board formado por profesionales que aportan diversidad y fortalecimiento en los aspectos estratégicos del grupo. Con la misma premisa, durante el 2024 se incorporó un tercer director titular en Trace Group SA y Ciar SA.





De esta manera se continúa consolidando el modelo formado por:

- **Directorio con un Advisory Board:** contiene una serie de comités dedicados, entre otras cosas, al desarrollo de oportunidades, a la definición de estrategias orientadas a la retención de talentos y al acompañamiento del management para el cumplimiento de los objetivos. También poner en valor la integración del grupo empresario y Fundación Potenciar. Sus miembros se reúnen formalmente al menos una vez al mes para monitorear los planes estratégicos, de inversión y ESG.
- **Chief Executive Officer (CEO).**
- **Comité Ejecutivo** conformado por el CEO, el CFO, CCO, el BDM y eventualmente los Gerentes de las empresas del grupo.
- **Gerencias y Jefaturas** Operativas y Corporativas
- **Mandos Medios**
- **Staff**

Todas las organizaciones de **Clusterciar** se apoyan en lo que denominamos CVH (Clusterciar Virtual Holding), es el conjunto de Direcciones y Gerencias que da soporte administrativo y funcional a todas ellas.

- Dirección de Administración, Finanzas y Planeamiento
- Dirección de Desarrollo de las Personas
- Dirección de Negocios y Relaciones Institucionales
- Dirección de Comunicaciones
- Dirección de Operaciones y Tecnología Aplicada
- Gerencia de Calidad, Seguridad y Medioambiente
- Gerencia de Auditoría Interna, Compliance y Legales

También durante el 2024 y, con el objetivo de fortalecer nuestra identidad y dar respuesta a la necesidad de mantener una comunicación consistente, se creó la Dirección de Comunicaciones. Asumiendo estos desafiantes objetivos, el Chief Communication Officer y un equipo de profesionales de diferentes especialidades.





Comités

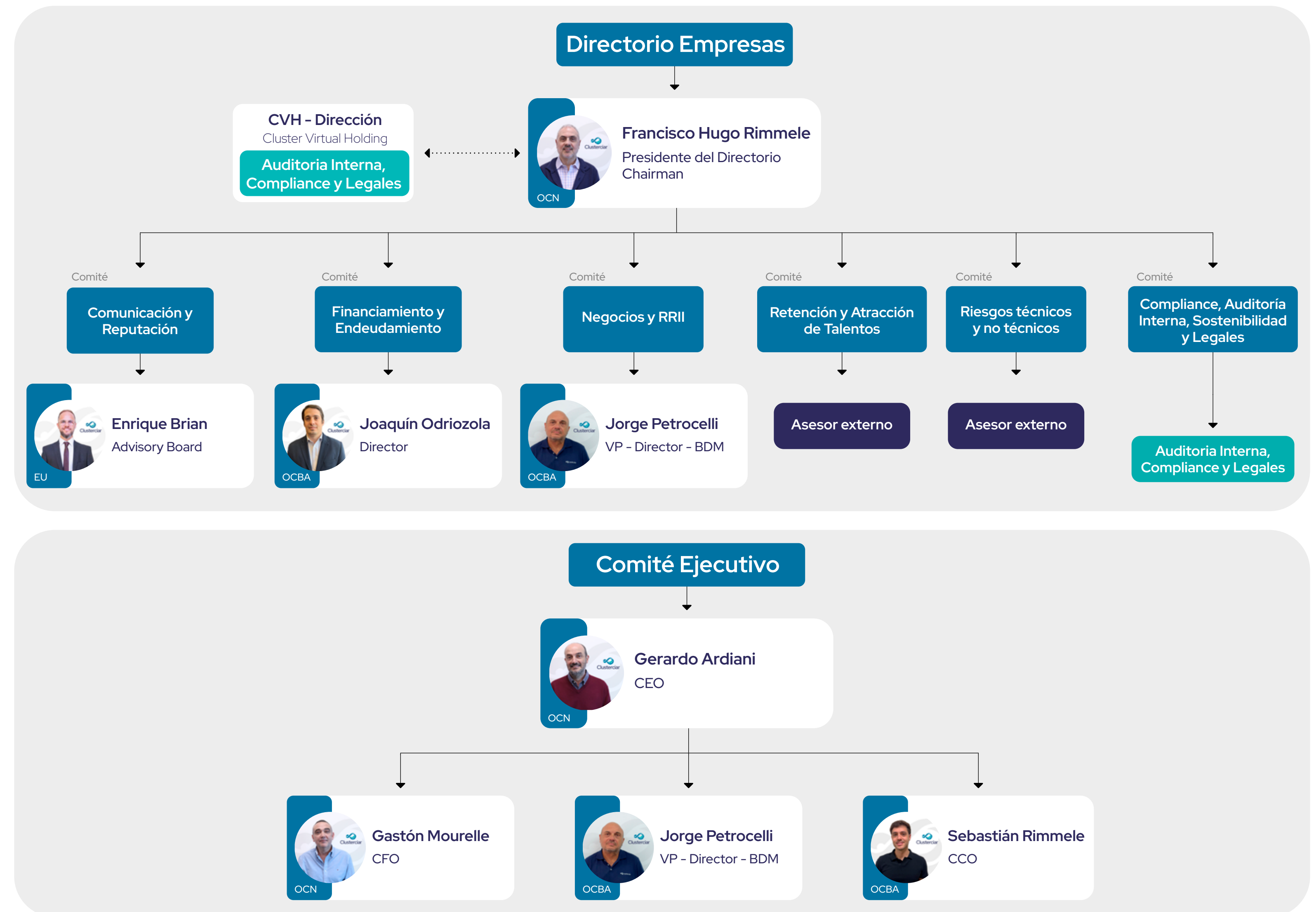
GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-23

Los comités son la forma en la que se organiza el Directorio y la Alta Gerencia, formando parte del conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de Gobierno Corporativo de Clusterciar. Para desarrollar y cumplir con sus obligaciones, el Directorio participa y promueve diversos comités. Por medio de los comités, se toma conocimiento de los asuntos, situaciones, amenazas y oportunidades que deben ser tratados y resueltos de manera oportuna.

Estos asuntos, son presentados con todos los antecedentes necesarios para su evaluación.

Durante el FY24 estuvieron activos los siguientes comités, que reportan mensualmente avances y novedades:

- **Comités de Directorio FY24**
- **Comité Ejecutivo:** Promueve un espacio de encuentro e intercambio de información entre el CEO y su equipo conformado por CFO, CCO y BDM. Su objetivo es establecer las acciones para ejecutar la estrategia corporativa definida por el Directorio.





3.2 Ética, transparencia y anticorrupción

GRI: 3-3, 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-2, 206-1

Comité de Ética

El propósito fundamental del **Comité de Ética** es garantizar que las prácticas y decisiones del **Clusterciar** se realicen de manera ética, respetando los derechos y el bienestar de las personas involucradas y cumpliendo con los principios y normas establecidos. Durante el FY 2024 desarrollamos el **Reglamento del Comité de Ética**, en el que definimos su composición, roles y responsabilidades y otras pautas de funcionamiento.

Está conformado por 2 directores, el CEO de las empresas, el Director ejecutivo de la fundación y el asesor legal general.

Código de convivencia corporativo

GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-26, 3-3

Nuestro **Código de Convivencia Corporativo** establece un marco normativo para alinear las conductas profesionales y organizacionales con los valores y principios de **Clusterciar**.

Este compromiso, asumido desde la alta dirección hasta cada colaborador y persona integrante de **Clusterciar**, fomenta un ambiente laboral respetuoso, digno y propicio para el desarrollo integral. Es aplicable para todas las entidades del grupo, siendo su revisión responsabilidad del área de Compliance y su aprobación competencia del **Comité de Ética**.

En el año 2024 revisamos y actualizamos nuestro **Código de Convivencia Corporativo**, asegurando de esta manera que se encuentre en línea con los más altos estándares nacionales e internacionales en materia de ética, transparencia y buenas prácticas corporativas.

El marco normativo aplicable y de referencia incluye la ley 27.401 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas, Código Penal Argentino, Convención Interamericana contra la Corrupción (OEA), Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), Convención sobre la Lucha contra el Soborno de Servidores Públicos Extranjeros (OCDE), Foreign Corrupt Practices Act (FCPA – EE.UU.) y UK Bribery Act (Reino Unido).



Anticorrupción

GRI: 2-23, 2-24, 205-1, 205-2, 205-3

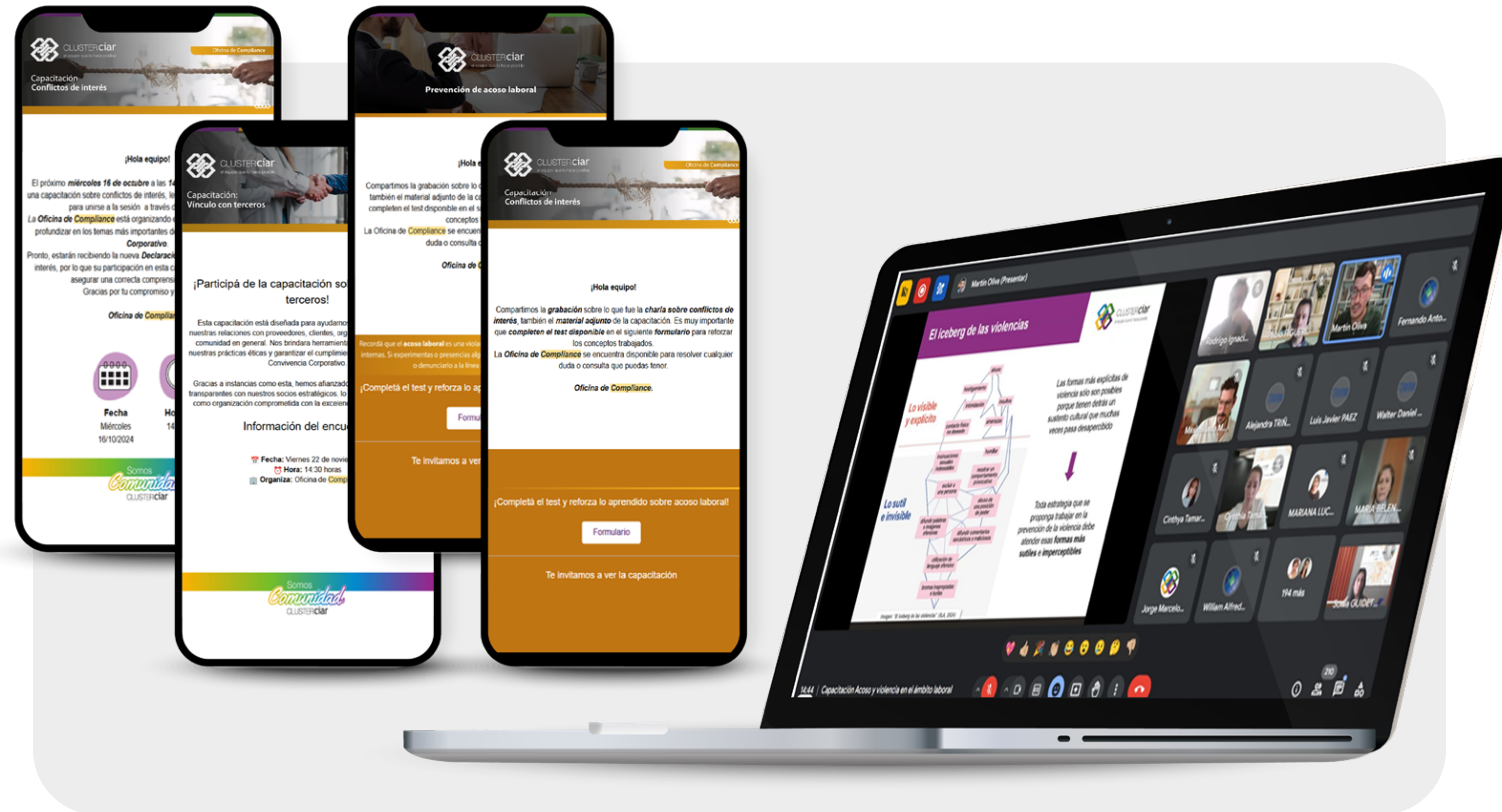
En **Clusterciar** reafirmamos nuestro compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente y la lucha contra la corrupción. Asimismo, apoyamos los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, en especial el Principio 10, que exige a las empresas actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorsión y soborno. Por tanto, rechazamos cualquier abuso de poder que implique la oferta, entrega o recepción de bienes o beneficios con el propósito de influir indebidamente en decisiones a favor de intereses propios o de terceros.

Como consecuencia de los Principios de Integridad en el negocio y en cumplimiento de las leyes vigentes, en **Clusterciar** exigimos a nuestro personal el respeto de las normas de conducta y de ética profesional plasmadas en el Código de Convivencia Corporativo, la Política Anticorrupción y Antisoborno y la Política de interacción con el sector público.



Nuestro compromiso con la transparencia y la cultura Ética

- Ofrecemos capacitaciones a todos los colaboradores y miembros del Directorio, abordando temas fundamentales como el Código de Convivencia, el acoso y la violencia en el ámbito laboral, los conflictos de interés y la relación con terceros.
- Impartimos capacitaciones específicas sobre los Códigos de Ética de clientes a los colaboradores que interactúan en sus oficinas y locaciones, garantizando así que comprendan cabalmente las obligaciones particulares de cada cliente.
- Participamos activamente en el 3° Congreso Patagónico de Ética y Compliance, organizado por la Fundación Potenciar en colaboración con la Asociación Argentina de Ética y Compliance.





Línea Ética

La **Línea Ética** es un canal formal, independiente y confidencial diseñado para recibir reportes o denuncias sobre conductas o actuaciones que puedan contravenir nuestro Código de Convivencia Corporativo, los valores corporativos y/o la normativa vigente. Este canal garantiza un espacio seguro para comunicar comportamientos indebidos dentro de Clusterciar, con el objetivo de fortalecer nuestra cultura de ética y transparencia.

Las denuncias son recibidas y gestionadas por el Compliance Officer, una persona externa e independiente a Clusterciar, lo que asegura imparcialidad y confidencialidad en el proceso. Para garantizar la correcta administración y confidencialidad de la Línea Ética, se ha contratado a una empresa externa especializada que actúa como intermediaria entre los denunciantes y el Compliance Officer.

Durante el 2024 se recibieron 2 denuncias y 2 reportes. Las denuncias fueron investigadas conforme a los protocolos y procedimientos establecidos, con posterioridad se emitieron los informes resultantes de la investigación y fueron elevados al Comité de Ética para su tratamiento. Los reportes fueron tratados internamente, oportunidad que permitió fortalecer la cultura y valores organizacionales.

La línea Ética es una herramienta clave para garantizar un ambiente laboral basado en la integridad, la transparencia y el respeto.

Su correcto uso permite prevenir y mitigar riesgos dentro de Clusterciar, asegurando que todas las denuncias sean gestionadas de manera justa y confidencial.

“Una cultura de Ética y transparencia nos beneficia a todos”



Canales disponibles:

Número telefónico: +549 299 595 9475

Correo electrónico: compliance@clusterciar.com.ar



3.3 Gestión Integral de Riesgos

GRI: 3-3, 2-12, 2-13, 2-23, 2-16

El análisis periódico de riesgos constituye un componente fundamental del programa de integridad de **Clusterciar**. Para ello, disponemos de matrices de riesgo que se revisan y actualizan anualmente, siguiendo los principios y directrices establecidos por la norma ISO 31000. Este proceso nos permite identificar, evaluar, gestionar y mitigar eficazmente cada uno de los riesgos.

El Directorio de **Clusterciar** otorga máxima prioridad a la gestión integral de riesgos. Durante el año 2024, se constituyó el Comité de Riesgos Técnicos y No Técnicos, denominado “*Comité Risk*”, cuyo foco inicial fue la identificación, evaluación y protección de activos de información crítica. Sin embargo, el propósito del Directorio es fortalecer un marco de gestión de riesgos transversal que permita analizar la exposición agregada a riesgos operativos, estratégicos, financieros y de cumplimiento normativo, abarcando toda la organización. Esta herramienta integral busca optimizar la toma de decisiones, mitigar impactos y garantizar la resiliencia institucional.

Control Interno y Auditoría Interna

GRI: 2-18

El Control Interno tiene por objetivo diseñar los procesos administrativos de control para mitigar riesgos y garantizar que no existan errores y omisiones voluntarias o involuntarias que perjudiquen a la compañía. El sector de Auditoría Interna es un sector interno de **Clusterciar**, dentro del CVH (Clusterciar Virtual Holding) que reporta directamente al

Directorio de las empresas. La auditoría interna emite una opinión independiente y objetiva sobre los procesos, controles, sistemas y operaciones internas, con el fin de proporcionar una seguridad razonable respecto a la eficacia y eficiencia operativa, la fidelidad de la información financiera y el cumplimiento de las normativas y procedimientos aplicables. En síntesis, contribuye a la consecución de los objetivos de la Organización mediante la aplicación de una metodología sistemática para la evaluación y la mejora de la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

El Directorio monitorea a través del Comité de Auditoría Interna la efectividad de la auditoría y garantiza los recursos necesarios para la implementación del plan anual.

El sector de Auditoría Interna tiene facultades para administrar recursos y, en función de los riesgos inherentes a cada proceso, determinar alcances de trabajo y aplicar las técnicas necesarias para cumplir con los objetivos de la auditoría y la emisión de informes. Anualmente, con anterioridad al inicio de cada ejercicio, presenta el Plan Anual de la Auditoría Interna al Directorio y luego de su aprobación es compartido con el CEO, el Comité Ejecutivo y las distintas gerencias.

Durante el FY 2024 se destinaron casi 1.500 horas hombre (hh) y se auditaron los dos procesos más relevantes para las empresas de **Clusterciar**:

- **Certificación y facturación y**
- **Gestión del capital humano.**

Al cabo de estas, se elaboraron planes de acción para mitigar los riesgos detectados y abordar oportunidades de mejora.



3.4 Ciberseguridad

Gri 2-15, 2-23, 2-24, 2-26, 3-3

En **Clusterciar** reconocemos que la ciberseguridad es un pilar fundamental para la confianza de nuestros clientes, la integridad de nuestras operaciones y la protección de nuestros activos tecnológicos en cada una de nuestras organizaciones. Nuestra postura frente a la ciberseguridad es proactiva, integral y en constante evolución, reflejando la seriedad con la que abordamos los desafíos del panorama digital actual.

Nuestra gestión de ciberseguridad:



Cultura de Seguridad

Fomentamos una cultura donde la ciberseguridad es una responsabilidad compartida por todos los miembros de Clusterciar, a través de un plan de sensibilización.



Continuidad de negocio

Nuestros planes de continuidad del negocio y recuperación ante desastres están diseñados para minimizar el impacto y asegurar la operatividad de los servicios esenciales.



Defensa Proactiva y Preventiva

No nos limitamos a reaccionar ante incidentes, realizamos controles preventivos robustos para anticiparnos a posibles ataques.



Cumplimiento Normativo y Mejora Continua

Tenemos políticas y prácticas que nos permiten garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones en materia de protección de datos y ciberseguridad. Además, actualizamos nuestra políticas, procedimientos y controles en ciberseguridad para estar en constante mejora y adaptación.



Evaluación y Gestión de Riesgos

Desarrollamos un marco estructurado para identificar proactivamente, analizar, evaluar y tratar los riesgos de seguridad que impactan a nuestros activos tecnológicos.

Las políticas y códigos están disponibles para todos los colaboradores de Clusterciar en el Sistema de Gestión Corporativo.

0

Incidentes críticos de ciberseguridad

32

Bloqueo de amenazas Phishing

62.673

Detección y bloqueo de Spam

0

Mensajes afectados con Malware

Definición de Amenazas Digitales

- **Phishing:** Es una técnica de ciberdelincuencia que utiliza el fraude y el engaño para manipular a sus víctimas y hacer que revelen información personal confidencial, como contraseñas o datos de tarjetas de crédito. Generalmente, se realiza a través de correos electrónicos o mensajes de texto que suplantan la identidad de una entidad de confianza.
- **Bloqueo de Spam:** Se refiere al proceso de filtrar y detener los correos electrónicos no deseados o "basura"; antes de que lleguen a la bandeja de entrada del usuario. Estos mensajes suelen ser publicitarios, pero también pueden ser el vehículo para amenazas como el phishing y el malware.
- **Malware:** Es la abreviatura de "software malicioso". Se trata de un término amplio que describe cualquier programa o código diseñado para infiltrarse en un dispositivo sin el consentimiento del propietario. El malware puede robar información, dañar archivos o interrumpir el funcionamiento normal del sistema.



3.5 Digitalización e innovación

GRI: 3-3

La conversación sobre innovación en **Clusterciar** comenzó durante nuestra participación en los talleres organizados en 2018 y 2019 por Pan American Energy y el Centro Pyme Adeneu. Estas instancias resultaron reveladoras, permitiéndonos comprender la importancia de enfocar nuestros esfuerzos en la innovación como elemento clave para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del negocio.

La pandemia de 2020 nos impulsó a implementar medidas que resultaron fundamentales para integrar de manera definitiva la innovación y la transformación digital en nuestra estrategia corporativa. En julio de ese mismo año, tras adoptar las acciones necesarias para garantizar la continuidad del negocio en el nuevo escenario de virtualidad impuesto por la pandemia —como el teletrabajo, la virtualización de servidores y el uso de servicios en la nube—, se creó la **Gerencia de Innovación y Tecnología**. La acción inmediata fue crear un plan de Innovación y Transformación digital con foco en la transformación cultural, la automatización de procesos y la adecuación

de la infraestructura de los sistemas (HDW y Soft). Con distintos grupos de interés, hemos participado en diferentes eventos relacionados con la temática organizados por el Centro Pyme, UTN, Cluster Vaca Muerta, entre otros.

Durante el FY24, la Gerencia de Innovación y Tecnología consolidó su rol estratégico enfrentando nuevos desafíos y materializando proyectos que fortalecen la transformación cultural y la automatización de procesos iniciada en 2020.

Los principales desafíos y resultados durante el 2024 fueron los siguientes:

- **Consolidación del ecosistema digital:** El principal desafío fue integrar las herramientas ya implementadas (RPA, TuLegajo, WeCheck, Tidu) en un ecosistema coherente que facilite la adopción futura de tecnologías de Inteligencia Artificial.
- **Migración hacia Business Intelligence:** Se completó la transición de múltiples reportes de Excel hacia Power BI, abarcando áreas críticas como:
 - Control de gestión de Trace Group
 - Logística y abastecimiento
 - Indicadores de CSMS

Algunos proyectos destacados del año fueron:

- **Sistema de reporte avanzado DDP:** Desarrollo de una solución propia para la Dirección de Desarrollo de las Personas (DDP) con funcionalidades superiores a Power BI
- **Optimización de procesos RPA:** Consolidación del sistema de automatización para contabilización de facturas y alertas de CSMS, mejorando la eficiencia operativa en un 70%.
- **Integración de herramientas de gestión:** Unificación de plataformas digitales para crear un flujo de trabajo más eficiente.



Prioridades de sostenibilidad y contribución a los ODS

GRI 2-23, 2-24, 2-28, 3-1, 3-3

G | governance o gobernanza

- Políticas Anticorrupción y Antisoborno
- El Código de Convivencia Corporativo establece el comportamiento ético como base de nuestras operaciones. La Oficina de Compliance gestionó la adhesión de todos los colaboradores al código, alcanzando un 100% de suscripción a través de la plataforma para firmas digitales "TuLegajo".
- Gobierno corporativo involucrado en el impacto del negocio a nivel social y ambiental.
- En el marco de Relaciones Institucionales, se mantuvieron y realizaron nuevas alianzas estratégicas con instituciones de diversos rubros

16

PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



17

ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS





- 1. SOMOS CLUSTERCIAR
- 2. SOBRE NUESTRO REPORTE
- 3. GOBIERNO CORPORATIVO
- 4. DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5. DESEMPEÑO AMBIENTAL
- 6. DESEMPEÑO SOCIAL
- 7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

4

Desempeño económico

GRI 3-3, 201-1

4.1 Ejercicio económico 2024

Gri 2-15, 2-23, 2-24, 2-26, 3-3

En el ejercicio cerrado el 31 de octubre de 2024, las empresas de **Clusterciar** alcanzaron una ganancia neta del ejercicio por operaciones continuadas después de impuestos de \$1.834.768.312, que se comparara con una ganancia de \$307.928.000, registrada el Ejercicio económico anterior.

Al cierre del ejercicio económico las empresas de **Clusterciar** presentan un stock de deuda de capital al sector financiero de \$ 828.600.000, que si bien en términos absolutos es mayor a la del año anterior (\$ 280.000.000), en términos relativos (respecto a la facturación) representa una disminución interanual del 18%.

El plazo medio de la deuda es de aproximadamente 12 meses, lo que es levemente superior al valor que tenían las empresas al cierre del ejercicio anterior. La reducción del nivel de endeudamiento sigue siendo una de las prioridades de **Clusterciar** para el corto y mediano plazo.

Durante el ejercicio 2024 el costo financiero neto relativo (medido en términos de ventas) fue del 2,9%, considerablemente menor al del año anterior; esto se debe a un manejo eficiente de la tesorería, aprovechando oportunidades que se presentaron para reducir el costo de la deuda y optimizar los resultados.

En el mes de febrero de 2024, **Trace Group S.A.** se convirtió en la primera Pyme del sector Oil&Gas en emitir obligaciones negociables como fuente de financiamiento alternativa a las bancarias tradicionales. La colocación fue muy exitosa -demostrando la confiabilidad que el grupo demostró en el sector financiero- obteniendo \$400.000.000 a una tasa Badlar -1. El plazo estipulado fue de 24 meses con amortización del capital en los meses 18, 21 y 24.

Lo anteriormente mencionado se evidencia en la evolución positiva de los principales ratios financieros y contables.

Empresas Clusterciar	FY2022	FY2023	FY2024
Liquidez	1,26	1,24	1,27
Endeudamiento CP	2,37	1,82	1,77
Endeudamiento LP	0,33	0,18	0,09
Solvencia	1,50	1,50	1,54
CF	4,32%	4,60%	2,90%
EBITDA	7,20%	9,80%	10,00%

Durante 2024 no recibimos asistencia económica de entidades nacionales, provinciales o municipales de los gobiernos, ya sea a través de beneficios fiscales, Subvenciones, subsidios,exenciones u otros beneficios financieros. Para obtener más información, solicite nuestros Estados Contables auditados los cuales son presentados ante los organismos de contralor, entidades financieras, clientes, y todo aquel que lo solicite. Los estados contables son auditados por el Estudio PGK en el caso de Trace Group SA, que tiene domicilio en Buenos Aires y por el Estudio Camporesi & Asociadosen el caso de las demás empresas, que tienen domicilio en Neuquén o Rio Negro.

4.2 Alianzas estratégicas

GRI 2-23, 2-28

En **Clusterciar** estamos comprometidos en colaborar con nuestros grupos de interés en los desafíos comunes que permitan crear valor compartido de largo plazo, contribuyendo al desarrollo económico del país mediante las actividades propias de los sectores donde participamos. Mantenemos alianzas y desarrollamos una participación con distintas empresas, cámaras y asociaciones con el fin de trabajar con diversos actores sociales en iniciativas en las que juntos podamos potenciar el impacto, aportar conocimiento y recursos para la concreción de objetivos en común.

A continuación, destacamos algunas de las asociaciones a las que pertenecemos, con el objetivo de fomentar el intercambio cultural, comercial e institucional.

	Proveedor de servicios de ingeniería especializados en procesos de gas y petróleo, con sede en Canadá desde 1987. GLE está compuesta por 225 ingenieros, diseñadores, consultores y administradores que prestan servicios en los mercados EPCm.	 2021: Firma de un acuerdo de cooperación técnica para llevar adelante proyectos de ingeniería e inspección.
	WaterTectonics diseña y fabrica soluciones de tratamiento de agua para aplicaciones de petróleo y gas, minería, industria y construcción. La compañía se especializa en tecnologías de tratamiento avanzadas que incluyen electrocoagulación, tratamiento químico, ajuste de pH, ultrafiltración, flotación de aire disuelto y ósmosis inversa. Un conjunto integral de servicios incluye investigación de tratabilidad, diseño industrial y servicios de campo de entrega de proyectos.	 2022: Firma del acuerdo de cooperación técnica en proyectos de ingeniería y desarrollo comercial de la tecnología de tratamiento de agua.
	AC&A combina a la perfección las ventajas de un estudio profesional con las de una empresa de servicios. Gracias a su amplio equipo interdisciplinario conformado por ingenieros, economistas, planificadores, arquitectos y diseñadores responden a los desafíos que le impone este mercado tan diverso de la infraestructura y la ingeniería civil.	 2022: Asociación estratégica junto a Trace Group y fundación conjunta de American Engineer Company en Colombia.
	Autodesk es líder mundial en tecnología de diseño y creación, y nuestro vínculo con tan prestigiosa marca data del segundo lustro de la década de 1990. Su misión es capacitar a los innovadores con diseño y tecnología para que puedan lograr lo nuevo posible. Su tecnología abarca la arquitectura, la ingeniería y la construcción, el diseño y la fabricación de productos, y los medios y el entretenimiento, lo que permite a los innovadores de todo el mundo resolver desafíos grandes y pequeños.	 +20 años: Distribuidores autorizados y socios comerciales desde el segundo lustro de la década de 1990, brindando servicios de capacitación e implementación.
	Windland se especializa en el Rental Corporativo para las diferentes industrias o empresas, el mantenimiento integral de la flota propia o de terceros, el rental de equipos de construcción y el servicio de movimiento de suelos.	 Desarrollo de alianza estratégica que los posiciona como uno de nuestros principales proveedores de vehículos, generando beneficios mutuos.
	Empresa global de consultoría, ingeniería y medio ambiente fundada en 1954, con +34,000 empleados en 450 ubicaciones en 6 continentes y +700 recursos en LATAM (Argentina, Chile y Perú). Se especializa en servicios integrados para el sector minero: estudios conceptuales, factibilidad, ingeniería de detalle, construcción, comisionamiento, servicios ambientales, sociales y permisología, gestión de recursos hídricos, procesamiento de minerales y energía	 2024: Firma de alianza estratégica internacional junto a Ciar y Trace Group para cobertura completa en ingeniería, supervisión e inspección en el mercado de minería, con enfoque en cobre, oro, plata y litio.
	Empresa con 53 años de experiencia especializada en Oil & Gas, petroquímica y energía, con presencia en USA y Latinoamérica. Su vocación EPC y sólido departamento de ingeniería complementa las capacidades de CIAR, permitiendo abordar proyectos de mayor complejidad técnica con experiencia internacional y contenido argentino.	 2024: Alianza estratégica para cobertura completa en ingeniería del mercado O&G (Upstream, Midstream y Downstream)



Relaciones institucionales

GRI 2-23, 2-28



4.3 Nuestros clientes y proveedores

Junto a nuestros clientes

Nuestra metodología de trabajo, así como la regionalización de nuestras oficinas, hacen posible la disponibilidad e interacción permanente de los recursos técnicos y humanos en las distintas localidades y operaciones.

De esta manera garantizamos la agilidad y la eficiencia en todos aquellos proyectos que requieren relevamientos en los yacimientos, y ofrecemos soluciones que reducen significativamente los costos de logística.





Medición de satisfacción de clientes

Contamos con un procedimiento para realizar la encuesta de satisfacción: **CLUSTER-PG-SGC-04 Encuesta de Satisfacción del Cliente**.

Compartimos nuestros resultados de las encuestas realizadas en el FY24:

En **Ciar** se recibieron **17 input** de evaluación de la satisfacción de los clientes.



A destacar:

TECPETROL y MEGA: Extensión de los acuerdos marco hasta 2025

YPF: Servicio de Ingeniería por especialidades

PECOM: Extensión de Acuerdos Marco hasta 2026



Q1	PAE
Q2	CONTRERAS HERMANOS - CGC - TECPETROL YPF - EXXON - PAE - PLUSPETROL - CHEVRON TOTAL AUSTRAL - YPF
Q3	YPF - CGC - PLUSPETROL
Q4	MEGA - TOTAL AUSTRAL

Gestión de la cadena de valor

Clusterciar considera a los proveedores como un aliado clave para que sus proyectos y servicios al cliente sean de una experiencia diferenciadora que mejore su bienestar y acompañe su crecimiento. Es por eso que alentamos a relaciones de largo plazo, responsables y transparentes.



Nuestros proveedores

GRI 2-6, 2-23, 2-29,3-1,3-3, 203-2, 204-1

En el FY24 contamos con un total de 2.235 proveedores activos segmentados en **Clase 1 (2,60%)** y **Clase 2 (97,40%)**.

Tomando como proveedor Clase 1 a toda empresa o persona externa a la estructura de **Clusterciar** que proporciona productos o servicios que afectan directamente los objetivos de **Calidad, Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional** establecidos en el marco del Sistema de Gestión Corporativo, y como proveedor Clase 2 a todo el resto.

Durante el FY24 realizamos compras por \$12.894 millones de pesos, entre el total de nuestros proveedores, de los cuales el 90% representa a proveedores locales, considerando proveedores locales a proveedores que están en las zonas de operaciones de **Clusterciar**.

Prácticas de selección, contratación y evaluación de proveedores

En Clusterciar, todos los procesos de contratación de proveedores están sistematizados bajo políticas establecidas en nuestro Sistema de Gestión Corporativo, con auditorías de inicio, indicadores de cumplimiento y evaluaciones del desempeño de las organizaciones y empresas, considerando la calidad del producto o servicio, el tiempo de entrega y la satisfacción del cliente. Actualmente, el 30% de nuestros proveedores Clase 1 tienen una evaluación vigente.

En materia ambiental, promovemos un compromiso de los proveedores con nuestra **Política Integrada del Sistema de Gestión Corporativo** y a través de auditorías y evaluaciones de desempeño, asegura su cumplimiento.





- 1. SOMOS CLUSTERCIAR
- 2. SOBRE NUESTRO REPORTE
- 3. GOBIERNO CORPORATIVO
- 4. DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5. DESEMPEÑO AMBIENTAL
- 6. DESEMPEÑO SOCIAL
- 7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

5

Desempeño ambiental

GRI 3-3



5. Desempeño ambiental

GRI 3-3

En el grupo **Clusterciar** asumimos un firme compromiso con la minimización de los impactos ambientales derivados de todas sus actividades operacionales. Para ello, hemos desarrollado e implementado un plan de gestión ambiental integral que abarca una serie de medidas estratégicas destinadas a la prevención, el control y el monitoreo continuo de los posibles impactos ambientales en cada una de las etapas que comprenden nuestras operaciones. Adicionalmente, nos comprometemos activamente con la adopción e implementación de tecnologías limpias y fuentes de energía renovable en la medida que sea factible, con el objetivo primordial de reducir de manera significativa nuestra huella de carbono.

En el ámbito de la eficiencia operativa y la reducción del consumo de recursos, hemos incorporado nuevas tecnologías y herramientas digitales para facilitar un trabajo colaborativo y eficiente en línea. Esta transición hacia plataformas digitales tiene como propósito fundamental evitar la realización de impresiones de documentos que no sean estrictamente necesarias, contribuyendo así a la conservación de recursos y a la disminución de la generación de residuos.

En particular, el sector de Administración ha implementado cambios significativos en sus procesos internos. Se ha eliminado por completo la impresión para archivo de documentos como facturas y órdenes de pago. Asimismo, se ha cesado la recepción de facturas impresas en papel, estableciendo la política de solicitar a los proveedores el envío exclusivo de facturas en formato digital. Esta medida ha permitido la implementación exitosa de la tecnología RPA (Robotics Process Automation) en el proceso de recepción y gestión de facturas, optimizando la eficiencia y favoreciendo de manera considerable la minimización en el uso de recursos materiales, como el papel y la tinta de impresión.

5.1 Sistema de gestión ambiental

En el grupo **Clusterciar** operamos bajo un **sistema de gestión ambiental dentro de la trinorma del integrado** que ha obtenido la certificación externa en **ISO 14.001:2015**. Esta certificación subraya nuestro compromiso con la gestión ambiental y nos proporciona un marco estructurado para identificar, evaluar y mitigar los posibles impactos ambientales derivados de nuestras operaciones, servicios y proyectos. La implementación de esta norma nos exige mantener un enfoque proactivo hacia la sostenibilidad, asegurando que nuestras actividades se desarrollen de manera responsable.





5.2 Cambio Climático

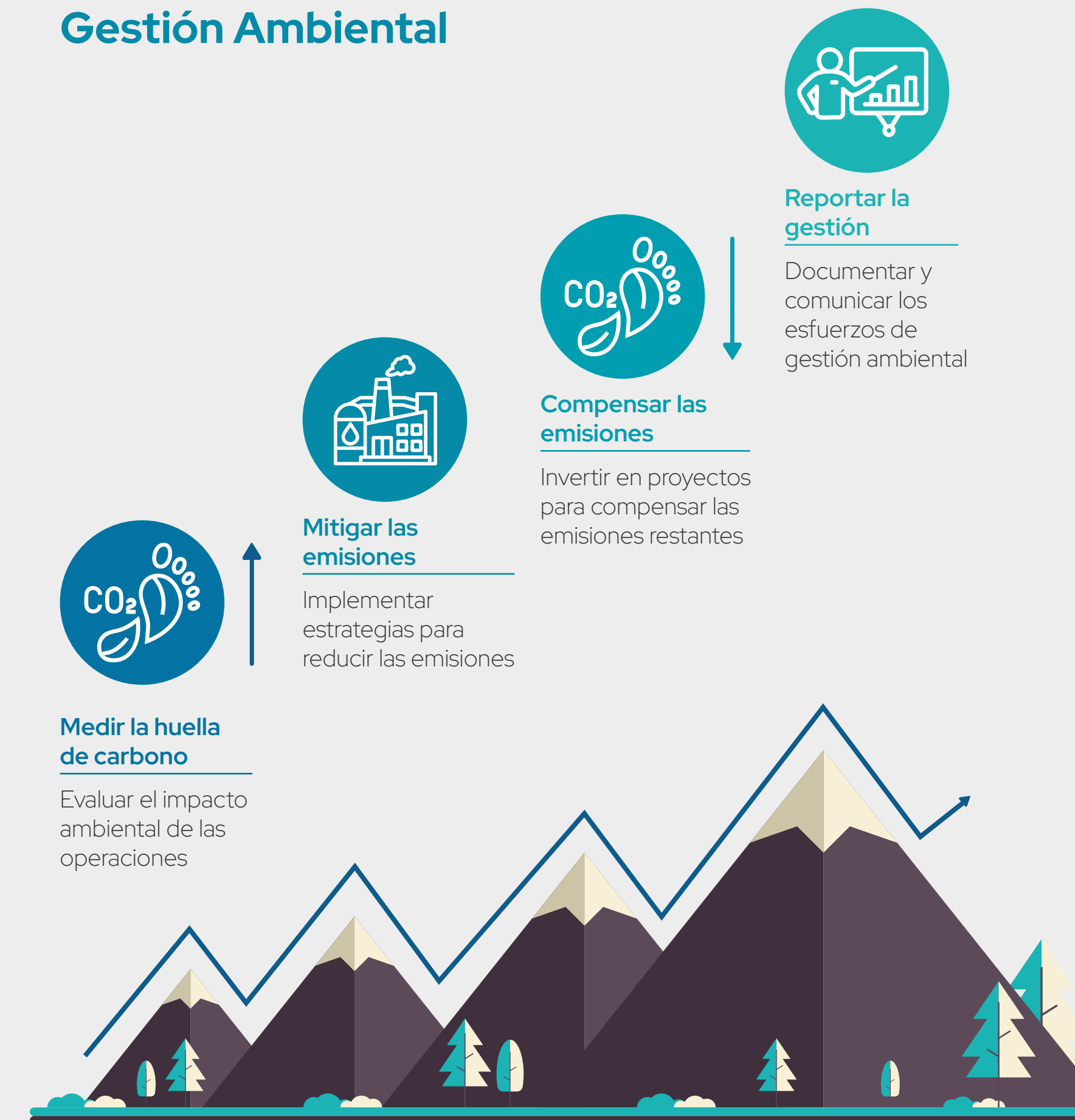
Dentro de nuestro sistema de gestión, hemos establecido procedimientos detallados que nos guían en la formulación de indicadores clave de desempeño ambiental. Estos indicadores son esenciales para cuantificar y monitorear nuestro impacto en el medio ambiente, permitiéndonos realizar un seguimiento continuo de nuestro desempeño y la efectividad de nuestras medidas de mitigación. En el año fiscal 2024 (FY24), llevamos a cabo Inventarios de Gases de Efecto Invernadero (GEI) con el objetivo de identificar y comenzar a gestionar nuestras diversas fuentes de emisiones. Este proceso de identificación es un paso fundamental para comprender a fondo nuestra contribución al cambio climático y para establecer una base sólida para futuras acciones de reducción.

5.2.1 Hacia un Inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI)

Mirando hacia el próximo período fiscal (FY25), en 2024 hemos iniciado la planificación para la implementación de un proceso integral de medición de la huella de carbono que contempla la actividad de todas las organizaciones del grupo, tanto empresas como fundación. Esta iniciativa nos permitirá obtener una comprensión precisa y detallada de nuestro impacto real en términos de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Al cuantificar nuestra huella de carbono, podremos identificar las áreas donde nuestras emisiones son más significativas y, en consecuencia, diseñar e implementar estrategias de mitigación más efectivas y específicas. Además, la medición de la huella de carbono nos facilitará la exploración y el desarrollo de proyectos de compensación de emisiones, así como la elaboración de informes transparentes y detallados sobre nuestras gestiones y avances en materia de sostenibilidad.

Este compromiso con la medición y la transparencia refleja nuestra dedicación a la mejora continua de nuestro desempeño ambiental y a la contribución a un futuro más sostenible.

Acciones de Gestión Ambiental





Promoción de prácticas sostenibles para el cuidado del planeta y la eficiencia energética

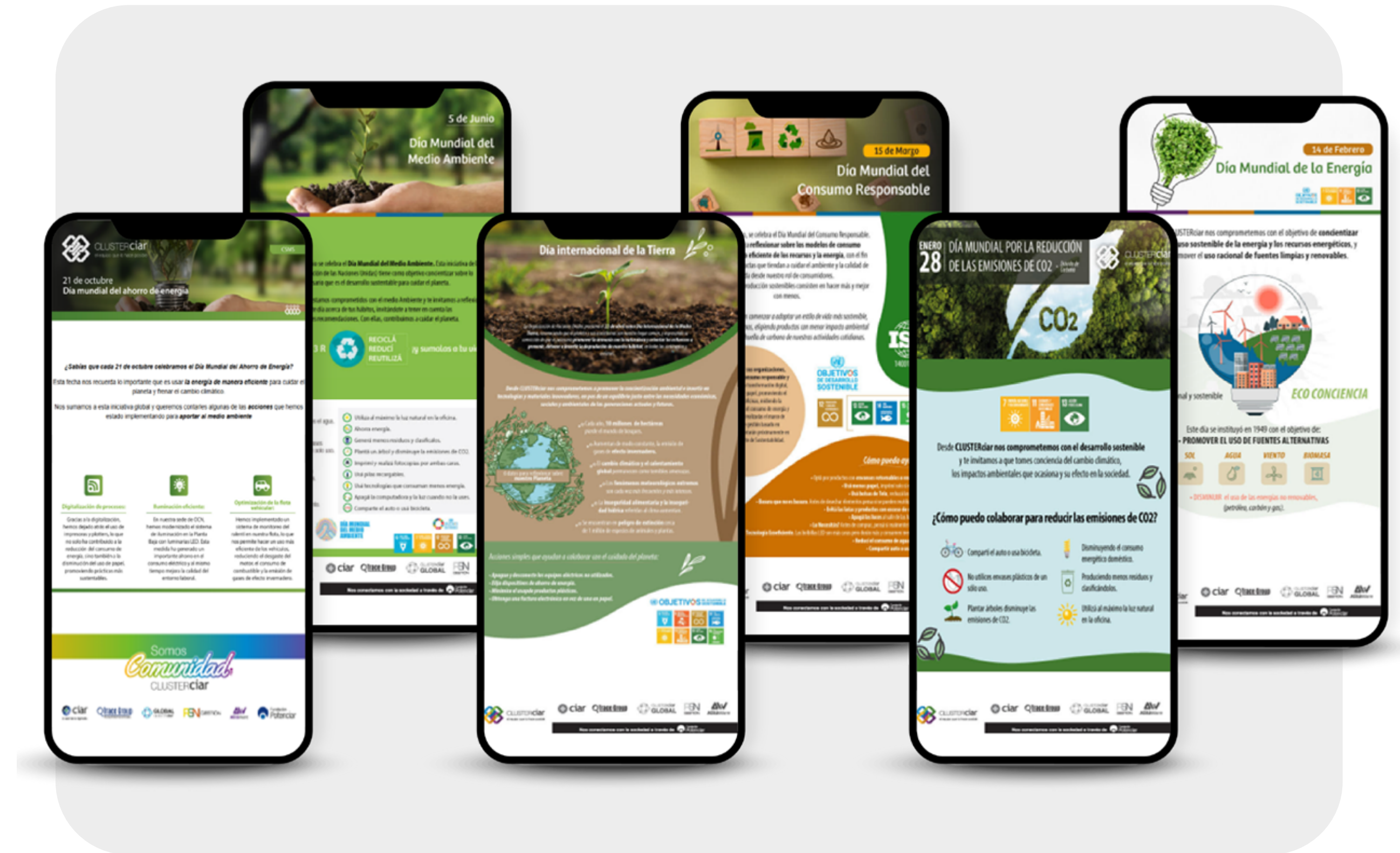
GRI: 2-29,3-3

En **Clusterciar** difundimos y promovemos diversas acciones orientadas al uso eficiente de la energía como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático. Entre estas iniciativas se destacan campañas de comunicación interna mediante cartelería y correos electrónicos que incentivan el apagado de luces en oficinas y salas de reuniones cuando no hay personal o no se están utilizando estos espacios.

Además, en nuestras oficinas contamos con zonas comunes equipadas con detectores de movimiento para el encendido automático de las luces solo cuando es necesario, contribuyendo así a la reducción del consumo energético.

Paralelamente, realizamos la difusión de nuestro Procedimiento **CLUSTER-PE-CSMS-06** para la Gestión de Residuos, promoviendo prácticas responsables de manejo y reducción de desechos dentro de la organización.

Estas acciones son ejemplos concretos de las comunicaciones implementadas; sin embargo, forman parte de una estrategia más amplia y estructurada que busca integrar la sostenibilidad en todos los niveles operativos y culturales de la empresa. Nuestro objetivo es generar conciencia y fomentar comportamientos responsables que impacten positivamente en el medio ambiente, alineados con una visión estratégica que trasciende simples medidas puntuales.





Gestión de las emisiones

GRI: 3-3,302-1,302-2, 302-3, 302-4,303-5,305-1,305-2,305-3,305-5

Reconocemos la trascendental importancia de armonizar el progreso económico, la equidad social y la sostenibilidad ambiental. En este sentido, **la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se erige como un imperativo ineludible para la preservación de los recursos naturales disponibles y para mitigar los efectos adversos del cambio climático.** Conscientes de esta responsabilidad, el primer paso estratégico para alcanzar un futuro más sostenible radica en comprender a fondo el impacto ambiental inherente a nuestras operaciones y actividades.

Como una propuesta proactiva y con una visión de mejora continua nos comprometemos a llevar a cabo una medición exhaustiva y detallada de nuestra huella de carbono. Esta evaluación integral permite obtener una comprensión profunda de nuestras emisiones directas e indirectas, proporcionando una base sólida para la definición de objetivos de reducción y la implementación de estrategias efectivas.

La huella de carbono se define como la cantidad total de GEI liberados a la atmósfera, causados directa o indirectamente por una organización, un producto o un servicio a lo largo de su ciclo de vida. Su cuantificación se realiza mediante la elaboración de un inventario de GEI, expresado en toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e). Este inventario abarca los tres principales gases de efecto invernadero considerados en el Protocolo de Kioto, un instrumento internacional fundamental para la acción climática: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) y óxido nitroso (N₂O). La medición de la huella de carbono nos permite identificar las principales fuentes de emisión dentro de nuestra cadena de valor y establecer prioridades para la implementación de medidas de mitigación.

En nuestro firme compromiso por avanzar hacia este objetivo crucial, hemos desarrollado un inventario detallado que consolida la metodología de análisis y el proceso de relevamiento de datos de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero que generamos durante el período de actividad correspondiente al año fiscal 2024 (FY24). Para garantizar la rigurosidad y la transparencia de este ejercicio,

hemos tomado como referencia la **norma internacional ISO 14064-1**, que especifica los principios y requisitos para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero a nivel de organización. Asimismo, hemos considerado los lineamientos establecidos por el **GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol)**, un marco metodológico ampliamente reconocido a nivel global para la elaboración de inventarios de emisiones de GEI. Este enfoque metodológico robusto nos permite obtener resultados confiables y comparables, sentando las bases para un proceso continuo de gestión y reducción de nuestras emisiones de carbono.

Para **Clusterciar**, la huella de carbono seguirá los parámetros establecidos para una "organización". El análisis de huella de carbono proporciona como resultado un dato que puede ser utilizado como indicador ambiental global de la actividad que desarrolla **Clusterciar** y sus organizaciones.

Ventajas que aporta el cálculo de la huella de carbono

El cálculo de la huella de carbono de una organización se constituye como una herramienta con una doble finalidad: reducir los costes que implica el consumo de energía para iluminación, climatización, calefacción y transporte y, por otro lado, contribuir a la reducción de las emisiones de **GEI** y a una mayor concienciación medioambiental.

El informe reporta las emisiones de **GEI** correspondiente al FY 2024, es decir, a las actividades comprendidas efectuadas desde el 1 de noviembre del 2023 al 31 de octubre del 2024. Por lo tanto, cabe aclarar que la recolección de los datos se realizó bajo una periodicidad anual.

El inventario de GEI presentado en este Informe se circunscribe a:

- **Oficina Central de Neuquén (OCN):** calle Buenos Aires 57 PB, Neuquén Capital
- **Instituto Potenciar Albinegro (IPA):** Club Cipolletti, Av. Mengelle 210. Cipolletti, Río Negro
- **Instituto Técnico Potenciar (ITP):** Ruta 151 Km. 2.1, Paraje la Ilanada. Cipolletti, Río Negro.

Adaptación y Mitigación al Cambio Climático	ODS principal	ODS conexos						
Transición energética	07 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	08 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	09 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	12 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 
Transporte Sostenible	09 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	03 SALUD Y BIENESTAR 	07 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	08 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	12 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	
Territorios sostenibles	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	06 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	07 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	09 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 		
Conservación de ecosistemas	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	06 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 				

Emisiones de GEI por tipo de Alcances

Detalle de las emisiones generadas por cada fuente de emisión y absorción de GEI identificado.

Periodo Fiscal 2024: 11/01/202 - 10/31/2024

En el año fiscal 2024, la empresa Clusterciar emitió **2810,08** toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e) considerando los alcances 1, 2 y 3.

Clasificaciones por fuente de emisiones de GEI (GHG Protocol)	Actividades - HC Clusterciar	Dióxido de carbono [tCO ₂]	Metano [tCH ₄]	Óxido Nitroso [tN ₂ O]	Emisiones GEI [tCO ₂ e]
Alcance 1	Emisiones directas de GEI	2681,12	0,2072	0,0255	2694,25
1.1. Emisiones directas provenientes de la combustión fija (estacionaria)	Consumo de gas natural para calefacción de oficinas	54,67	0,0897	0,002918	58,134
1.2. Emisiones directas provenientes de la combustión móvil	Desplazamientos en vehículos por consumo de gasoil	2599,985	0,105	0,021	2608,95
	Desplazamientos en vehículos por consumo de nafta	26,464	0,013	0,001	27,17
Alcance 2	Emisiones indirectas de GEI provenientes de energía importada	0	0	0	42,60
2.1. Emisiones indirectas provenientes de la energía importada (kWh)	Consumo de electricidad				42,60
Alcance 3	Otras emisiones indirectas de GEI	0	0	0	73,23
3.1. Viajes aéreos realizados durante el FY2024	Consumo de electricidad				73,23
3.2. Indumentaria otorgada a los colaboradores durante el FY2024	Cantidad de ropa entregada				52,55
3.3. Home Office	Total de personas que realizan teletrabajo				7,38
TOTAL DE EMISIONES [tCO ₂ e]					2810,08



Verificación externa de la Huella de Carbono de Clusterciar para el Año Fiscal 2024

En nuestro firme compromiso con la transparencia y la sostenibilidad ambiental, el informe de huella de carbono ha sido sometido a un riguroso proceso de verificación externa. Esta auditoría independiente fue llevada a cabo por la consultora **CARBON NEUTRAL+**, reconocida por su expertise en la evaluación y certificación de huella de carbono, llevando a cabo una exhaustiva revisión de los datos e información presentados en nuestro informe. Su trabajo se centró en la verificación del cumplimiento de los lineamientos y requisitos establecidos por el **GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard**, el estándar internacional de referencia para la contabilización y el reporte de emisiones de gases de efecto invernadero.

La verificación externa realizada por **CARBON NEUTRAL+** nos brinda una mayor confianza en la exactitud y la integridad de los datos reportados en nuestra huella de carbono. Este proceso de auditoría independiente subraya nuestro compromiso con la mejora continua de nuestro desempeño ambiental y con la adopción de prácticas empresariales responsables y sostenibles. Los resultados de esta verificación serán fundamentales para la definición de futuras estrategias de reducción de emisiones y para el seguimiento de nuestro progreso hacia la mitigación del cambio climático.





Uso eficiente de nuestros Vehículos

GRI 302-4

En el **Sector de Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud (CSMS)**, la gestión ambiental y la eficiencia operativa son pilares fundamentales de nuestra estrategia corporativa. En este contexto, hemos establecido objetivos para el uso eficiente de nuestra flota vehicular, reconociendo el impacto significativo que el consumo de combustible y la consecuente generación de gases de efecto invernadero. Este reporte se detalla el progreso y los resultados alcanzados.

Nuestra estrategia para la eficiencia vehicular se centra en la optimización de la conducción y el mantenimiento preventivo de nuestra flota. Creemos firmemente que una conducción responsable y la adecuada conservación de los vehículos no solo contribuyen a la reducción del consumo de combustible y las emisiones de GEI, sino que también impactan positivamente en la seguridad

de nuestros colaboradores y en la reducción de costos operativos a largo plazo.

Análisis del cumplimiento de nuestros objetivos de eficiencia vehicular durante el período FY2024:

Objetivo Estratégico: Mejorar nuestra performance en Conducción Vehicular

- **Indicador Clave de Desempeño (KPI):** Índice de Riesgo Vehicular Bajo (categorizado como Verde) igual o superior al 95%. Este indicador se basa en un sistema integral de seguimiento satelital de vehículos. Un índice consistentemente alto refleja un compromiso generalizado con la seguridad y la eficiencia en la conducción.

- **Metodología de Seguimiento:** El Índice de Riesgo Vehicular se calcula mensualmente a través del análisis de datos recopilados mediante sistemas de seguimiento (Microtracks) instalados en nuestros vehículos. Este sistema nos permite identificar áreas de mejora y reconocer a los conductores que demuestran un desempeño sobresaliente en términos de seguridad y eficiencia. Los

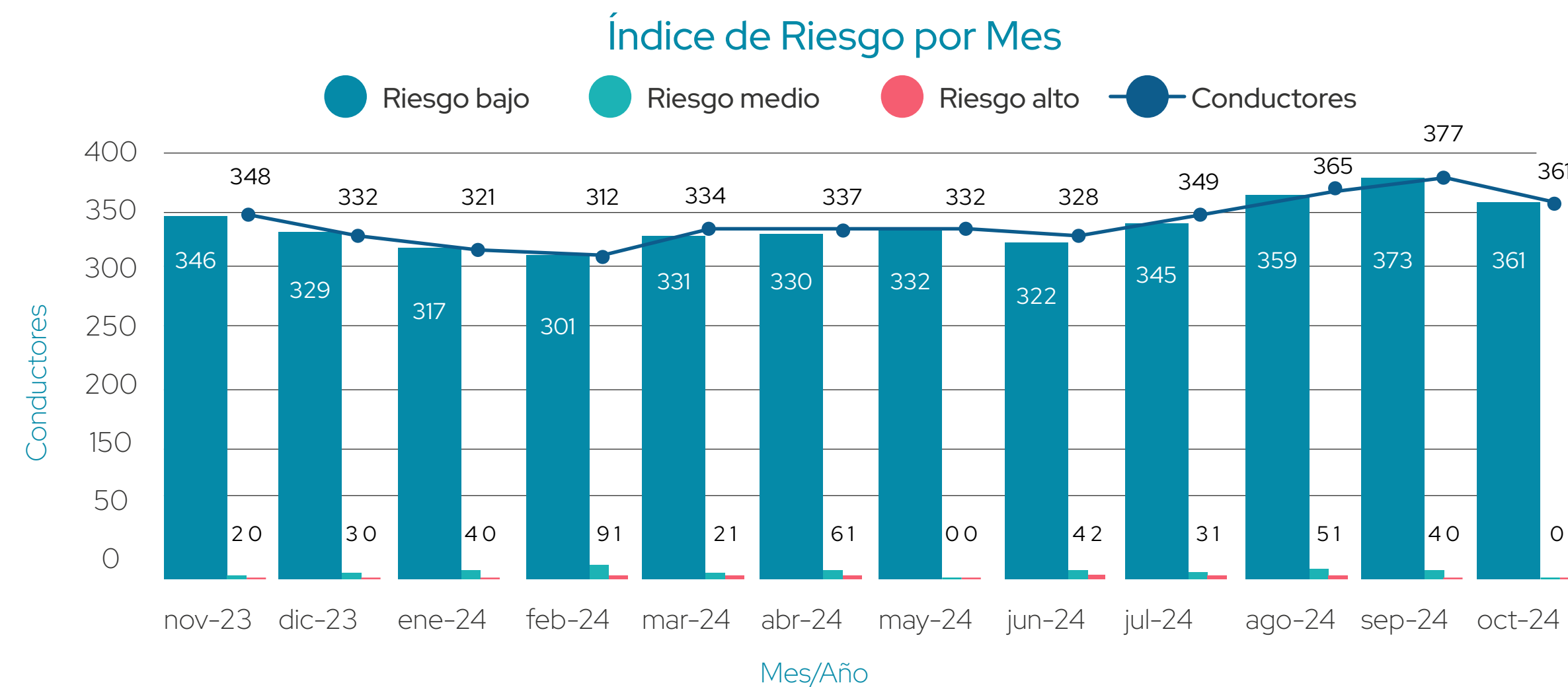
conductores reciben retroalimentación periódica sobre su desempeño, y se implementan programas de capacitación y concientización para reforzar las prácticas de conducción segura y eficiente.

- **Resultado Alcanzado en FY2024:** 98,78%. Este resultado supera nuestro objetivo establecido del 95%, lo que demuestra el fuerte compromiso y la efectividad de las estrategias implementadas para optimizar la conducción vehicular. El alto porcentaje alcanzado refleja una cultura organizacional que prioriza la seguridad y la eficiencia en todas nuestras operaciones de transporte. Este logro no solo contribuye a la reducción de nuestro impacto ambiental, sino que también se traduce en menores costos de mantenimiento y una mayor vida útil de nuestra flota vehicular.

- **Análisis del Resultado:** El éxito en el mantenimiento de un Índice de Riesgo Vehicular consistentemente alto durante el FY2024 es el resultado de una combinación de factores. En primer lugar, la implementación de programas de capacitación continua en conducción defensiva y



eficiente ha permitido a nuestros conductores operar los vehículos de manera segura y optimizada. En segundo lugar, la tecnología de seguimiento (Microtracks) nos ha permitido monitorear el comportamiento de conducción en tiempo real, identificar áreas de riesgo y proporcionar retroalimentación oportuna a los conductores. Finalmente, el compromiso de la alta dirección con la sostenibilidad y la eficiencia ha fomentado una cultura organizacional en la que la conducción responsable es valorada y recompensada.





Cantidad de km recorridos durante el periodo FY2024 y su nivel de riesgo asociado

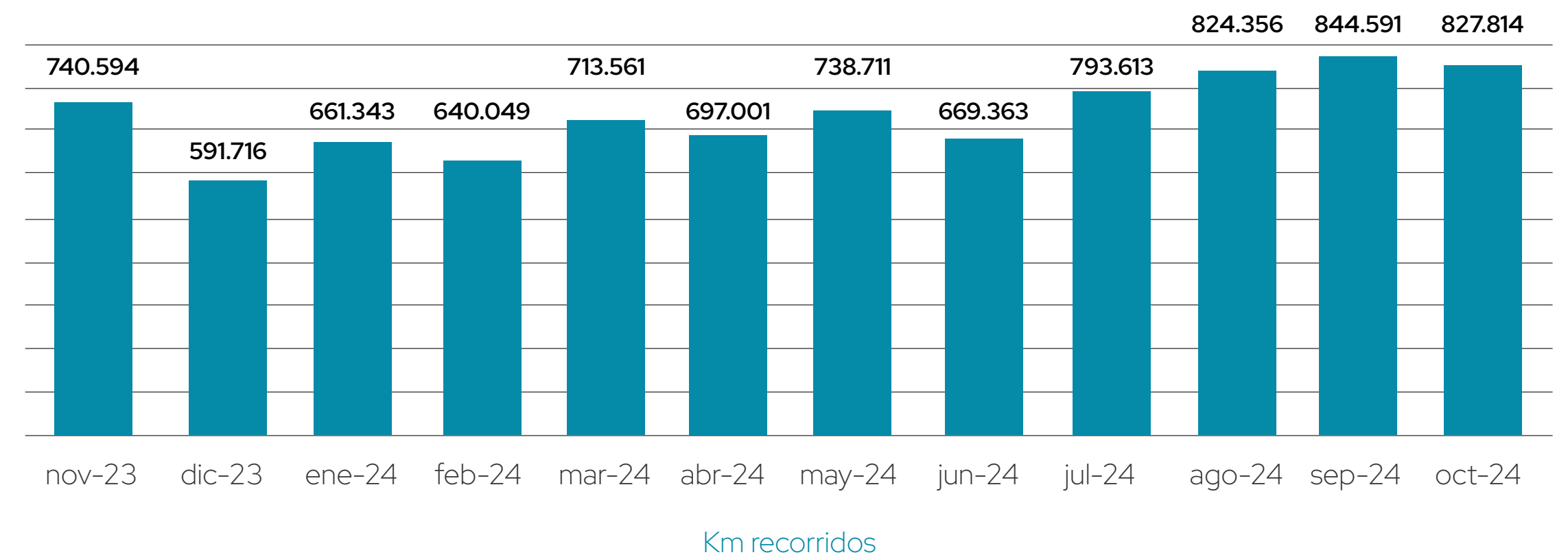
GRI 302-2,302-4

El presente análisis se centra en la utilización de la flota vehicular durante el año fiscal 2024, cuantificando la distancia total recorrida y evaluando el nivel de riesgo inherente a dichas operaciones. Es importante subrayar que este indicador se orienta al **uso eficiente y seguro de los vehículos**, más que al desempeño individual de los conductores. **El objetivo principal es comprender la exposición al riesgo vinculada a la movilidad del Grupo, expresada en kilómetros recorridos.**

Durante el periodo analizado, se registró una cantidad significativa de kilómetros recorridos, superando los 8.7 millones. Un hallazgo destacable es que más del 99% de esta distancia se acumuló en condiciones catalogadas como de Riesgo Bajo (identificado con el color Verde). Este dato sugiere una gestión proactiva de la seguridad vial y una planificación de rutas que prioriza entornos de menor peligrosidad.

Para el año fiscal 2024, nuestro indicador de control de kilómetros recorridos y su nivel de riesgo asociado continúa siendo una métrica clave para la gestión de la sostenibilidad y la seguridad operativa. Su seguimiento permite identificar tendencias, evaluar la efectividad de las medidas de mitigación de riesgos y optimizar la utilización de los recursos vehiculares. La información detallada sobre el desempeño de este indicador durante el FY2024 se presenta a continuación:

Distancia recorrida por mes FY24



Km recorridos	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
8.742.712	8.665.116	60.705	16.891
	99,1%	0,7%	0,2%



Indicador Ralentí FY24

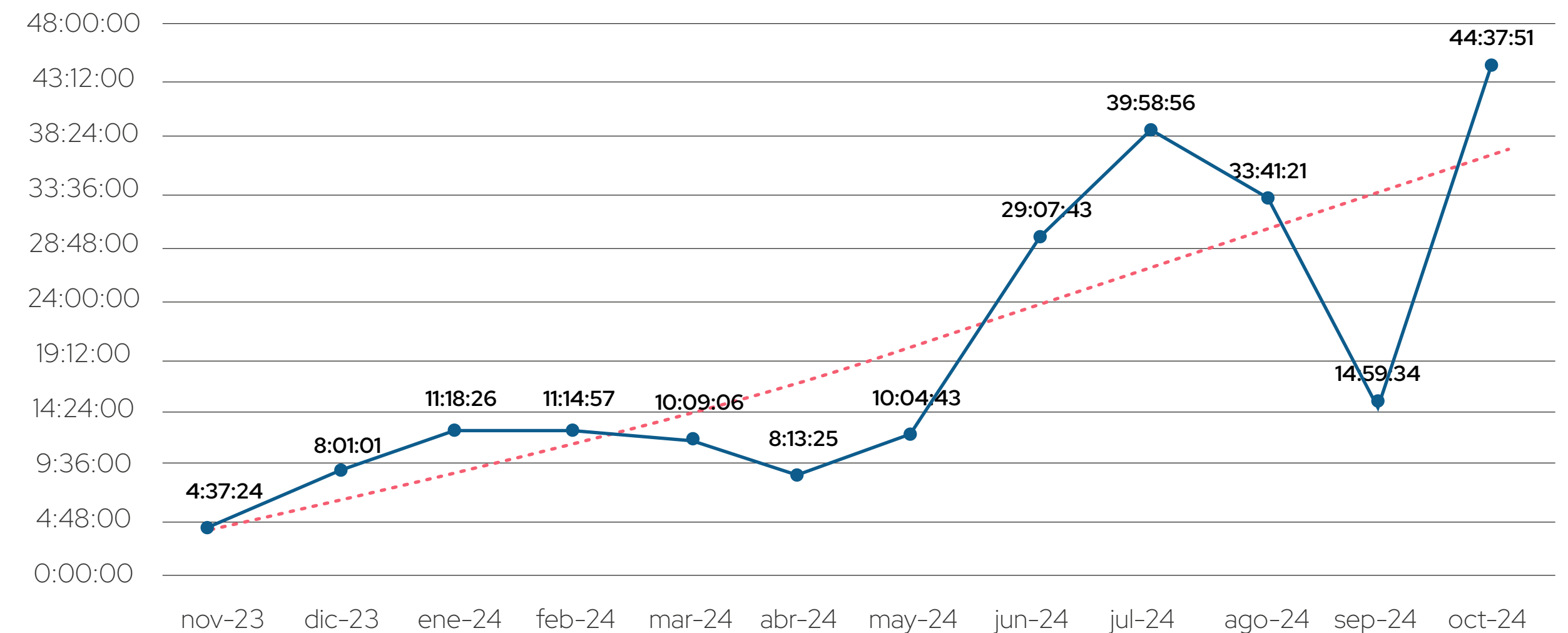
GRI 302-2,302-4

Mantener un vehículo al ralentí —es decir, con el motor encendido pero detenido— constituye una práctica ineficiente con diversas consecuencias adversas. Esta acción provoca un desgaste mecánico prematuro en varios componentes del vehículo, reduciendo su vida útil y elevando los costos de mantenimiento. Además, genera emisiones innecesarias de Gases de Efecto Invernadero (GEIs), afectando negativamente al medio ambiente. Estos GEIs contribuyen al cambio climático y deterioran la calidad del aire en nuestro entorno. Adicionalmente, el ralentí implica un consumo evitable de combustible y aceite de motor, recursos valiosos que se desperdician sin generar ningún beneficio productivo.

Con el objetivo de mitigar la generación de GEIs originada por el uso inapropiado de los vehículos de la empresa, Clusterciar ha implementado un sistema de medición del tiempo de ralentí en su flota. Esta iniciativa busca obtener datos concretos sobre la magnitud de esta práctica y su impacto ambiental y económico.

En la fase actual del proyecto, nos encontramos en la etapa de análisis de la información recopilada. Inicialmente, nuestro foco estará puesto en asegurar que los niveles de ralentí no se incrementen respecto a los valores observados en los meses iniciales de la medición. Asimismo, se realizará un seguimiento para identificar y abordar posibles casos de conductores con un tiempo de ralentí excesivo, promoviendo así una conducción más eficiente y responsable con el medio ambiente.

Horas de Ralentí en el FY24



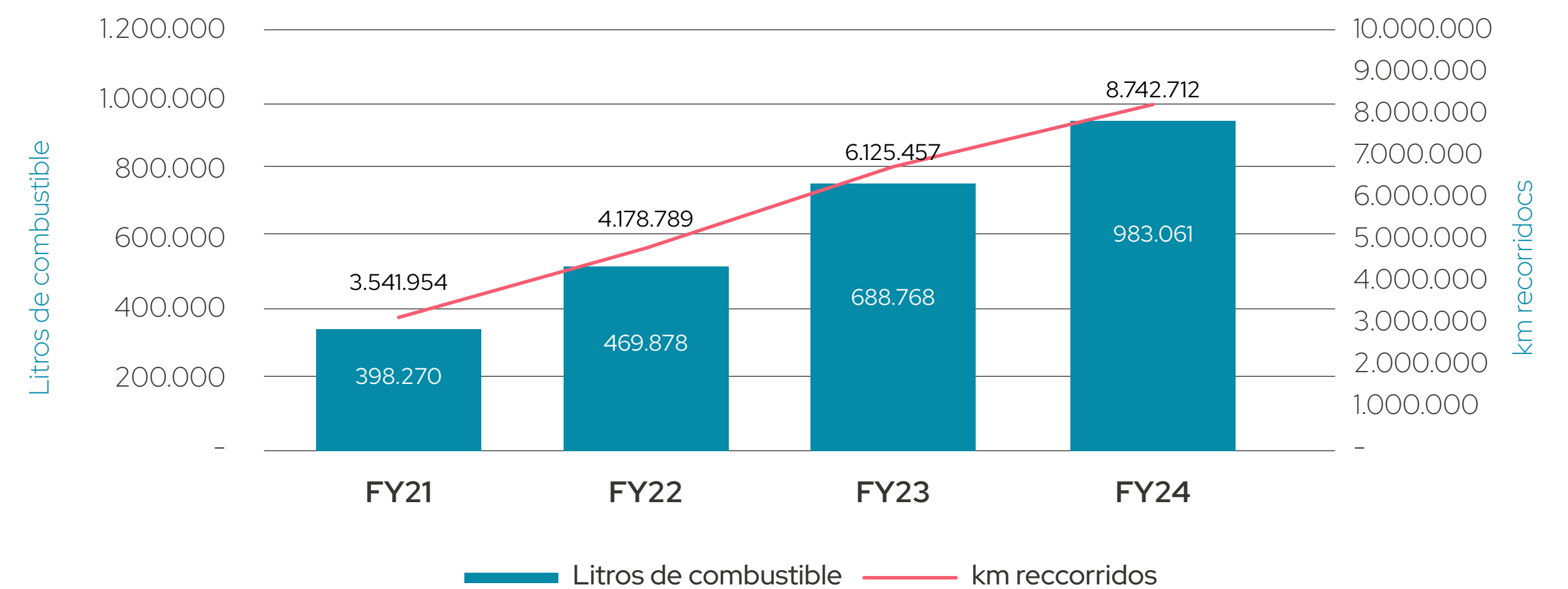


Estadísticas de consumo de combustible fósil (Gasoil)

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-2

En los últimos años, Clusterciar ha experimentado un crecimiento sostenido y significativo en todos sus proyectos y servicios. Este avance constante ha impulsado la creación de nuevas fuentes de empleo, fortaleciendo a su vez el desarrollo y la capacidad de sus proveedores. La satisfacción de los clientes se ha mantenido como un pilar fundamental, consolidando la reputación y la confianza en la empresa. Sin embargo, esta expansión también ha conllevado un aumento en la operatividad logística, reflejado directamente en el incremento de la flota vehicular utilizada y, por consiguiente, en un mayor número de kilómetros recorridos y consumo de combustible. Este escenario plantea desafíos importantes en términos de sostenibilidad y eficiencia operativa, requiriendo una atención detallada y la implementación de estrategias que mitiguen el impacto ambiental asociado a estas actividades.

Consumo Anual de combustible + km recorrido





5.2.2 Eficiencia Energética

Estadísticas de consumo eléctrico

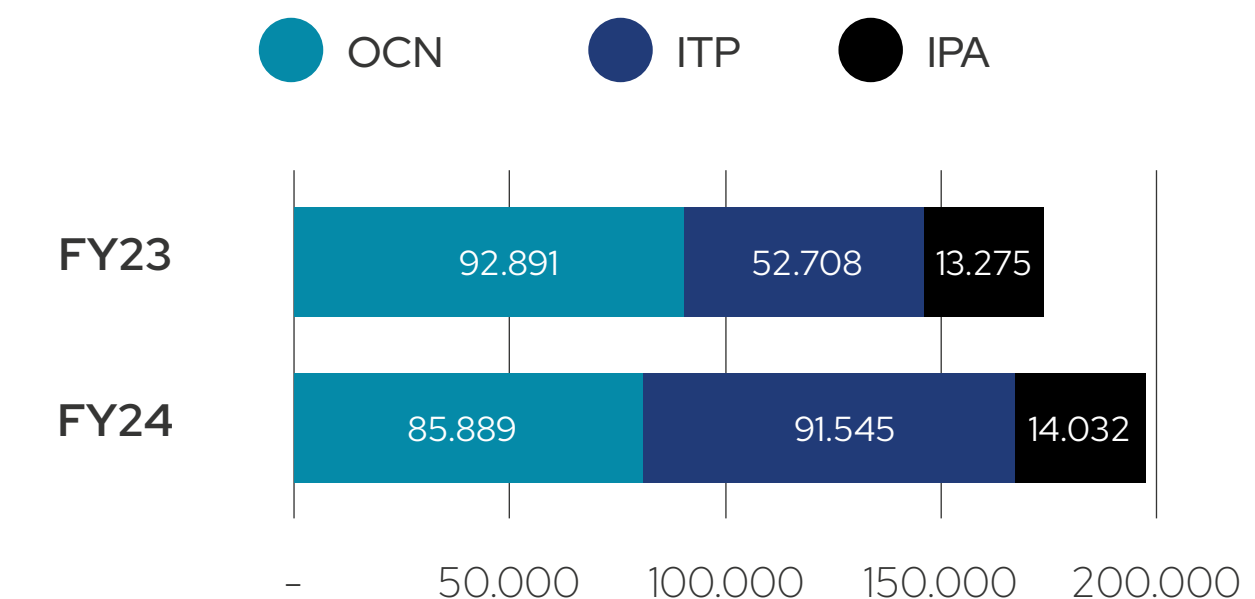
GRI: 3-3, 11.6.1, 11.6.6, 103-1, 103-2, 103-3, 302-1, 302-4, 303-5

Clusterciar ha adoptado un modelo de trabajo híbrido que combina un 75% de trabajo remoto y un 25% de actividad presencial. Esta estrategia inicial tuvo un impacto positivo en la disminución del consumo energético en sus instalaciones. No obstante, durante el ejercicio fiscal 2024, se observó un aumento en la presencialidad y una mayor ocupación de los edificios, especialmente en el **Instituto Potenciar Albinero (IPA)** y en el **Instituto Técnico Potenciar (ITP)**, lo que influyó en el consumo energético general. A pesar de este incremento en la actividad presencial, **Clusterciar** mantiene un firme compromiso con la eficiencia energética y continúa implementando un plan de acción integral. Este plan se enfoca en la sensibilización del personal sobre el uso responsable de los sistemas electrónicos, promoviendo la práctica de apagar las luces en oficinas que no estén en uso y avanzando en la sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED de menor consumo energético.

En cuanto a las cifras de consumo energético, se registró un aumento general del 21% en el FY24, alcanzando los 191.466 kWh, en comparación con los 158.874 kWh consumidos en el FY23. Al analizar el consumo por instalación, se identificaron tendencias diversas.

La **Oficina Central de Neuquén (OCN)** logró una reducción del 8% en su consumo energético dado el cambio de luminarias por LED. Por otro lado, el secundario **ITP** experimentó un incremento significativo del 74% en su consumo, mientras que el colegio **IPA** registró un aumento más moderado del 6%. Estos datos detallados permiten a **Clusterciar** comprender mejor los patrones de consumo en cada una de sus instalaciones y focalizar sus esfuerzos en aquellas áreas donde se presentan mayores oportunidades de mejora en la eficiencia energética. El análisis de estas variaciones es fundamental para la revisión y optimización del plan de acción en curso y para la definición de nuevas estrategias que permitan mitigar el impacto del aumento de la actividad presencial en el consumo energético global de la organización.

Comparativa anual de consumo kWh





Estadísticas de consumo de gas natural

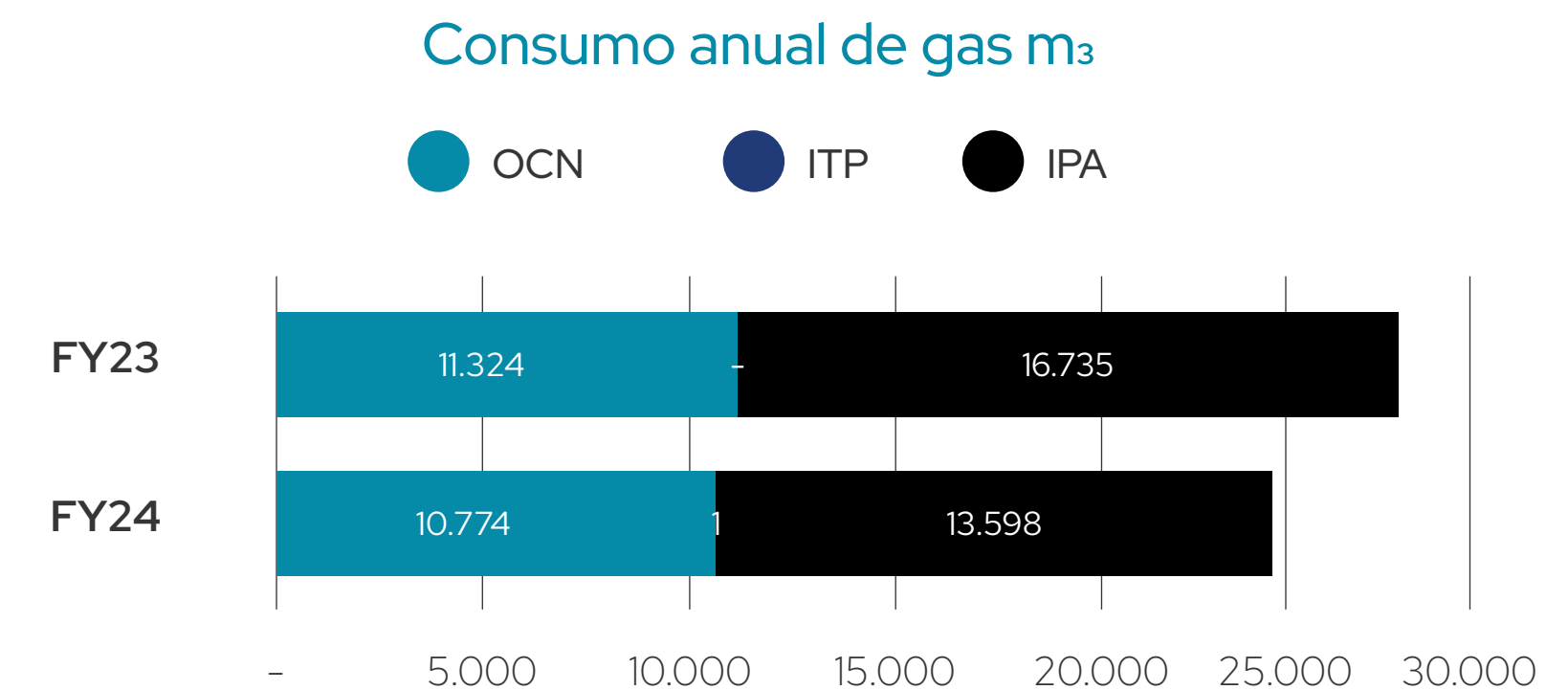
GRI 103-1, 103-2, 103-3, 302-1

El consumo de gas natural en nuestra **Oficina Central de Neuquén** y en los institutos **ITP** e **IPA** se destina exclusivamente a la calefacción centralizada de los edificios. Debido a esta aplicación específica, la demanda de gas natural presenta una marcada estacionalidad, con un pico considerable durante los meses invernales, cuando las bajas temperaturas requieren un uso intensivo de los sistemas de calefacción. Por el contrario, durante los meses cálidos, el consumo de gas natural experimenta una reducción drástica, limitándose a niveles mínimos necesarios para mantener operativos los sistemas o servicios auxiliares que pudieran requerirlo.

En términos generales, el consumo total de gas natural durante el año fiscal 2024 (FY24) experimentó un incremento significativo del 15%, alcanzando un volumen de 28.059 m³. Esta cifra contrasta con el consumo registrado en el año fiscal 2023 (FY23), que fue de 24.372 m³, lo que representa un aumento absoluto de 3.687 m³.

Al analizar el consumo por instalación, se observan dinámicas diferenciadas entre los distintos centros operativos. La **Oficina Central de Neuquén (OCN)** registró un incremento en su consumo de gas natural del 5%. El **ITP** mantuvo su nivel de consumo en 0%. Por

otro lado, el **IPA** experimentó el mayor incremento en el consumo de gas natural, con un aumento del 23%. Esta variación significativa en el **IPA** podría ser atribuible a diversos factores, tales como una mayor demanda de calefacción debido a condiciones climáticas más rigurosas y a la expansión de sus instalaciones y actividades.





5.3 Economía circular

En **Clusterciar** adoptamos el modelo de **economía circular** para avanzar hacia una gestión más responsable, resiliente y alineada con los desafíos ambientales y sociales actuales, y maximizar el uso eficiente de los recursos y reduciendo la generación de residuos.

5.3.1 Estadísticas de consumo de agua

GRI: 3-3, 11.6.1, 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

No utilizamos el agua como insumo directo en los procesos productivos, lo que implica la ausencia de un consumo industrial del recurso hídrico. El uso del agua se limita a las actividades domésticas en la Oficina Central de Neuquén y en los institutos. No obstante, mantenemos un firme compromiso con la optimización y la eficiencia en el uso del agua, reconociendo su valor como recurso natural esencial.

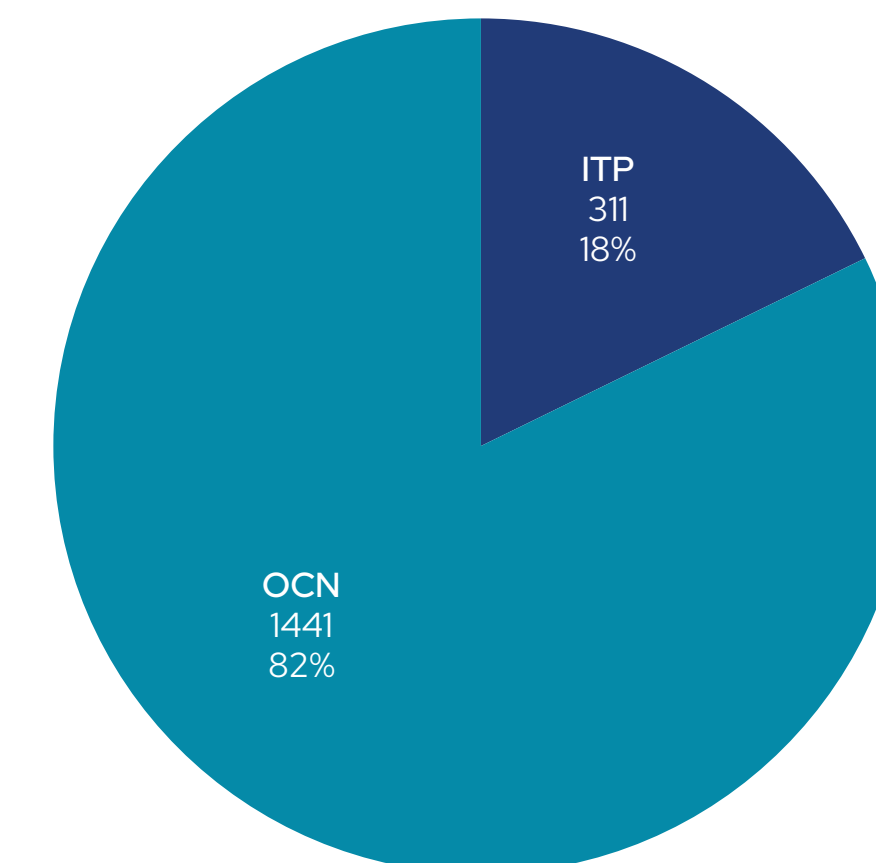
Durante el año fiscal 2024, el consumo total acumulado de agua en la Oficina Central de Neuquén alcanzó los 1.752 metros cúbicos. Este volumen refleja el uso para actividades cotidianas del personal y el mantenimiento de las instalaciones.

En el mes de marzo, llevamos a cabo una jornada de limpieza y mantenimiento preventivo de los tanques de almacenamiento de agua y los termotanques instalados en la Oficina Central de Neuquén. Estas acciones buscaron garantizar la calidad del agua utilizada y prolongar la vida útil de los equipos.

Adicionalmente, durante el mes de julio, realizamos una limpieza profunda y el reacondicionamiento integral de los dispensadores de agua ubicados en las diferentes áreas del edificio. Estas tareas de mantenimiento aseguran el correcto funcionamiento de los dispensadores y la provisión de agua en condiciones óptimas para el consumo del personal y visitantes.

Continuamos explorando e implementando prácticas (como grifería temporizada en colegios y campañas de concientización en oficinas) que contribuyan a la reducción del consumo de agua y a la promoción de un uso responsable de este recurso vital en todas sus operaciones.

Consumo anual de agua M³





5.3.2 Gestión de materiales

GRI: 3-3, 301-1, 301-2, 301-3

En nuestra gestión operativa, priorizamos un consumo responsable de los recursos naturales y promovemos activamente la adopción de tecnologías innovadoras. Estas tecnologías no solo buscan optimizar la eficiencia de nuestros procesos internos, sino que también están orientadas a minimizar nuestro impacto ambiental, contribuyendo así a la preservación del entorno. En esta línea de acción, nuestro compromiso se centra en lograr una mayor eficiencia en todas nuestras actividades. Esto implica, entre otras cosas, la implementación de soluciones digitales que permitan agilizar y facilitar la interacción de las personas con nuestra organización, brindándoles acceso oportuno a la información y a los servicios que requieren de manera ágil y sencilla.

5.3.3 Estadísticas de consumo de papel

Un enfoque en la digitalización y sus desafíos

El consumo de papel representa una fuente significativa de emisiones dentro de nuestro análisis de consumo de materiales. Reconociendo este impacto, en 2020 iniciamos un plan estratégico de digitalización de procesos con el objetivo primordial de disminuir nuestra dependencia de la documentación física. Esta iniciativa ambiciosa buscaba

transformar la operativa diaria, migrando flujos de trabajo tradicionales basados en papel hacia alternativas digitales más eficientes y sostenibles.

La implementación de este plan de digitalización abarcó diversas áreas funcionales de la organización, generando ejemplos concretos de su alcance. En el ámbito de **Recursos Humanos**, se implementó la creación de legajos digitales de colaboradores, eliminando la necesidad de voluminosos archivos físicos. De manera similar, en el área de administración, se adoptó la recepción digital de remitos y facturas, agilizando los procesos contables y reduciendo la manipulación de documentos en papel. Finalmente, la interacción con nuestros clientes y proveedores también se vio transformada mediante la presentación de documentación relevante en formato digital, facilitando el intercambio de información y minimizando la impresión innecesaria.

La transición hacia esta nueva metodología en la gestión de procesos produjo un impacto considerablemente positivo en la reducción del consumo de resmas de papel dentro de la organización. Los esfuerzos de digitalización demostraron ser efectivos para disminuir significativamente la demanda de este recurso, lo que se tradujo en una menor huella ambiental asociada al consumo de materiales de oficina. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, en el transcurso del año 2023 se observó la necesidad de realizar nuevas adquisiciones de papel para la impresión de documentos. Esta situación se debió principalmente a la persistencia de requerimientos por parte de diversas entidades públicas, las cuales aún solicitan la presentación de documentación de legajos en formato



físico, lo que impone una limitación a la completa eliminación del uso de papel en ciertos trámites regulatorios. Esta circunstancia subraya la importancia de continuar promoviendo la digitalización a nivel externo y explorando soluciones alternativas para satisfacer los requerimientos de las entidades públicas sin comprometer los avances logrados en la reducción del consumo de papel.

5.3.4 Gestión de los residuos

GRI: 3-3, 11.5.1, 11.5.2, 306-1, 306-2

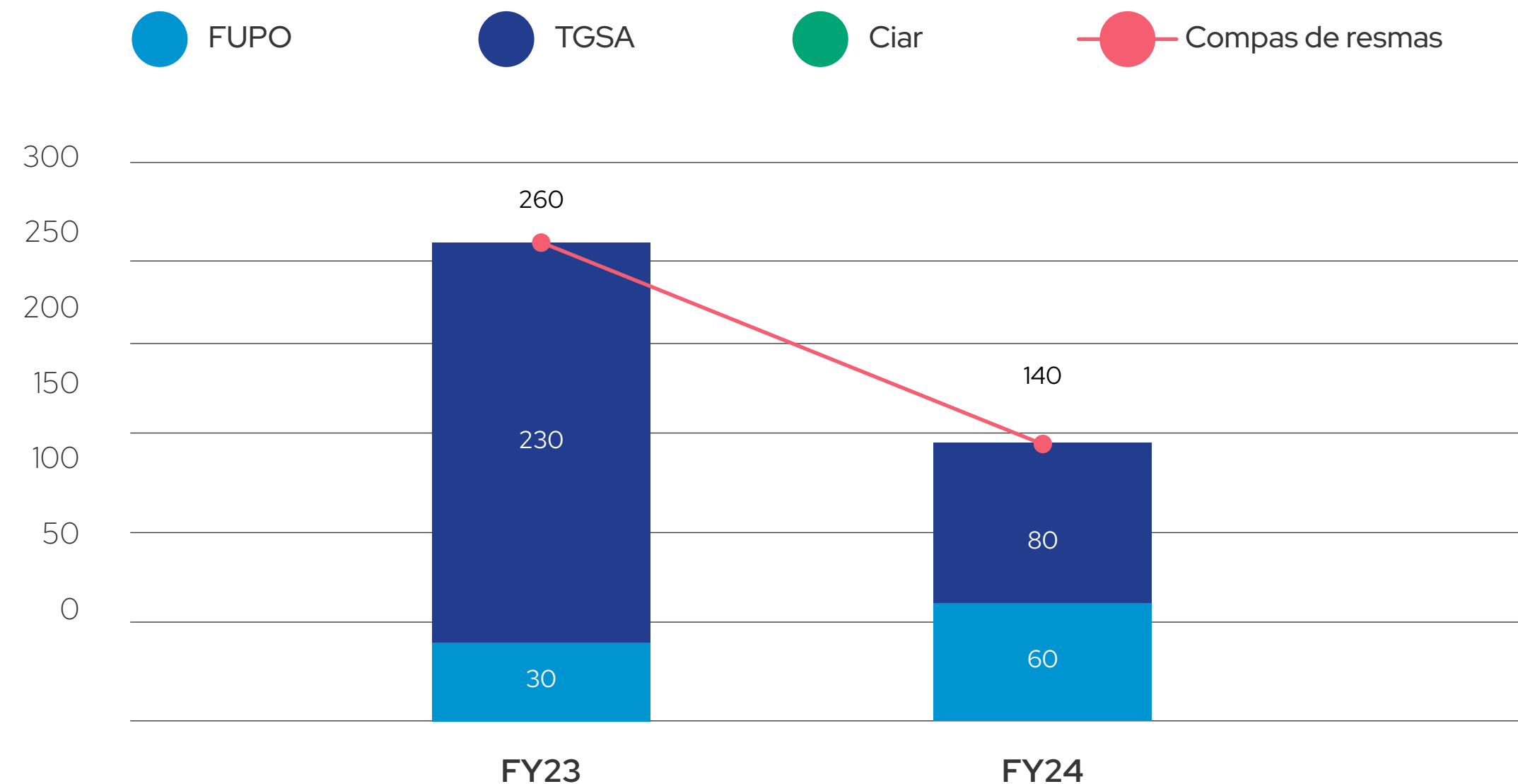
Hacia una medición detallada y un impacto reducido

Con el firme propósito de comprender y mitigar el impacto ambiental derivado de nuestra operación diaria, **Clusterciar** implementará un sistema para la gestión y el seguimiento de los **residuos sólidos urbanos (RSU)** generados en sus oficinas. Reconocemos la importancia de una gestión responsable de los residuos como un componente fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestro compromiso con las mejores prácticas ambientales.

La iniciativa central de este enfoque, cuyo alcance actual es a todas las empresas del grupo, consiste en la introducción de una metodología de pesaje sistemático de las bolsas de residuos que se retiran de nuestras instalaciones. Para asegurar la precisión y la eficiencia de este proceso, se ha adquirido una balanza digital de alta precisión, la cual será utilizada para determinar el peso exacto de cada bolsa de **RSU** antes de su disposición final.

Paralelamente, se ha diseñado e implementado una planilla de control digital, donde se registrarán de manera detallada los datos recopilados durante el pesaje. Esta planilla permitirá asentar información crucial como la fecha y hora del pesaje, el peso registrado de cada bolsa, y la oficina o área de la que proviene el residuo. La digitalización de este

Compra de resmas





registro facilitará el análisis de la información, la identificación de tendencias y la generación de informes.

La gestión de este indicador clave de desempeño (KPI) se realizará con una frecuencia mensual. Al finalizar cada mes calendario, se consolidarán los datos recopilados en la planilla de control para obtener una visión clara de la cantidad total de **RSU** generados. Este análisis mensual permitirá identificar posibles fluctuaciones, evaluar el impacto de cualquier iniciativa de reducción o separación de residuos que se implemente, y realizar ajustes en nuestras estrategias de gestión según sea necesario. Adicionalmente, se establecerá una proyección anual de la generación de **RSU**. Basándose en los datos mensuales recopilados, se realizará una estimación de la cantidad total de residuos que se espera generar a lo largo del año fiscal. Esta proyección anual servirá como una meta a alcanzar en términos de reducción de residuos y permitirá evaluar la efectividad de nuestras prácticas de gestión a largo plazo.

En etapas futuras, se explorarán e implementarán estrategias complementarias para una gestión aún más integral de los **RSU**. Esto podría incluir la implementación de un programa de separación de residuos en origen, la capacitación del personal en prácticas de consumo responsable y reducción de residuos, la búsqueda de alternativas para el reciclaje o la reutilización de ciertos materiales, y la colaboración con proveedores y empresas de gestión de residuos que compartan nuestro compromiso con la sostenibilidad.

La información recopilada a través de este sistema de pesaje y seguimiento no solo nos permitirá cumplir con los requisitos de los estándares **GRI** en materia de gestión de residuos, sino que también proporcionará una base sólida para la toma de decisiones

informadas y la implementación de acciones concretas para minimizar nuestro impacto ambiental y avanzar hacia una operación más sostenible.

¿Cómo se gestiona la reutilización/valorización/donación de los residuos electrónicos generados y en stock?

La gestión de la reutilización, valorización o donación de residuos electrónicos generados y en stock es un aspecto crucial dentro de una estrategia de sostenibilidad. El reemplazo de equipos informáticos implica costos directos e indirectos, además de riesgos asociados a la seguridad de la información y al impacto ambiental. Por lo tanto, una planificación y administración exhaustiva del proceso de baja de estos activos es fundamental para garantizar rentabilidad, seguridad, auditabilidad y sostenibilidad.

Este proceso, conocido como ITAD (IT Asset Disposition), aborda de manera integral el final del ciclo de vida de los equipos informáticos de la organización. Su implementación estratégica permite no solo cumplir con regulaciones ambientales y de protección de datos, sino también optimizar recursos y potencialmente generar valor a partir de activos que ya no son útiles para la operación principal.

La **definición del proceso de ITAD** puede realizarse con recursos internos especializados o mediante la contratación de proveedores externos con experiencia comprobada. Independientemente de la modalidad elegida, existen tareas principales que son esenciales para nuestra organización:

● **Borrado seguro y certificado de la información:** Esta etapa es crítica para prevenir fugas de datos sensibles y cumplir con las normativas de protección de datos. Debe garantizarse la eliminación completa e irreversible de toda la información almacenada en los dispositivos, utilizando métodos y herramientas que cumplan con los estándares de la industria. La certificación del borrado proporciona una evidencia auditable del cumplimiento de este requisito.

● **Clasificación y evaluación para segunda vida o descarte responsable:** Una vez que la información ha sido borrada de forma segura, los equipos deben ser evaluados para determinar su potencial de reutilización o valorización. Aquellos equipos que aún puedan tener una vida útil pueden ser destinados a la reventa, donación a organizaciones sin fines de lucro o reutilización interna en otras áreas de la empresa. Esta opción no solo reduce la generación de residuos electrónicos, sino que también puede generar ingresos o beneficios sociales. Los equipos que no puedan ser reutilizados deben ser descartados de manera responsable, asegurando su correcta gestión y tratamiento por gestores autorizados para minimizar su impacto ambiental. Esto puede incluir el reciclaje de componentes valiosos y la disposición final adecuada de los materiales no recuperables.

La implementación por parte del sector de **Tecnología de la Información (TDI)** de un proceso **ITAD** robusto y bien definido contribuye significativamente a los objetivos de sostenibilidad de la organización, demostrando un compromiso con la gestión responsable de los recursos tecnológicos y la minimización del impacto ambiental asociado al ciclo de vida de los equipos informáticos.

Segunda vida. Reacondicionamiento para:	Descarte a través de:
● Venta externa. ● Venta interna a colaboradores. ● Donación.	● Donación ● Disposición final de acuerdo a las normas ambientales.

En la actualidad aquellos equipos que han sido dados de baja de manera operativa se encuentran en depósito a fin de ser clasificados según lo indicado arriba en el punto 2.

En los casos que deban ir a disposición final estamos identificando proveedores con los cuales relacionarnos para efectuar esta disposición final de acuerdo a normativas. Para los casos de Donaciones, nos vinculamos con la sociedad a través de Fundación Potenciar, es nuestra fundación quien detecta necesidades de equipamiento informático en diversas instituciones y es el vehículo a través del cual hacemos llegar estos equipos para que continúen siendo útiles



Prioridades de sostenibilidad y contribución a los ODS

GRI 2-23, 2-24, 2-28, 3-1, 3-3

En este **Reporte de Sostenibilidad**, iniciamos un análisis detallado de nuestro progreso en materia de sostenibilidad. Este análisis se basa en la identificación de temas que son prioritarios tanto para nuestro negocio como para nuestros diversos grupos de interés. Para cada uno de estos temas prioritarios, hemos establecido metas anuales específicas, las cuales son monitoreadas de cerca para evaluar nuestro desempeño. Adicionalmente, este reporte busca destacar la manera en que nuestros esfuerzos y logros en sostenibilidad contribuyen al avance de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** definidos por las Naciones Unidas, demostrando así nuestro compromiso con una agenda global de desarrollo sostenible.

E | environmental o ambiental

- Se realizaron campañas para concientizar sobre el uso eficiente de la energía eléctrica tanto en oficinas como en teletrabajo. Campaña realizada por CSMS de Clusterciar
- Cambio de luminarias por lámparas de bajo consumo o led en OCN. En el 2023 se logró implementar en la planta baja. En 2024 se logró el cambio en el primer piso.
- Consumo eficiente de energía eléctrica. Con indicadores mensuales y comparativas con periodos anteriores.
- Realización de campañas de concientización en el uso sostenible o eficiente de recursos (agua y energía) dentro de la empresa. Campaña realizada durante el FY24 por CSMS de Clusterciar
- Consumo eficiente de agua. Con indicadores mensuales y comparativas con periodos anteriores.
- Consumo anual de gas natural con indicadores mensuales y comparativas con periodos anteriores.
- Proceso de migración del uso de papel a un sistema digital de archivos con implementación de tecnología RPA (Robotics Process Automation)
- Gestión responsable de residuos. Durante el 2024 se implementó un plan de reutilización/valorización de los residuos generados y en stock.
- Gestión de emisiones de CO2, emisiones directas de GEI. Realizamos el inventario de GEI
- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En el FY24 realizamos el inventario de GEI.

12

CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



13

ACCIÓN
POR EL CLIMA





- 1. SOMOS CLUSTERCIAR
- 2. SOBRE NUESTRO REPORTE
- 3. GOBIERNO CORPORATIVO
- 4. DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5. DESEMPEÑO AMBIENTAL
- 6. DESEMPEÑO SOCIAL
- 7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Desempeño social



6. Desempeño social

Asumimos un firme compromiso con el desarrollo social y la mejora de la calidad de vida en las comunidades donde operamos. A través de nuestro **Programa Anual de Responsabilidad Social (PARSE)** impulsamos iniciativas orientadas al crecimiento social, cultural y educativo de la región.

Trabajamos en alianza con organizaciones y grupos comunitarios para promover el desarrollo local y la inclusión social, articulando acciones junto a **Fundación Potenciar**, que gestiona diversos programas de impacto positivo.

Además, priorizamos la salud y seguridad de nuestro equipo y de la comunidad mediante la implementación de políticas preventivas, buenas prácticas laborales y programas de capacitación y concientización en materia de seguridad y salud ocupacional.

6.1 Salud, seguridad e higiene

GRI: 3-3, 11.9.2, 11.9.4, 403-1, 403-2, 403-7, 403-8

Le damos una importancia central al cuidado de la salud y la seguridad tanto del personal como de las instalaciones.

Cumplimos estrictamente con las leyes y normativas nacionales, provinciales y municipales de aplicación, así como también con todas las regulaciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y del Ministerio de Trabajo. Contamos con un servicio de Salud Ocupacional que implementa medidas de control y metodologías para prevenir incidentes y enfermedades laborales, garantizando espacios de trabajo seguros y saludables. Además, asegura el cumplimiento de la legislación vigente, incluyendo las leyes 19.587/72 y 24.557/95, junto con sus decretos y resoluciones relacionadas con el control sanitario de los colaboradores.





Acciones de concientización para el cuidado integral de la salud

GRI: 11.9.4,11.9.5,11.9.6,11.9.7,403-3,403-4,403-6, 403-10

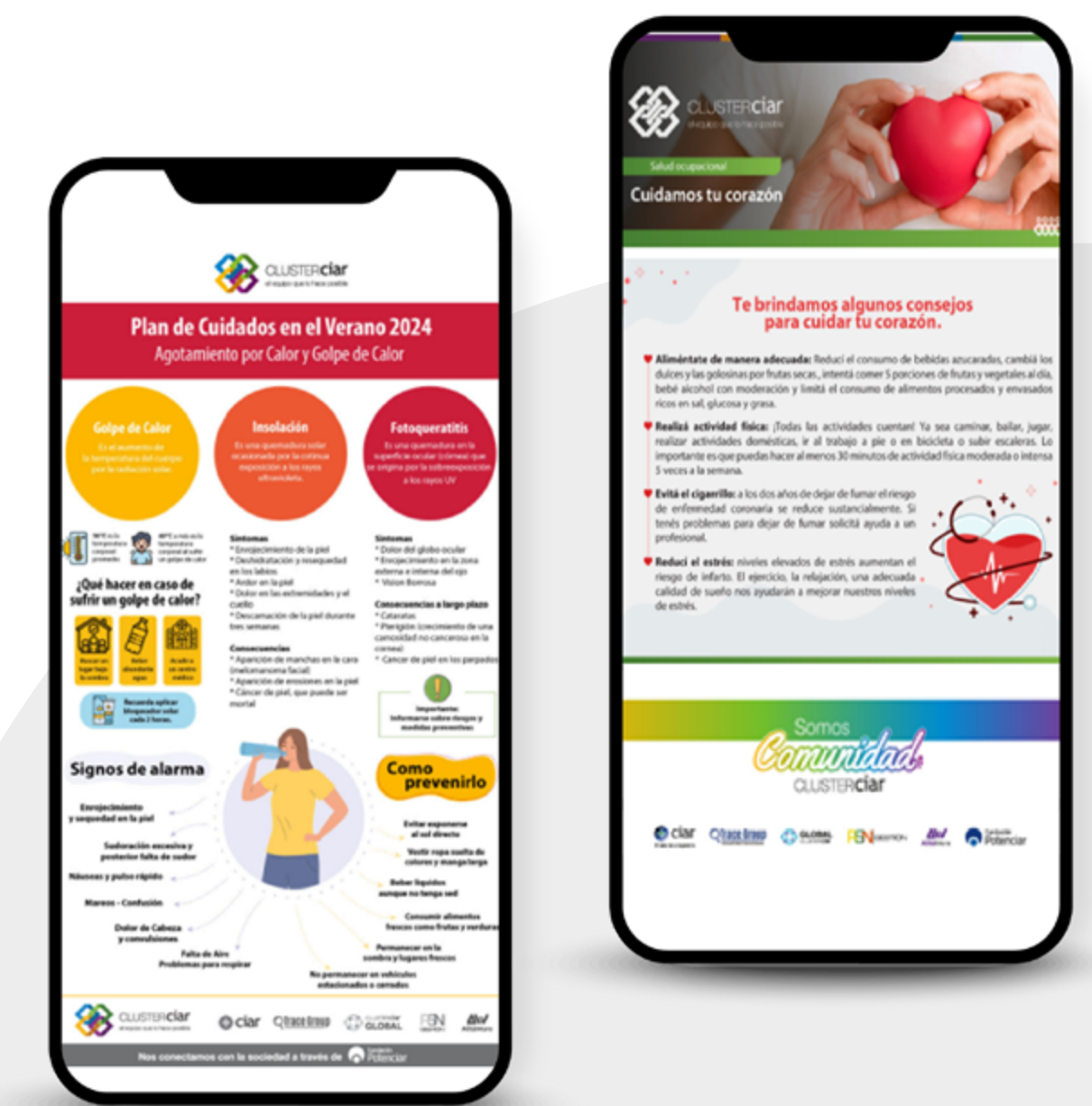
El sector de **Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud (CSMS)**, en colaboración con **Salud Ocupacional**, asume la responsabilidad integral de la planificación, desarrollo e implementación de una amplia gama de iniciativas de prevención y promoción de la salud, dirigidas a todas las organizaciones que integran **Clusterciar**. Este esfuerzo se fundamenta en los lineamientos estratégicos definidos en materia de salud y bienestar laboral, asegurando la coherencia con los objetivos organizacionales a largo plazo.

Entre las acciones concretas implementadas se destacan: programas de capacitación personalizados para el cuidado integral de la salud física y mental, ajustados a nuestras necesidades. Además, se realizan campañas internas de

concientización y prevención de enfermedades, utilizando diversos canales para cubrir a todos los colaboradores y fomentar una cultura de autocuidado y responsabilidad, en línea con la normativa vigente. Estas acciones buscan prevenir enfermedades y accidentes laborales, promover hábitos saludables y mejorar el bienestar general, contribuyendo a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Para garantizar la continua formación y concientización en temas cruciales de seguridad y salud laboral, se llevan a cabo capacitaciones presenciales organizadas conjuntamente con Salud Ocupacional y nuestra Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Con el objetivo de maximizar el alcance y la participación, estas sesiones presenciales se transmiten en vivo y en directo a través de la plataforma Meet Corporativo, brindando la oportunidad a aquellos colaboradores que, debido a sus responsabilidades y exigencias operativas, no pueden asistir de forma física a las instalaciones. Reconociendo el valor del aprendizaje continuo y la flexibilidad en el acceso a la información, todas

estas actividades formativas son grabadas y posteriormente cargadas en nuestra plataforma de capacitación Online, donde permanecen disponibles para su visualización en cualquier momento y lugar por todos los colaboradores, reforzando así los conocimientos adquiridos y facilitando la consulta posterior en caso de dudas o necesidad de repaso.





Exámenes médicos

GRI: 11.9.4,403-3,403-6

Contamos con un servicio externo de **Medicina Laboral** responsable de la realización de los exámenes médicos de ingreso, egreso y periódicos, conforme a la legislación vigente: Ley 19.587, su Decreto Reglamentario 351 y modificatorios, Ley 24.557, disposiciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y otros requisitos específicos según el área y/o el puesto de trabajo.

Durante el presente período, se realizaron 493 exámenes médicos.

Vacunación y prevención

GRI: 11.9.4,403-3,403-6,406-7

Como parte de nuestras acciones de promoción de la salud, desarrollamos campañas de vacunación antigripal en conjunto con la empresa que brinda el servicio de medicina prepaga, con el objetivo de prevenir enfermedades estacionales y fortalecer el bienestar del personal.

Cobertura médica y social

GRI: 11.9.4,403-3,403-6

Nuestros colaboradores y su grupo familiar primario cuentan con cobertura médica a través del plan más alto ofrecido por una reconocida empresa de medicina prepaga, reafirmando el compromiso del grupo empresarial con la salud y el bienestar integral de su equipo humano.

Este beneficio, uno de los más valorados por el personal, alcanza a 616 colaboradores (82,25% de la nómina) y a 839 familiares, totalizando 1.455 personas con cobertura médica.

Higiene y seguridad en el trabajo

GRI: 11.9.2, 403-1,403-2,403-4, 403-5, 403-9

Nuestro sector especializado en **Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud Ocupacional (CSMS)** tiene como objetivo primordial asegurar y supervisar la rigurosa observancia de las normativas y estándares concernientes a la higiene y seguridad en todos los entornos laborales donde el personal de la organización lleva a cabo sus funciones. La gestión proactiva del sector **CSMS** se enfoca en identificar, evaluar y prevenir riesgos para la integridad física de los colaboradores. Además, diseña e implementa medidas preventivas y protocolos claros para acciones correctivas inmediatas ante cualquier situación de peligro. Así reafirmamos nuestro compromiso con un ambiente de trabajo seguro, saludable y sostenible para todos.



Acciones de concientización y prevención Seguridad y Salud en el trabajo

GRI: 11.9.5, 11.9.6, 403-2, 403-4, 403-7, 403-10

Simulacros

GRI: 3-3, 403-5

Periódicamente realizamos simulacros de evacuación en nuestras oficinas, para entrenar a nuestros colaboradores en la actuación frente a una situación de emergencia. Durante el FY24 llevamos a cabo dos simulacros de evacuación en las instalaciones y un simulacro de descompensación y uso de camilla con cuello ortopédico. Un simulacro de evacuación en nuestras instalaciones de Neuquén, donde participaron colaboradores de las distintas entidades de **Clusterciar**. También realizamos un simulacro de evacuación en nuestras instalaciones de CABA, planificado y ejecutado en conjunto con el consorcio del edificio y las demás empresas que comparten oficinas en él.

Como indica nuestro sistema de gestión, los simulacros quedan registrados en los formularios **"CLUSTER-FE-CSMS-06 Informe de Simulacro"**. Las vías de evacuación y los roles de llamadas ante emergencias, se encuentran

publicados en nuestra cartelería y son compartidos internamente por mail en el documento **"CLUSTER-FE-CSMS-04 Rol de Contingencias"**.

Sistema de Gestión Corporativo

GRI: 403-2, 403-7

Contamos con un Sistema de Gestión Corporativo en base a los estándares internacionales vigentes de Seguridad y Salud en el trabajo (ISO 45001), Medioambiental (ISO 14001) y Calidad (ISO 9001) de nuestros procesos.

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente está integrado por un conjunto de procedimientos que establecen las normas que deben cumplirse para garantizar la seguridad de las personas y la protección del ambiente en todas las tareas a desarrollar. Este sistema se basa en la adhesión al marco legal y normativo de aplicación. Dentro de un proceso de mejora continua y de la verificación de procesos a través de Auditorías Internas y Externas, realizamos la revisión y actualización de nuestros documentos, en la medida que los cambios internos y externos así lo requieren.

Tanto Trace Group, como Ciar, cuentan con la certificación vigente de las normas ISO 45001, ISO 14001, ISO 9001 con revisión anual por parte de un ente de certificación externo. Teniendo en cuenta esto, todas las organizaciones de Clusterciar son alcanzadas por el Sistema de Gestión Corporativo en sus procesos claves. Teniendo como lineamiento los Procesos Estratégicos de Clusterciar y el soporte de los Procesos de Apoyo para realizar sistemáticamente sus proyectos y servicios contratados.





Estado de las Certificaciones de las Empresas

Difusión de los resultados positivos de las Auditorías Internas de las empresas.



Resultados del área de interés

Área de interés 1

Gestión efectiva de los riesgos y oportunidades



Durante el FY24 se realizó Auditoría de Recertificación del Sistema de Gestión Integrado en base a los estándares internacionales vigentes de Seguridad y Salud en el trabajo (ISO 45001), Medioambiental (ISO 14001) y Calidad (ISO 9001) de **Ciar SA**



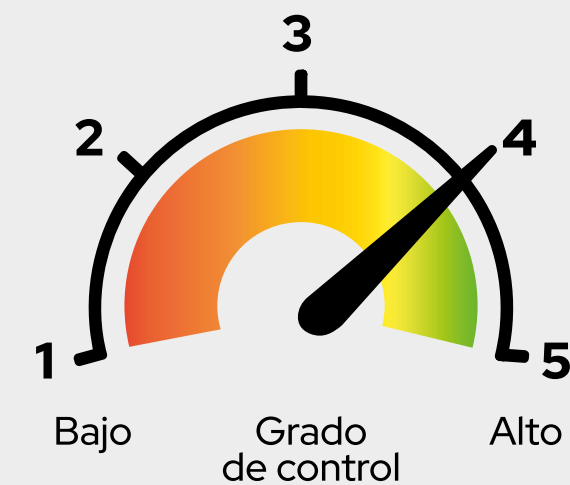
Resultado positivo. Aprobada por el Ente Auditor Externo DNV.



Resultados del área de interés

Área de interés 1

Seguridad vial y conducta de manejo



Durante el FY24 se realizó la segunda Auditoría de Mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión Integrado en base a los estándares internacionales vigentes de Seguridad y Salud en el trabajo (ISO 45001), Medioambiental (ISO 14001) y Calidad (ISO 9001) de **Trace Group**.



Resultado positivo. Aprobada por el Ente Auditor Externo DNV.



Plan de Auditorías Internas del SGC

Durante el FY24, realizamos un plan integral de auditorías internas que abarcó procesos clave, estructura directiva, gestión de proyectos y calidad de servicios. Su propósito fue verificar el cumplimiento de procedimientos y apoyar los objetivos estratégicos de **Clusterciar**. Estas auditorías permitieron identificar y corregir errores, minimizar riesgos y detectar oportunidades de mejora, fomentando una cultura de optimización continua. Como resultado, se fortaleció la eficiencia organizacional y la importancia del control interno para el desarrollo sostenible.

Tratamiento de No Conformidades

La gestión de no conformidades y acciones correctivas es clave para nosotros.

Una **No Conformidad** es el incumplimiento de un requisito preestablecido, pudiendo ser estos requisitos de diferente origen, externos (incumplimiento de legislación, de norma ISO, requerimientos de un cliente) ó Internos (incumplimientos de procedimientos internos, requisitos internos definidos en los sistemas de gestión).

Gestionamos nuestras **No Conformidades** dentro de nuestro Sistema de Gestión Corporativo, a través del procedimiento **CLUSTER-PG-SGC-07 Gestión de Hallazgos, Acciones y Mejora**, el cual establece una metodología para identificar, registrar y analizar las no conformidades, implementar las acciones correctivas que permitan eliminar sus causas para que éstas no se reiteren y reducir o prevenir los desvíos; como así también identificar, registrar e implementar las oportunidades de mejora de los procesos controlados por el Sistema de Gestión Corporativo.

El proceso de resolución de **No Conformidades** se lleva a cabo en 5 pasos:

1. Identificar el problema
2. Conformar un equipo para trabajar en la resolución del problema
3. Hallar la causa raíz
4. Implementar las acciones correctivas
5. Medición y monitoreo de la eficacia de la acción correctiva

Durante el FY24 realizamos 14 Auditorías internas, llevadas adelante por el equipo de 4 Auditores Internos en Trinorma ISO, ocupando un aproximado de 210 horas hombre.

Resultados del Plan de Auditorías Internas realizado en FY24:

Hallazgos detectados:

- 34 No Conformidades
- 31 Oportunidades de Mejora

Todos los Hallazgos se registran en el sistema de gestión para su tratamiento, detallados en el documento: **CLUSTER-FG-SGC-08 Seguimiento (SGC)**

Para el FY24 nos planteamos objetivos sobre los tratamientos de los hallazgos surgidos durante las auditorías internas, auditorías externas y los detectados por nuestros clientes en los servicios.

Objetivo: Mejorar la gestión de NO conformidades y Oportunidades de Mejora

Indicador: Cierre de las No Conformidades hasta la etapa de "Acción Correctiva Implementada" al finalizar el Periodo Fiscal > ó = 95%

Objetivo logrado: 76 %



Procedimientos de CSMS en nuestro Sistema de Gestión

En el grupo Clusterciar no aseguramos de que los servicios se desarrollen dentro de los parámetros internacionales marcados por las normas ISO y Nacionales enmarcados en la legislación Nacional, Provincial y Municipal, de los estándares de Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud Ocupacional, a través de los siguientes procedimientos:

Política Ciar del Sistema de Gestión Integrado normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.	CLUSTER-PE-CSMS-21 Prevención de Alcohol y Drogas en el Trabajo
Política Trace Group del Sistema de Gestión Integrado normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.	CLUSTER-FE-CSMS-04 Rol de Contingencias
Política de Teletrabajo	CLUSTER-FE-CSMS-06 Informe de Simulacro
Política de Reclutamiento y Selección	CLUSTER-FE-CSMS-08 Informe preliminar 24 Hs de Incidente
Política de Recursos Humanos	CLUSTER-PE-CSMS-10 Calibración de equipos
Política de imagen corporativa de Clusterciar	CLUSTER-PE-CSMS-16 Elementos de Protección Personal
Política de uso, diseño y desarrollo de Inteligencia Artificial	CLUSTER-PE-CSMS-17 Trabajos en Altura
Código de Convivencia Corporativo	CLUSTER-PE-CSMS-18 Inspección de oficinas
CLUSTER-FE-CSMS-26 Política de Conducción Vehicular	CLUSTER-PE-CSMS-19 Protección contra incendios
CLUSTER-FE-CSMS-27 Política de Alcohol y Drogas	CLUSTER-PE-CSMS-20 Levantamiento Manual de Cargas
CLUSTER-PE-CSMS-04 Preparación y respuesta ante Emergencias	CLUSTER-PE-CSMS-22 Riesgo Eléctrico
CLUSTER-PE-CSMS-05 Clasificación, comunicación e Investigación de Incidentes	CLUSTER-PE-CSMS-23 Procedimiento para contingencia COVID-19
CLUSTER-PE-CSMS-06 Gestión de Residuos	CLUSTER-PE-CSMS-25 Análisis de Trabajo Seguro-ATS
CLUSTER-PE-CSMS-07 Conducción segura de vehículos	CLUSTER-PE-CSMS-26 Prevención en Herramientas Manuales y Mecánicas
CLUSTER-PE-APR-04 Procedimiento integral de vehículos	CLUSTER-PE-CSMS-27 Prevención de Riesgos en Plantas de Procesos.
CLUSTER-FE-CSMS-12 Checklist Vehicular	CLUSTER-PE-CSMS-28 Prevención en Espacios Confinados
CLUSTER-PE-CSMS-14 Gestión de viajes	CLUSTER-PE-CSMS-29 Prevención de Riesgos en trabajos de Izajes con Grúas
CLUSTER-FE-CSMS-13 Reporte personal de tacógrafo	CLUSTER-FE-CSMS-10 Alerta de Seguridad
	CLUSTER-FE-CSMS-18 Inspección de Arnés de seguridad y Hoja de vida



Acciones para eliminar peligros y reducir riesgos para la seguridad y salud en el trabajo e impactos ambientales

GRI: 403-2, 403-3, 403-7

Aseguramos la integridad y protección en cada etapa de nuestros proyectos y servicios. Con este fin, llevamos a cabo un conjunto integral de acciones diseñadas para obtener un conocimiento profundo del entorno operativo, identificar de manera proactiva posibles peligros y llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos asociados. Este enfoque preventivo y estratégico nos permite anticipar y mitigar cualquier eventualidad que pueda comprometer la seguridad y el éxito de sus iniciativas.

Definimos las medidas de reducción de riesgos según los criterios de diseño, y en el siguiente orden:

1. Eliminar completamente los peligros.
2. Sustituir las sustancias utilizadas por otras menos peligrosas.
3. Disminuir la cantidad de sustancias peligrosas almacenadas, utilizadas o generadas.
4. Transformar los procesos técnicos y de gestión en otros intrínsecamente seguros.
5. Aislar los procesos o actividades peligrosas, minimizando los riesgos con una óptima distribución.

Del mismo modo, en las instalaciones aseguramos la implementación de las medidas de prevención y protección:

- **Un lugar de trabajo seguro:** controlando los peligros del sitio de trabajo.
- **Actividades seguras:** controlando las interacciones entre el trabajador, la actividad o proceso y el lugar de trabajo.
- **Trabajadores seguros:** haciendo posible que los trabajadores anticipen y reconozcan los peligros, los comuniquen y participen en las iniciativas de mejora.

El nuestro Sistema de Gestión Corporativo establecemos, implementamos y mantenemos procesos para eliminación de peligros y reducción de los riesgos para el Medio Ambiente, la Salud y Seguridad del Trabajo realizando las gestiones a través de los siguientes procedimientos:

- **CLUSTER-PE-CSMS-01** Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Control.
- **CLUSTER-PE-CSMS-02** Identificación de Aspectos, Evaluación de Impactos y Control

Y se evalúan los resultados de los análisis a través de las matrices

- **CLUSTER-FE-CSMS-01** Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Control.
- **CLUSTER-FE-CSMS-02** Identificación de Aspectos, Evaluación de Impactos y Control.



Indicadores de salud y seguridad en el trabajo

GRI: 11.9.2, 403-4, 403-5, 403-9

Mantenemos un firme compromiso con la salud, la seguridad y el bienestar integral de cada uno de nuestros colaboradores. A través de la gestión de nuestro sector de **Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud (CSMS)**, implementamos rigurosos controles para identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales existentes. Nuestra labor se extiende a la planificación y ejecución de programas de capacitación especializados, diseñados para dotar a nuestros equipos con el conocimiento y las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura y eficiente.

Adicionalmente, desarrollamos e implementamos campañas de concientización proactivas, abordando temas cruciales relacionados con la seguridad laboral, la prevención de accidentes, la promoción de hábitos saludables y el cuidado del medio ambiente. Estas iniciativas buscan fomentar una cultura de seguridad preventiva en toda la organización, donde cada colaborador se sienta responsable y participe activamente en la creación de un entorno de trabajo protegido y saludable.

Nuestro objetivo primordial es garantizar la seguridad física y laboral de nuestro personal, esforzándonos continuamente por mejorar sus condiciones de vida tanto dentro como fuera del ámbito profesional. A través de estas acciones coordinadas, buscamos minimizar de manera efectiva la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, contribuyendo así a un equipo de trabajo más motivado, productivo y comprometido con nuestros objetivos.

$$\text{IF} = \frac{\text{Incidente con días perdidos} \times 1.000.000}{\text{Hs. trabajadas}}$$

Hs. trabajadas

$$\text{IG} = \frac{\text{Incidente con días perdidos} \times 1.000}{\text{Hs. trabajadas}}$$

Hs. trabajadas

$$\text{IIT (km)} = \frac{\text{Nº Incidentes de tránsito} \times 1.000.000}{\text{Cantidad de km recorridos}}$$

Cantidad de km recorridos

$$\text{IF OSHA} = \frac{\text{Incidente con días perdidos} \times 200.000}{\text{Hs. trabajadas}}$$

Hs. trabajadas

$$\text{IIT (vehic)} = \frac{\text{Nº Incidente con días perdidos} \times 100}{\text{Cantidad de vehículos}}$$

Cantidad de vehículos

* IF: Índice de frecuencia laboral

* IF OSHA: Índice de frecuencia laboral según norma OSHA

* IIT (km): Índice de incidentes de tránsito por km

* IG: Índice de gravedad

* IIT (vehic): Índice de incidentes de tránsito por vehículos

Indicadores de accidentología laboral		Acumulado gestión FY2024						
		Trace Group	Ciar	Alitáware	CVH	RSN	FUPO	Clusterciar
Cantidad de personal		477	104	4	54	61	52	752
Horas trabajadas acumuladas		923176	183164	5712	9504	112248	77594	1311398
Indicadores de seguridad	Incidente con días perdidos	1	0	0	0	0	0	1
	1° Auxilios sin días perdidos	0	0	0	0	0	0	0
	Incidente In Itinere	0	0	0	0	0	0	0
	Días Perdidos	24	0	0	0	0	0	24
	Índice de Frecuencia de Incidente Laboral* Objetivo Propuesto	(IF)<1,85	(IF)<6,10	(IF)<2,05	(IF)<2,05	(IF)<2,05	(IF)<2,05	(IF)<2,05
	Índice de Frecuencia de Incidente Laboral* Objetivo Logrado	1.08	0	0	0	0	0	0.76
	Lesiones por incidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0	0	0	0	0
	Índice de frecuencia de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) Objetivo Logrado	0	0	0	0	0	0	0
	Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	0	0	0
	Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral Objetivo Logrado	0	0	0	0	0	0	0
Indicadores de salud	Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0
	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0	0
	Ausencias debidas a enfermedades laborales inculpables	1318	214	2	55	249	0	1838
	Índice de ausentismo*** Objetivo Logrado	0.1	0.08	0.02	0.04	0.15	0	0.09
Otros indicadores	% de colaboradores y contratos que alcanzan la gestión salud y seguridad ocupacional	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(*) Índice de frecuencia de incidente laboral - Número de lesiones por accidente laboral registrables / Número de horas trabajadas (1.000.000)

(**) Clusterciar considera una jornada de 8 horas

(***) Índice de ausentismo - días perdidos por enfermedades inculpables / (días laborales x población) x 100

Indicadores de Seguridad y Salud periodo FY24:

Cumplimiento de Objetivo planteado para Accidentología Laboral durante el FY24

Objetivo	Indicador	Objetivo previsto	Objetivo logrado
Priorizar y mejorar un alto nivel de desempeño en seguridad	Índice de frecuencia de Accidente Laboral	2.05	0.76

Indicador de Incidencia de Tránsito (IIT)

En nuestro compromiso continuo con la seguridad vial, implementamos un Indicador de Incidencia de Tránsito (IIT). Esta métrica integral nos permite evaluar y monitorear la frecuencia de incidentes viales, considerando dos perspectivas fundamentales: la distancia total recorrida por nuestra flota y el número de vehículos operativos durante un período específico. El IIT abarca una distinción crucial entre los incidentes que acontecen directamente en el desarrollo de nuestras actividades operacionales y aquellos que suceden fuera de este ámbito, específicamente durante los trayectos de traslado de nuestro personal (denominados Incidentes In Itinere). El análisis detallado de ambos tipos de incidentes resulta esencial para comprender la totalidad de los riesgos asociados a la movilidad y para diseñar e implementar estrategias de prevención y mitigación efectivas, fortaleciendo así la seguridad de nuestros colaboradores y de la comunidad en general.

Indicadores de accidentología laboral	Acumulado gestión FY2024						
	Trace Group	Ciar	Alitáware	CVH	RSN	FUPO	Clusterciar
Cantidad de Vehículos	360	4	0	5	2	1	387
Kms Recorridos acumulados	8384119	48160	0	262000	19395	25973	8742712
Cantidad de Incidentes Vehiculares Operativos (instalaciones de clientes)	0	0	0	0	0	0	0
Cantidad de Incidentes In Itinere	18	0	0	0	0	0	18
Responsabilidad de Terceros	0	0	0	0	0	0	0
Indicador de Incidencia de Tránsito I.I.T. Vehicular* Objetivo Propuesto	IIT < 0,46	IIT < 6,10	IIT < 0,55	IIT < 0,55	IIT < 0,55	IIT < 0,55	IIT < 0,55
Indicador de Incidencia de Tránsito I.I.T. Vehicular* Objetivo Logrado	0	0	0	0	0	0	0
Índice de incidente tránsito IIT por km recorrido** Objetivo Logrado	0	0	0	0	0	0	0

(*) IIT (vehic): Índice de incidentes de tránsito por vehículo - N° incidentes de tránsito x 100 / Cantidad de vehículos
(**) IIT (km): Índice de incidentes de tránsito por km - N° incidentes de tránsito x 1.000.000 / Cantidad de km recorridos

Cumplimiento de Objetivos planteados para Accidentología de Tránsito durante el FY24

Objetivo	Indicador	Objetivo previsto	Objetivo logrado
Mejorar nuestra performance en conducción vehicular	Índice de incidencia de Tránsito (IIT) < o ´ = 0.75	0.75	0.00
	Índice de riesgo vehicular (Riesgo Bajo Verde) > ó = 96%	96%	98.78%



Capacitación en manejo defensivo para el personal

Con el fin de garantizar la seguridad vial, la buena conducta vehicular y la prevención de accidentes, el grupo cuenta con los siguientes procedimientos del sistema de gestión:

- **CLUSTER-FE-CSMS-26** Política de Seguridad en la conducción de vehículos - Reglas de conducción vehicular.
- **CLUSTER-PG-CSMS-07** Conducción Segura de Vehículos
- **CLUSTER-PE-CSMS-14** Gestión de Viajes
- **CLUSTER-PG-APR-04** Procedimiento Integral de Vehículos

Todos los conductores reciben capacitación sobre estos procedimientos y son enviados a un ente externo a realizar un curso de manejo defensivo y conducción preventiva, el cual cuenta de una etapa teórica y una etapa práctica, donde se evalúan los conocimientos y comportamiento al conducir. Este curso cuenta con una certificación válida por 1 año y es presentado en nuestros clientes como información documental.

Control y seguimiento de vehículos y conductores

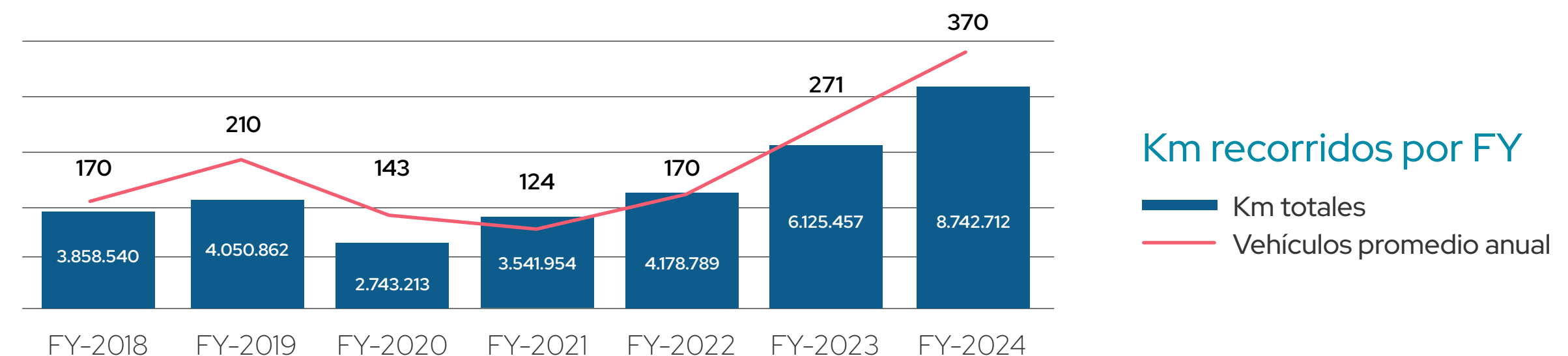
GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

En el FY24 recorrimos un total de 8.742.712 kilómetros, aumentando un 70% (2.6 M de km) con respecto al FY anterior. En cuanto a los conductores, también fueron aumentando de manera constante mensualmente. Comenzamos el FY24 con 348 y finalizamos con 361 conductores.

Desde el sector de CSMS realizamos controles referidos a la conducta vehicular de todos nuestros conductores. El seguimiento del desempeño es monitoreado permanentemente.

A diario detectamos infracciones por medio de un sistema de alertas y damos aviso a nuestros conductores notificando los desvíos, a través de los distintos medios de comunicación interna con los que contamos (mail, teléfono, mensajería interna, WhatsApp). Desde el sector de CSMS tomamos contacto con los conductores para verificar que identificaron los desvíos y pudieron corregirlos.

Las acciones de monitoreo y control que realizamos tienen un efecto múltiple, no solo son efectivas para corregir la conducta vehicular de nuestros colaboradores, sino que también afectan directamente el cuidado de los vehículos, el consumo de combustible, el desgaste de neumáticos y la mecánica.



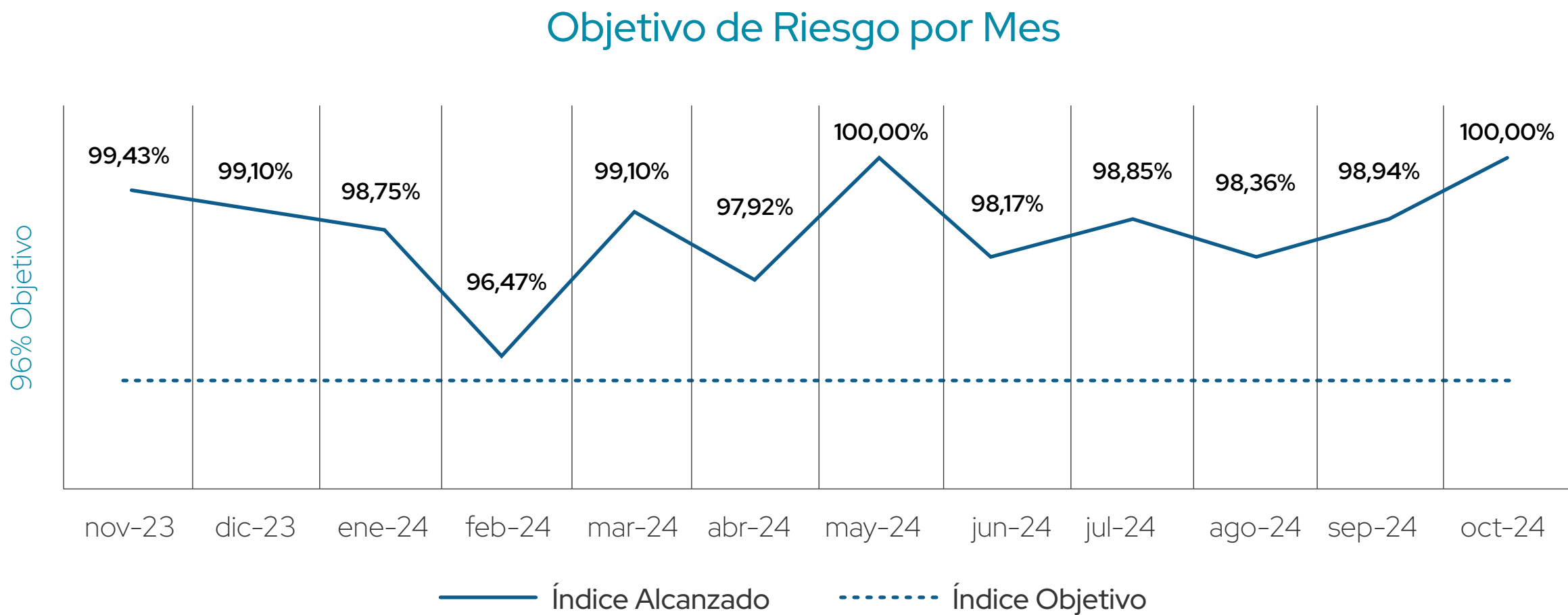
Performance en conducción vehicular

GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

En el Año Fiscal 2024 (FY24), se estableció una meta prioritaria orientada a la optimización de nuestro desempeño en la conducción vehicular. El indicador clave para medir este progreso fue el porcentaje de conductores clasificados en la categoría de Riesgo Bajo, según los criterios de evaluación definidos por nuestro Sistema de Seguimiento Satelital de Vehículos (Microtrack). El umbral de cumplimiento se fijó en que al menos el 96% de nuestros conductores alcancen este estándar de conducción segura y eficiente.

El seguimiento mensual de este indicador a lo largo de todo el FY24 reveló un cumplimiento sostenido y superior al objetivo establecido. Como se ilustra en el gráfico adjunto, la proporción de conductores en Riesgo Bajo se mantuvo consistentemente por encima del 96% durante cada mes del periodo analizado. Este resultado evidencia el éxito de las iniciativas implementadas y el compromiso de nuestros equipos en adherirse a las mejores prácticas de conducción.

Este logro significativo durante el FY24 subraya nuestra dedicación a la seguridad vial y la mejora continua de nuestros procesos operativos. La superación constante del objetivo propuesto refleja una cultura organizacional enfocada en la prevención de riesgos y la adopción de comportamientos responsables al volante.



Objetivo	Indicador	Objetivo previsto	Objetivo logrado
Mejorar nuestra performance en conducción vehicular	Índice de riesgo vehicular (Riesgo Bajo Verde) mayor o igual a 96%	95%	98.78%



Indicadores de control vehicular y conducta vial

GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

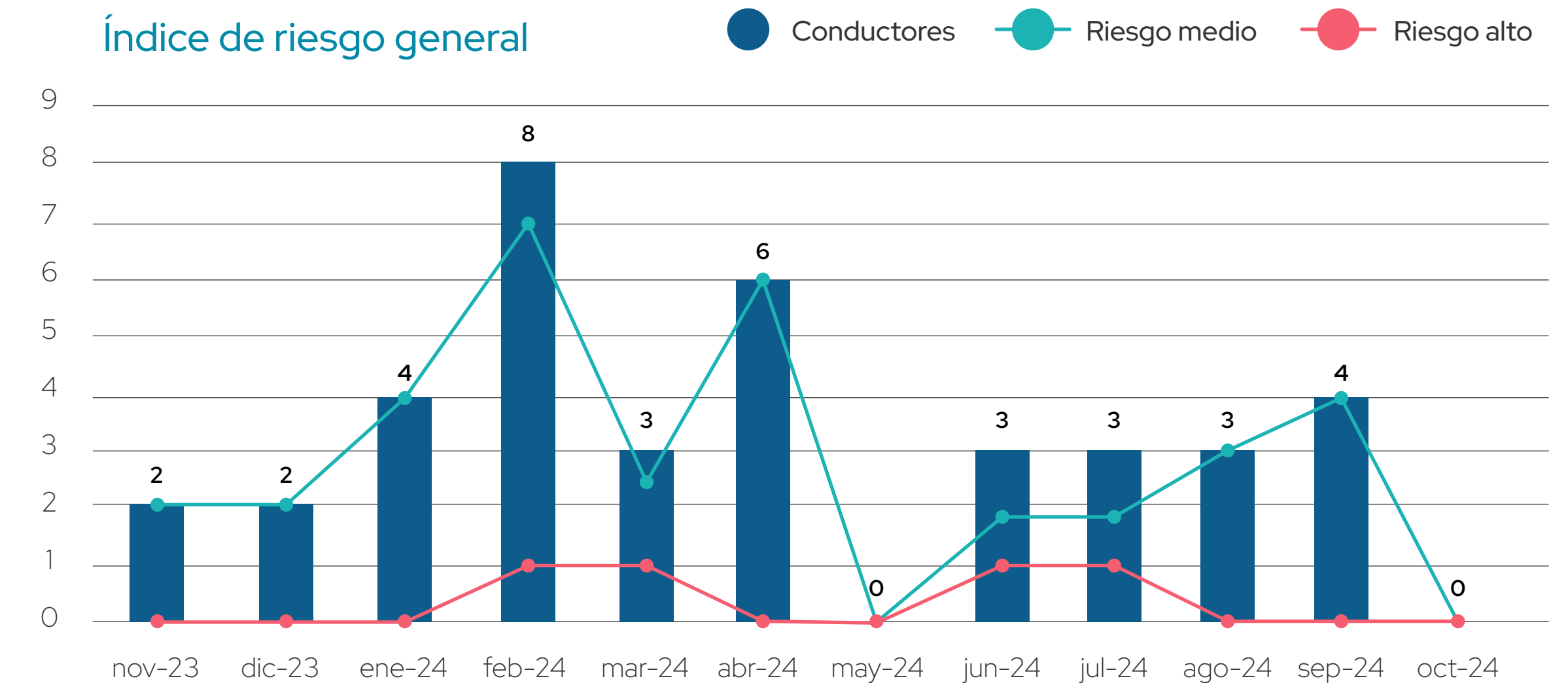
Además de los controles preventivos y reactivos generados automáticamente por el Sistema Satelital de Monitoreo Vehicular, una herramienta fundamental gestionada centralmente desde CSMS, hemos desarrollado e implementado una serie de nuevos indicadores clave de rendimiento (KPIs) diseñados específicamente para evaluar y cuantificar el desempeño individual de nuestros conductores. Estos indicadores avanzados complementan la información proporcionada por el sistema Microtrack, permitiéndonos obtener una visión más completa y detallada de los hábitos de conducción, identificar áreas de mejora potencial y promover una cultura de conducción más segura, eficiente y sostenible en toda nuestra flota vehicular. La implementación de estos nuevos indicadores responde a nuestro compromiso continuo con la seguridad vial, la optimización de nuestros recursos y la reducción de nuestro impacto ambiental.

Control y Gestión de Conductores con Índice del Nivel de Riesgo Medio y Alto de Conducción

El presente índice se enfoca en el seguimiento exhaustivo de aquellos conductores que, en base a los parámetros establecidos por nuestro Sistema Satelital de Monitoreo Vehicular, son clasificados dentro de las categorías de riesgo medio y alto. El equipo CSMS de Clusterciar monitorea activamente casos de conducción. Ante desviaciones, se comunica directamente con los conductores para informar la anomalía, comprender las causas y

solicitar acciones correctivas inmediatas. Esta identificación temprana permite focalizar los esfuerzos de mejora en aquellos individuos que requieren una intervención más intensiva.

Con el firme propósito de promover una cultura de seguridad vial proactiva y fomentar la mejora continua en el desempeño de la conducción, se llevan a cabo encuentros semanales programados con el personal operativo. Estas sesiones representan una oportunidad valiosa para analizar en detalle las conductas de riesgo detectadas, discutir estrategias efectivas para su modificación y reforzar las mejores prácticas de conducción segura y eficiente. El diálogo abierto y la retroalimentación constructiva son pilares fundamentales de estos encuentros, buscando empoderar a los conductores para que asuman un rol activo en la optimización de su desempeño y la reducción de los riesgos asociados a su actividad laboral.





Indicadores de vehículos fuera de horario laboral

GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Movimientos en fines de semana

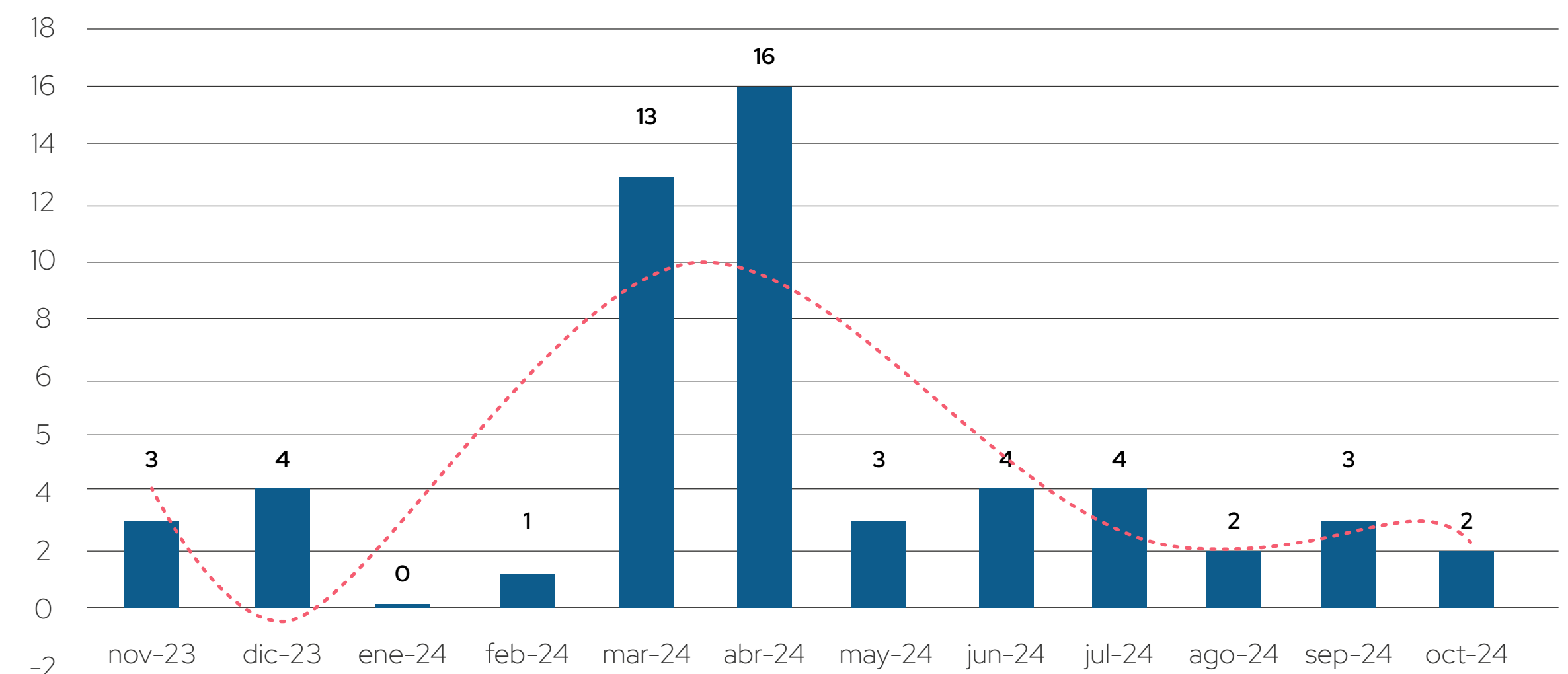
Control Exhaustivo de la Actividad Vehicular de Fines de Semana (Año Fiscal 2024)

El sector de **CSMS** de **Clusterciar** implementó un riguroso monitoreo de la actividad de vehículos pertenecientes a las empresas en diversas zonas urbanas durante los fines de semana. Este proceso se lleva a cabo de manera sistemática con el objetivo de garantizar el uso autorizado de los recursos vehiculares y optimizar la eficiencia operativa. Cada lunes, se genera un informe detallado sobre los movimientos vehiculares registrados durante el fin de semana precedente. Este informe es remitido a los coordinadores de servicio correspondientes, quienes tienen la responsabilidad de verificar la debida autorización de cada desplazamiento. Su tarea consiste en discernir si los movimientos realizados se ajustan a las necesidades del personal operativo para el cumplimiento de sus funciones.

En aquellos casos en los que se identifica a conductores que realizaron movimientos vehiculares sin la autorización pertinente, se procede a su notificación formal. Esta medida preventiva tiene como finalidad concientizar al personal sobre la importancia de cumplir con los protocolos establecidos y evitar futuras desviaciones en el uso de los vehículos

de la compañía. A lo largo del Año Fiscal 2024, se ha mantenido un control continuo y exhaustivo de la actividad vehicular durante los fines de semana. Los datos recopilados revelan que los meses de marzo y abril registraron una mayor incidencia de movimientos vehiculares. No obstante, es fundamental destacar que también se observaron varios fines de semana en los que no se registró ninguna actividad vehicular, lo que evidencia periodos de menor demanda operativa o una correcta planificación del uso de los recursos. El análisis detallado de estos datos permite a **CSMS** evaluar la efectividad de los controles implementados y realizar ajustes para mejorar la gestión de la flota vehicular.

Cantidad mensual de conductores





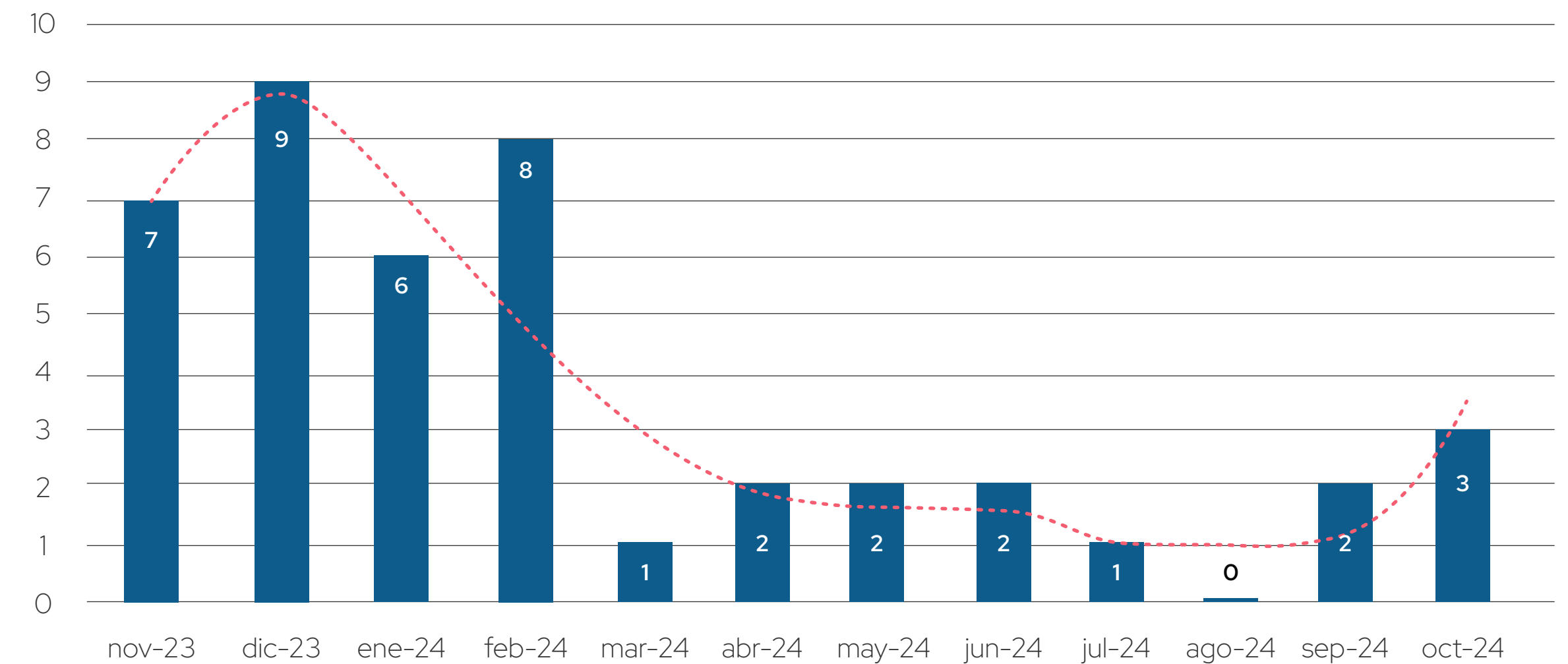
Movimientos nocturnos

El control de la actividad de vehículos fuera del horario laboral ha demostrado ser una medida efectiva para reducir los movimientos nocturnos no autorizados desde su implementación. Este indicador clave de desempeño (KPI) se monitorea de cerca, evidenciando una tendencia a la baja en el uso indebido de los vehículos de la empresa durante las horas no laborales.

Para garantizar la transparencia y la correcta gestión de este indicador, nuestro sector de **CSMS** ha establecido un procedimiento operativo estándar. Cada mañana, se genera y se distribuye un informe detallado a los coordinadores de los diferentes servicios. Este reporte contiene información precisa sobre todos los movimientos de vehículos registrados durante la noche anterior, permitiendo a los coordinadores verificar la autorización de cada desplazamiento. Es importante destacar que el indicador se centra exclusivamente en aquellos movimientos que no cuentan con la debida autorización previa.

Este proceso de seguimiento diario no solo contribuye a la disminución de la actividad no autorizada, sino que también fomenta una mayor conciencia y responsabilidad entre los usuarios de los vehículos de la empresa. La comunicación constante a través del reporte matutino permite una rápida identificación y resolución de posibles irregularidades, fortaleciendo así el control y la eficiencia en la gestión de la flota vehicular de **Clusterciar**.

Conductores con movimiento nocturno





Indicador preventivo de multa

GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

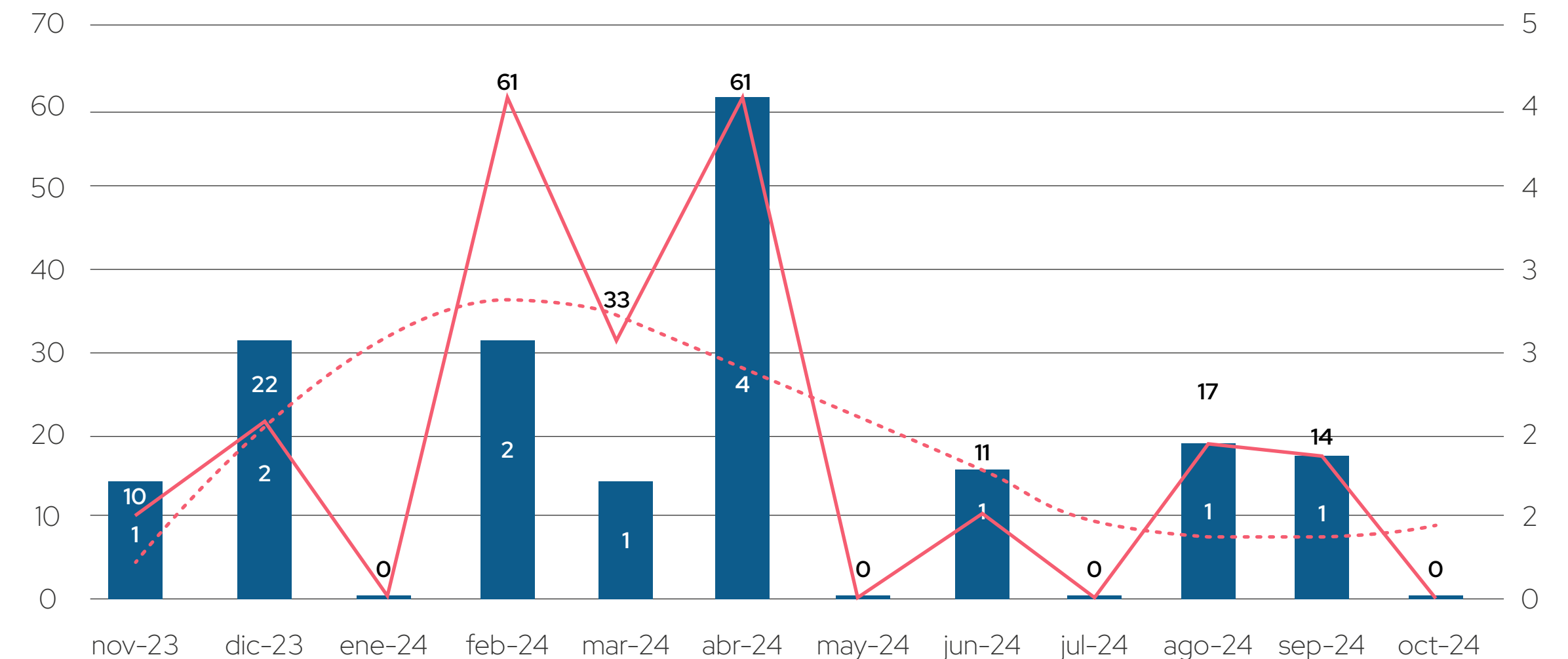
Conductores con más de 10 infracciones graves de velocidad cometidas en el mes durante el año fiscal 2024.

A lo largo de todo el año fiscal 2024, se llevó a cabo un control exhaustivo de las infracciones graves de velocidad cometidas por los conductores de **Clusterciar**. El objetivo principal de este seguimiento fue identificar y registrar aquellos conductores que incurrieron en un número significativo de infracciones, específicamente más de diez incidentes graves de exceso de velocidad en un mismo mes.

Este indicador clave de desempeño (KPI) registra tanto la cantidad de conductores que superaron el umbral de las diez infracciones graves mensuales como el número total de infracciones cometidas por este grupo de conductores.

El seguimiento continuo de este indicador nos permite obtener una visión clara y detallada sobre los patrones de conducción de su personal, identificar áreas de riesgo y tomar medidas correctivas y preventivas para fomentar una cultura de seguridad vial y reducir los incidentes relacionados con el exceso de velocidad.

Conductores con más de 10 infracciones graves de velocidad cometidas en el mes





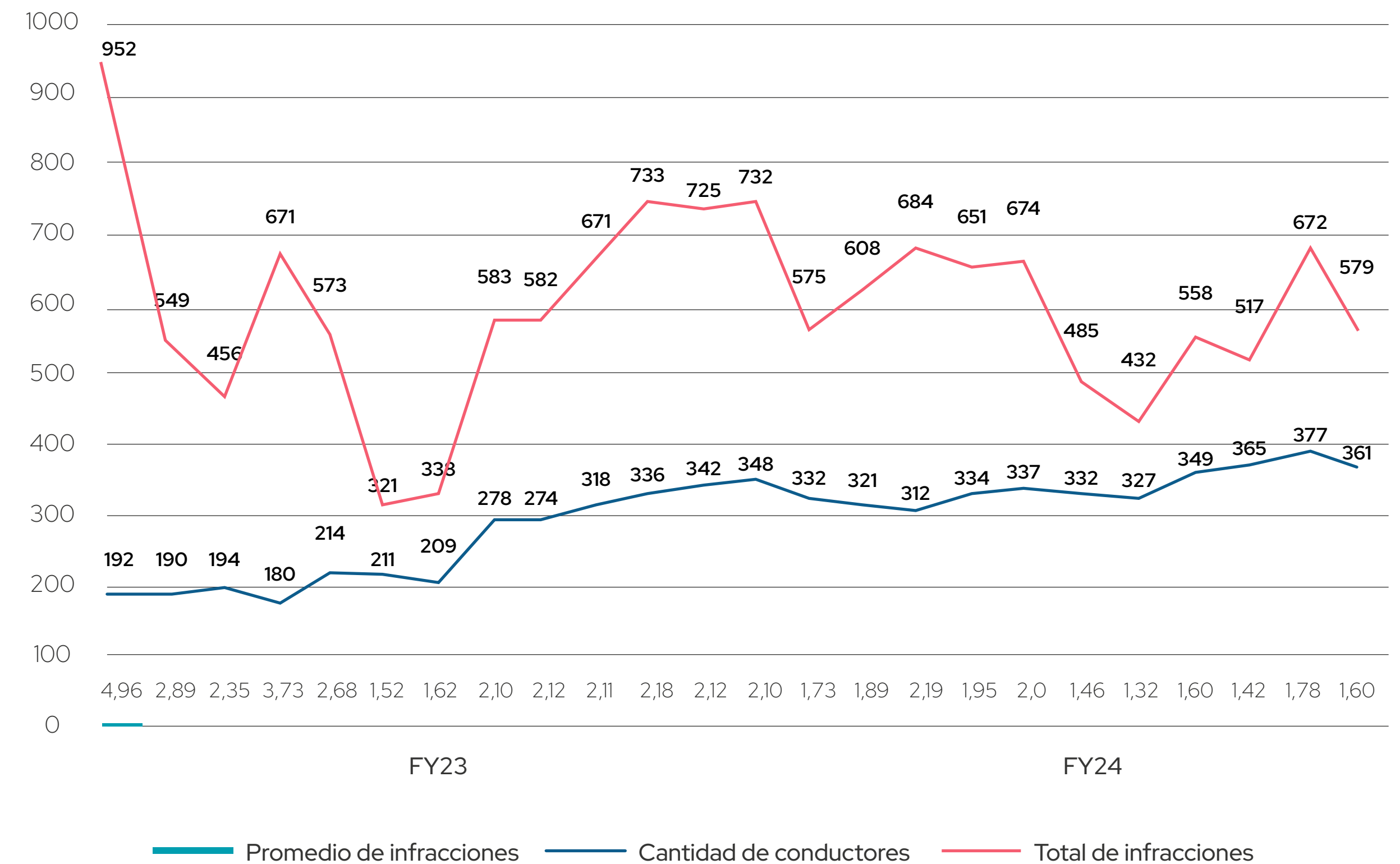
Cantidad de infracciones y cantidad de conductores FY24

Este indicador detalla la totalidad de las infracciones incurridas por nuestro conjunto de conductores activos durante el año fiscal 2024 (FY24). El análisis abarca el 100% de la planta de conductores de la empresa en dicho período.

A lo largo del FY24, se observó un incremento sostenido en el número de conductores activos dentro de Clusterciar. Paralelamente, la cantidad total de infracciones registradas experimentó fluctuaciones a lo largo de los diferentes trimestres y meses del período analizado.

En este sentido, la dinámica entre la cantidad de conductores en operación y el número de infracciones cometidas presentó variaciones significativas a lo largo del FY24. Un análisis detallado de esta relación permitirá identificar posibles tendencias, evaluar la efectividad de las políticas de seguridad vial implementadas y establecer áreas de mejora para futuras acciones preventivas. La información recopilada proporciona una visión general del comportamiento de los conductores en relación con las normativas de tránsito durante el periodo fiscal evaluado.

Total de conductores mensuales y total de infracciones





Indicador preventivo de infracciones diarias

El indicador de infracciones considera la totalidad de las faltas cometidas, incluyendo tanto aceleraciones como frenadas repentinas, proporcionando una visión completa de los eventos de conducción irregulares.

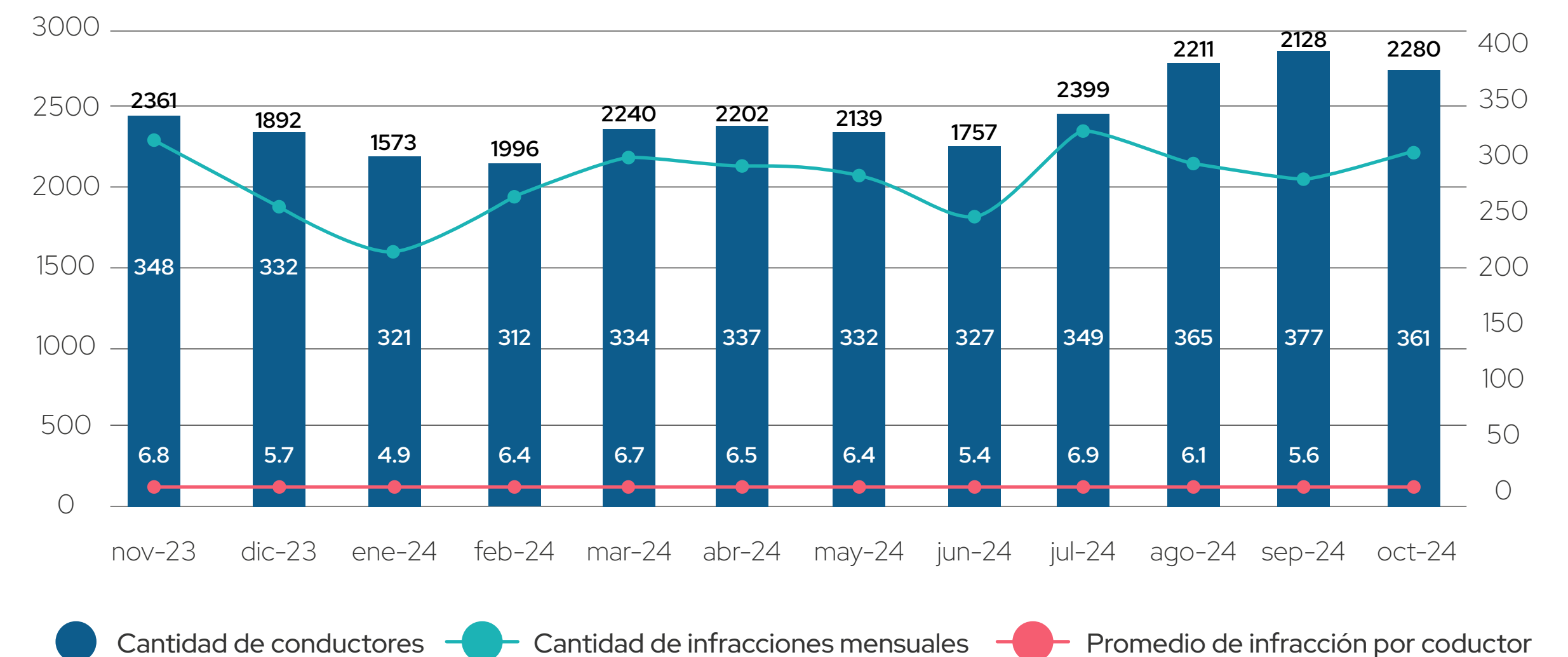
A pesar de una relativa estabilidad en el número de conductores a lo largo del periodo analizado, se observó una variabilidad considerable en la cantidad de infracciones registradas. Por ejemplo, el mes de abril destacó por presentar un promedio de 4.9 infracciones por conductor, lo que lo convierte en el mes con menor incidencia. En contraste, julio se identificó como un periodo más crítico, con un promedio mensual de 6.9 infracciones por conductor, evidenciando un aumento significativo en las conductas inadecuadas. Estas fluctuaciones mensuales resaltan la dinámica y la necesidad de un monitoreo constante del comportamiento de los conductores.

Para abordar esta problemática y fomentar la corrección de conductas de manera oportuna, se implementó la herramienta tecnológica RPA (automatización robótica de procesos). Este sistema automatizado desempeña un papel crucial en la notificación eficiente de las infracciones. Su funcionamiento se activa diariamente, enviando correos electrónicos a los conductores que incurrieron en desvíos durante la jornada anterior. Esta notificación temprana permite a los conductores tomar conciencia de sus acciones y realizar los ajustes necesarios en su comportamiento de conducción, contribuyendo

así a la mejora continua de la seguridad y la reducción de infracciones. Adicionalmente ofrecemos capacitaciones teóricas internas y cursos externos de manejo defensivo que facilitan al conductor un carnet habilitante (requisito para conducir nuestros vehículos).

La implementación de RPA representa una estrategia proactiva para influir positivamente en los hábitos de conducción a través de la retroalimentación rápida y automatizada.

Cantidad de infracciones | Conductores mensuales





6.2 Atracción y fidelización

Selección del personal

GRI 401-1, 11.10.2

Contamos con un proceso de selección que promueve la imparcialidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas en formar parte de nuestras organizaciones. Este proceso se encuentra regulado por una **Política de Reclutamiento y Selección**, que establece lineamientos claros y coherentes con nuestros valores, garantizando el respeto y la equidad en cada instancia.

Las búsquedas se desarrollan en base a criterios objetivos, transparentes e informados, evaluando tanto la idoneidad técnica como la alineación de cada candidato con nuestra cultura y valores. Las vacantes son publicadas en nuestras plataformas habituales de difusión, como **LinkedIn** y **Hiring Room**.

Durante todo el proceso, se asegura un enfoque inclusivo y no discriminatorio, sin distinción por edad, género, estado civil, raza, etnia, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual o discapacidad. Nuestro compromiso es

construir equipos diversos que enriquezcan la organización y potencien una cultura de respeto e inclusión.

Cumplimiento de la Política de Reclutamiento y Selección

Durante el FY24 hubo más de 350 búsquedas, las cuales se cubrieron con 292 ingresos de personal.

Acompañamiento a nuevos ingresantes (onboarding)

El proceso de ingreso a **Clusterciar** comienza una vez finalizada la selección del personal y se extiende hasta que la persona se encuentra plenamente incorporada en su puesto de trabajo. Este proceso tiene como objetivo asegurar una integración fluida, eficiente y alineada con los valores de la organización.

Como parte de este proceso, se realiza un examen preocupacional, tanto físico como psicológico, que resulta determinante para confirmar la aptitud del ingresante en relación con las exigencias del puesto a ocupar. Además, se solicita la presentación de documentación personal, laboral y familiar a través de nuestra plataforma **tulegajo.com**, lo que permite una gestión ágil y segura de la información.

Según lo requiera el área responsable, se entregan todos los elementos necesarios para el correcto desempeño de la función.

En el caso del personal que se incorpora a nuestras oficinas, el primer día es recibido por el equipo del sector de **Administración y Control de Personal**, con el objetivo de:

- Presentar a las organizaciones que conforman el grupo **Clusterciar**.
- Entregar los elementos de trabajo correspondientes.
- Brindar información útil sobre las plataformas y sistemas internos.
- Explicar el acceso a recibos de sueldo, gestión de licencias, beneficios y otros aspectos administrativos.
- Mostrar las instalaciones.
- Presentar al nuevo colaborador al resto del equipo.

Desde junio de 2024 implementamos una **encuesta de satisfacción** dirigida a los nuevos ingresantes. Los resultados obtenidos hasta el momento reflejan un **puntaje promedio de 4,93 sobre 5**, lo que evidencia un alto nivel de conformidad con el proceso de bienvenida y recepción durante el primer día de trabajo.

Indicadores de rotación del personal

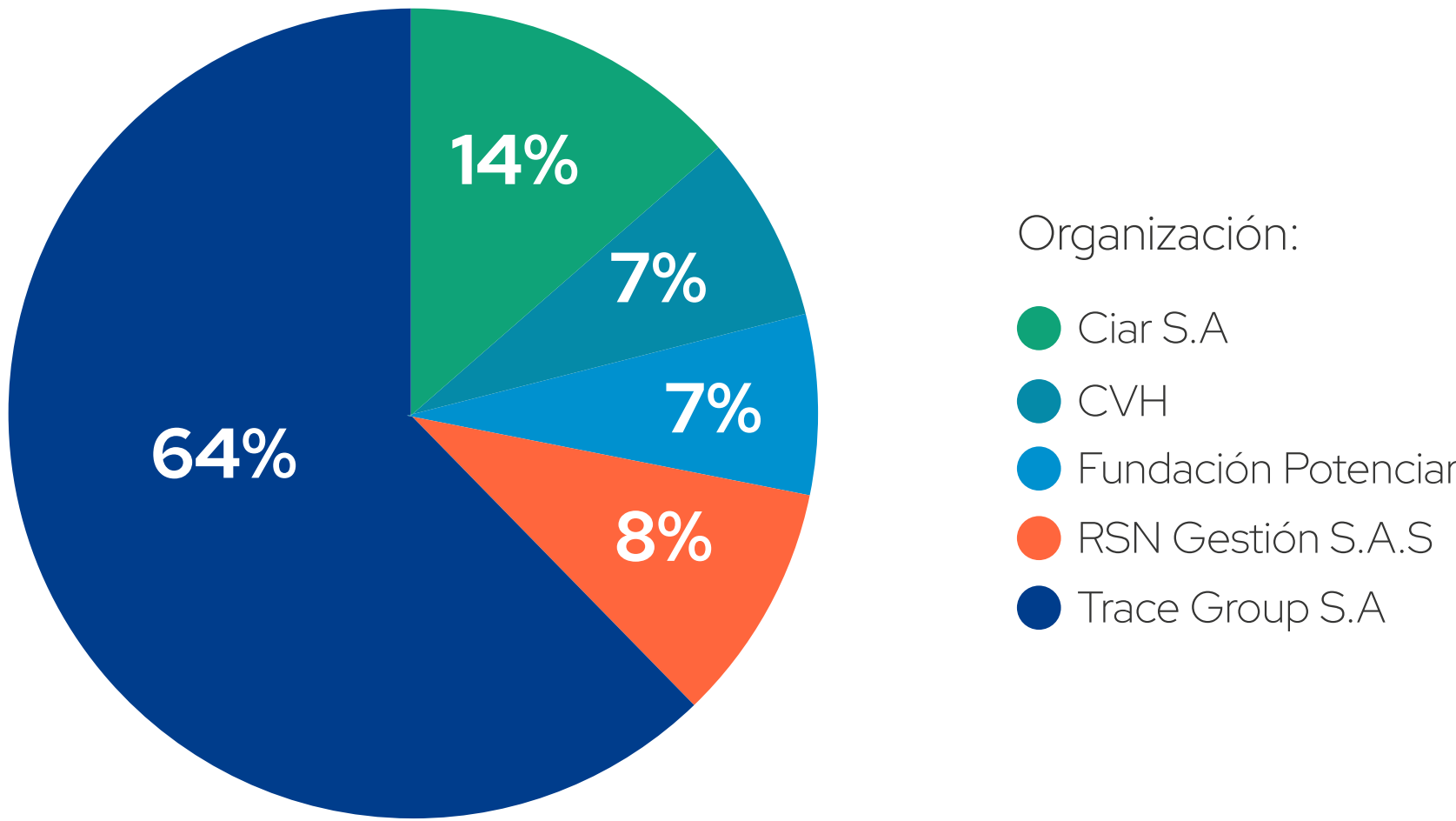
GRI 11.10.2, 401-1

Período noviembre 2023 a octubre 2024:

Indicadores	Nómina al inicio del FY24	Ingresos	Egresos	Nómina al final del FY24	Crecimiento de nómina	Rotación	Retención	Porcentaje de egresos
Total del personal	654	292	200	746	14,07%	28,57%	73,19%	26,81%
Desglose por sexo								
Mujeres	178	76	47	207	16,29%	24,42%	77,29%	22,71%
Hombres	476	216	153	539	13,24%	30,15%	71,61%	28,39%
Desglose por edad								
Menores de 30 años	89	47	33	88	-1,12%	37,29%	62,50%	37,50%
Entre 30 y 50 años	427	188	123	499	16,86%	26,57%	75,35%	24,65%
Mayores de 50 años	138	57	44	159	15,22%	29,63%	72,33%	27,67%

En este año, se observó un incremento significativo del 14.07% en la plantilla del grupo. La tasa de rotación de personal alcanzó el 28.57%, dato que requiere un análisis detallado, considerando que algunos servicios implican la contratación de personal por períodos definidos, lo cual incide en el índice de rotación. No obstante, la tasa de retención se situó en 73.19%, indicando que la mayoría del personal permaneció en la organización.

Total de personal por organización



*El total corresponde a personal en relación de dependencia.

Se identificó una mayor proporción de bajas entre el personal masculino en comparación con el femenino. Asimismo, se constató una menor movilidad entre los colaboradores mayores de 50 años en relación con los más jóvenes, posiblemente debido a una mayor estabilidad laboral.



6.3 Capacitación, desarrollo y beneficios

GRI: 404-1, 404-2, 404-3

Capacitaciones Blandas. Alcance: personal de oficinas

Se realizaron 142 capacitaciones al personal de oficinas.

Ambiente:

- Capacitación Gestión de residuos

Social:

- Seminario de primeros Auxilios y RCP
- HIV/SIDA y otras Enfermedades de Transmisión Sexual
- Riesgo de Incendio y Uso de Extintores
- Prevención de Enfermedades y Ambiente Tabaquismo
- Sesgos inconscientes de género

Capacitaciones Técnicas:

- Se realizaron un total de 5.443 horas durante el FY24.

Revisión de Puestos

Se analizaron 60 descripciones de puestos, identificando las tareas y las competencias clave requeridas para cada rol. Estas nuevas descripciones serán introducidas en **PSICOSMART** y en **GO**, con el fin de alinear el **Programa de Gestión por Desempeño (PGD) 2025**.

PsicoSmart es una plataforma integral de evaluación que permite la aplicación de herramientas psicotécnicas, de competencias bandas y técnicas. Su funcionalidad está orientada tanto a procesos de selección de personal como al desarrollo del talento interno.

En procesos de selección, **PsicoSmart** posibilita la evaluación estandarizada de candidatos, facilitando la comparación objetiva entre perfiles. Esto permite tomar decisiones más informadas y alineadas con los requerimientos del puesto.

En el ámbito interno, la plataforma permite realizar diagnósticos sobre competencias blandas (como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, etc.) y habilidades técnicas, ofreciendo una mirada actual y concreta sobre el estado de desarrollo de los colaboradores.

A partir de estos resultados, es posible diseñar planes de capacitación y formación más ajustados a las necesidades reales de cada colaborador o equipo, lo cual favorece la planificación del desarrollo de carrera y la optimización del talento dentro de la organización.

A través de estas iniciativas, **Clusterciar** demuestra su compromiso con el desarrollo y la retención del talento, buscando crear un ambiente laboral que permita a nuestros colaboradores alcanzar su máximo potencial.



Beneficios

La diferencia de trabajar en Clusterciar

GRI 3-3, 11.10.3, 11.10.4, 11.11.3, 203-1, 203-2, 401-2

Para el personal de las empresas que realizan su función en oficinas centrales **Neuquén** y **Buenos Aires**:

- **Días no laborables:** Jueves Santo. 24, 26 y 31 de Diciembre y 02 de Enero
- Semana de teletrabajo entre navidad y año
- **Vacaciones:** Vacaciones computables en días hábiles
- **Extensión de licencias:**

Licencia por paternidad: se otorgan 3 días luego de los 2 días que otorga la Ley de Contrato de Trabajo.

Asistencia por familiar enfermo: se otorgarán 4 días por año para atención de un familiar enfermo (esposa/o, cónyuge, hijo/a). Deberá presentar certificado médico.

Licencia por fallecimiento de familiar 1er y 2do grado (Cónyuge, hijo/a, padres, hermanos): se otorgarán 2 días adicionales a los 3 días de licencia previstos legalmente, para que tengan un total de 5 días corridos para este fin.

Licencia por fallecimiento familiar 3er grado (tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as y bisnietos/as): se otorgarán 2 días corridos, debido a que la Ley de Contrato de Trabajo no contempla días de licencia por este motivo.

- **Modalidad de trabajo híbrido** según política de teletrabajo.
- **Días de mudanza:** Se otorgarán 2 días hábiles por mudanza. Deberán presentar el nuevo contrato de alquiler o de compra del inmueble.
- **Día por competencia deportiva:** Un día para viajar antes o después de la competencia deportiva que sea a más de 200 km de distancia de tu lugar de residencia.
- **Día de Cumpleaños:** Un día completo de licencia en el mes de cumpleaños.

- **Un día libre por cuatrimestre.** Los cuatrimestres se basan según nuestro año fiscal, de noviembre a febrero, marzo a junio y julio a octubre.

- **Estacionamiento:** Estacionamiento sin cargo en Oficina Central Neuquén

Para todo el personal **Clusterciar**:

- **Becas** en Potenciar Educación Superior
- **Eventos de fin de año**
- **Caja Navideña**
- **Cobertura de medicina prepaga Medifé** incluyendo al grupo familiar primario (pareja e hijos/as)
- **Wellhub:** acceso gratuito a gimnasios y aplicaciones para el bienestar en todo el país.



PARSE

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 401-2, 403-5, 403-6, 11.10.3

En 2006 creamos **Fundación Potenciar** para comprometerse con la **Responsabilidad Social Empresaria** y para contribuir con el desarrollo de las personas. En 2013, implementamos el **PARSE (Plan Anual de Responsabilidad Social Empresarial)** a través de **Fundación Potenciar**, como una estrategia destinada a promover acciones que contribuyan al bienestar físico, psicológico y social de las personas. En relación a nuestros colaboradores el plan está conformado por 4 bloques:

1. Potenciando el desarrollo organizacional corporativo

(Destinado al personal de oficinas centrales Neuquén y Buenos Aires)

After Office: con el propósito de generar un espacio de camaradería fuera del ámbito laboral, fomentando la interacción y el conocimiento mutuo entre nuestros colaboradores de los diferentes sectores se llevaron a cabo encuentros trimestrales para el personal de oficina en Neuquén y para el personal de oficina y de atención al cliente en Buenos Aires. En cada sede se realizaron tres eventos, superando la participación del año anterior en un 35.4% del personal convocado.

Celebración de cumpleaños: en la oficina de Buenos Aires con el objetivo principal de fomentar un mayor acercamiento y conocimiento mutuo entre los integrantes de los diversos equipos y áreas de la organización se realizan encuentros bimestrales para el

festejo de cumpleaños. Se han convertido en una tradición valorada por el personal, ya que proporcionan una pausa agradable en la rutina diaria y contribuyen a un clima de trabajo más positivo y colaborativo.

Evento de fin de año: El evento de fin de año, realizado en Buenos Aires y Neuquén, fomenta la unión del equipo, celebra los logros y refuerza el compromiso con la visión y valores de la empresa, fortaleciendo así la cultura organizacional.



Invitados:

Neuquén 215 | Buenos Aires 93



Participantes:

Neuquén 133 | Buenos Aires 45



Valoración del evento:

Neuquén 9.21 | Buenos Aires 9.26



Asistencia:

Neuquén 61.86% | Buenos Aires 48.39%



2. Salud emocional

Gabinete psicolaboral Online: El grupo **Clusterciar** priorizamos el bienestar integral de nuestros colaboradores, considerando la salud física y mental como clave para su desempeño y satisfacción. Por ello, mantiene un gabinete psicolaboral accesible para todo el personal, que ofrece apoyo y orientación frente a cualquier conflicto laboral que pueda afectar su salud emocional y física, formado por psicólogos éticos que garantizan confidencialidad, ofrece un espacio de confianza para los colaboradores. En 2024 atendió al 13% del personal, un aumento significativo respecto al 2% del año anterior, reflejando la creciente importancia del servicio. Las principales razones de consulta fueron la gestión emocional (estrés y ansiedad), la metodología de trabajo (organización y carga laboral) y el clima laboral (conflictos y comunicación). Esta iniciativa reafirma el compromiso de la organización con un ambiente laboral saludable, fomentando el bienestar del equipo y aportando información clave para mejorar continuamente el clima y la productividad.

3. Plan calidad de vida saludable y movimiento

Gabinete nutricional: El gabinete nutricional ofrece apoyo personalizado para fomentar hábitos alimenticios saludables y sostenibles. La profesional encargada realiza evaluaciones detalladas, establece metas realistas, elabora planes de alimentación adaptados y brinda seguimiento continuo. Además, ofrece herramientas prácticas para mantener la motivación y aborda temas como alimentación consciente, control de porciones, lectura de etiquetas, planificación de comidas, hidratación y actividad física, promoviendo así el bienestar integral

de los colaboradores. Durante el transcurso del año 2024, brindó atención a un total de 88 personas, lo que representa un 11% de la nómina de personal, reflejando el interés y la demanda activa por este tipo de apoyo dentro de nuestra comunidad. Las consultas permitieron a los participantes adquirir conocimientos clave sobre nutrición, detectar áreas de mejora en su dieta y desarrollar habilidades para tomar decisiones alimentarias saludables. Estas intervenciones mejoran la calidad de vida, aumentan la energía y el bienestar general, y reducen el riesgo de enfermedades crónicas relacionadas con una alimentación inadecuada. Continuaremos fortaleciendo y promoviendo este valioso servicio, reconociendo el rol fundamental que la nutrición juega en la salud y el bienestar integral de nuestros integrantes.

Wellhub (ex Gympass): Ofrecemos al personal un beneficio integral y de alto valor agregado a través de Wellhub, anteriormente conocido como Gympass. Este programa proporciona una licencia con el plan Gold completamente gratuito, lo que subraya nuestro compromiso con el bienestar físico y mental de nuestro equipo.

Wellhub es una red global exclusiva para empresas, centrada en fitness, salud y bienestar, que ofrece a nuestros colaboradores acceso a múltiples opciones personalizadas: gimnasios, clases con entrenadores certificados, webinars de salud, sesiones de nutrición y psicoterapia confidencial. Además, cuentan con aplicaciones para relajación y mindfulness, esenciales para el manejo del estrés y la salud mental.

En el FY24, el 33.2% de los colaboradores (248 personas) utilizó activamente Wellhub, un aumento del 6% respecto al año anterior, y 57 familiares también se sumaron, evidenciando el valor de este beneficio para el equipo y sus familias. Esta alta participación reafirma el compromiso de la organización con el bienestar integral de su personal.



4. Clusterciar en familia

Para el personal de oficinas centrales Neuquén y Buenos Aires:

Día de la familia: El “Día de la Familia” es un evento clave para fortalecer los lazos entre colaboradores y sus familias en un ambiente relajado y fuera del ámbito laboral. Esta celebración fomenta el sentido de pertenencia y enriquece la dinámica del equipo al integrar a los seres queridos, promoviendo un ambiente de apoyo y bienestar emocional, fundamental para el desempeño profesional.

Mediante actividades diseñadas para estimular la comunidad, reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral positivo y colaborativo. Además, como símbolo de sostenibilidad, entregamos a cada familia una planta, promoviendo la conciencia ambiental y el vínculo personal con la naturaleza, impulsando así prácticas responsables en toda la organización.



Invitados:

Neuquén 207 | Buenos Aires 87



Participantes:

Neuquén 84 | Buenos Aires 37



Total de personal + familias:

Neuquén 233 | Buenos Aires 75



Valoración del evento (máx. 5 pts.):

Neuquén 4.55 | Buenos Aires 4.70



Asistencia:

Neuquén 41% | Buenos Aires 43%



Oficina Central Nuequén: Se organizó un encuentro de día completo en las instalaciones del Club de Caza y Pesca de Cipolletti. El evento se llevó a cabo en un ambiente al aire libre, permitiendo a los asistentes disfrutar de una jornada distendida y de esparcimiento.

La convocatoria fue un éxito, reuniendo a una nutrida concurrencia de colaboradores y sus seres queridos. La jornada comenzó con un almuerzo campestre, donde los participantes pudieron compartir alimentos y conversar en un ambiente relajado. Posteriormente, se organizaron diversas actividades recreativas y juegos para todas las edades, promoviendo la interacción y la diversión entre grandes y chicos.

Uno de los momentos más destacados del día fue la presentación de un show circense al aire libre, que deleitó a los presentes con acrobacias, malabarismos y números cómicos. La respuesta del público fue entusiasta, generando risas y aplausos.

Este encuentro familiar se enmarca dentro de las iniciativas para promover un ambiente de trabajo positivo y reconocer la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal. La jornada brindó un espacio para el disfrute, la integración y el fortalecimiento de la comunidad que conforma la oficina.





En el marco de nuestro compromiso con la comunidad y aprovechando la oportunidad de reunirnos, llevamos a cabo una exitosa colecta de alimentos no perecederos. La generosidad de los participantes se tradujo en **70 kilogramos de alimentos esenciales**. Esta importante contribución fue entregada al merendero “La Rosenda”, una organización dedicada a brindar apoyo alimentario a familias y niños de la zona. Creemos firmemente en el valor de este tipo de iniciativas que fortalecen los lazos con nuestro entorno y generan un impacto positivo en quienes más lo necesitan.

6.4 Diversidad e Inclusión

Género, Diversidad y Derechos Humanos

GRI: 3-3; 2-23; 2-24; 2-25

En nuestro compromiso integral con la sostenibilidad, reconocemos la importancia fundamental de la inclusión, la diversidad y el respeto por los derechos humanos en todas nuestras operaciones y relaciones. Nos esforzamos por ofrecer a todo nuestro personal, sin distinción alguna, espacios de trabajo seguros, respetuosos y un clima laboral que no solo cumpla, sino que exceda sus expectativas. Fomentamos activamente un entorno que propicie la motivación, el desarrollo y el crecimiento personal y profesional de cada individuo. Nuestro enfoque se basa en un diálogo abierto y proactivo, promoviendo la

igualdad de oportunidades y la equidad en todas las etapas del ciclo laboral. Nuestra política de Recursos Humanos, así como los procedimientos de Reclutamiento y Selección de personal, han sido cuidadosamente diseñados para incorporar estos principios fundamentales en cada etapa. Asimismo, nuestro código de convivencia corporativo refleja estos valores, estableciendo un marco de conducta esperado que promueve el respeto y la inclusión en todas las interacciones dentro de la organización.

Igualdad de Oportunidades: Se percibe un fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades para todos.

Respeto a la Diversidad: Los colaboradores se sienten respetados independientemente de sus características personales.

Desarrollo Profesional: Se ofrecen oportunidades de crecimiento sin discriminación.

En Clusterciar, asumimos la responsabilidad de respetar y promover las normas laborales vigentes y los tratados internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Velamos por el estricto cumplimiento de los convenios colectivos que rigen nuestras diversas actividades, complementando estas obligaciones con una robusta normativa interna que refuerza nuestros principios y valores. Creemos firmemente que un ambiente de trabajo diverso e inclusivo no solo es un imperativo ético, sino también un motor clave para la innovación, la creatividad y el éxito sostenible de nuestra organización. Por ello, continuamos trabajando en la implementación de políticas y prácticas que garanticen la no discriminación, la igualdad salarial por trabajo de igual valor, y la promoción de la diversidad en todos los niveles jerárquicos.

Nuestra visión se extiende más allá del cumplimiento normativo. Buscamos activamente construir una cultura organizacional donde la diversidad en todas sus formas –género, origen étnico, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y otras dimensiones de la identidad– sea valorada y celebrada. Por ello, en este período, comenzamos a implementar charlas de sensibilización y capacitación para nuestro personal, con el objetivo de fomentar la comprensión, el respeto mutuo y la eliminación de cualquier forma de prejuicio o discriminación.

Asimismo, establecemos mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para abordar cualquier situación que vulnere nuestros principios de igualdad y respeto, garantizando una respuesta oportuna y efectiva.

“En Clusterciar, estamos convencidos de que un equipo diverso y empoderado es fundamental para alcanzar nuestros objetivos estratégicos y generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.”

Políticas con perspectiva de género y diversidad

GRI: 3-3, 202-2, 405-1, 405-2, 406-1

Distribución del personal por sexo:

 **Total 2023: 654**
Mujeres 178 | Hombres 476

 **Total 2024: 746**
Mujeres 209 | Hombres 537

Comparativa de personal por sexo	2023		2024		Crecimiento
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Total de personal al cierre	654		746		14,07%
Mujeres	178	27,22%	209	28,02%	17,42%
Hombres	476	72,78%	537	71,98%	12,82%
Total Ingresos	381		292		
Mujeres	106	27,82%	76	26,03%	
Hombres	275	72,18%	216	73,97%	
Total Egresos	270		200		
Mujeres	78	28,89%	47	23,50%	
Hombres	192	71,11%	153	76,50%	



Durante el año fiscal 2024, se observó un aumento en el porcentaje de mujeres empleadas en comparación con el período anterior. Sin embargo, un análisis más detallado revela que este incremento no se debió principalmente a un mayor número de contrataciones femeninas, sino más bien a una proporción superior de bajas laborales correspondientes a colaboradores varones. Adicionalmente, los datos correspondientes al presente año fiscal indican una baja en la tasa de nuevas incorporaciones de mujeres, ya que el porcentaje de ingresos durante el FY24 fue inferior al registrado en el FY23.

Es oportuno destacar que, esta industria, históricamente y en general, adolece de un índice de representatividad femenina. Para contextualizar esta situación, se hace referencia a estadísticas proporcionadas por el **Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)**. Según los datos relevados en 2022 entre las empresas que operan en el sector Oil & Gas, las mujeres representan tan sólo el 18.1% del total de la nómina. Esta cifra subraya la magnitud del desafío que enfrenta la industria y la necesidad de implementar acciones concretas y efectivas para lograr un cambio significativo en la composición de su fuerza laboral.

En **Clusterciar** se reafirma el compromiso de intensificar mayores iniciativas y acciones con el objetivo primordial de disminuir la disparidad de género existente en la industria. El grupo se enfoca en crear un entorno más inclusivo y equitativo, buscando activamente oportunidades para integrar un mayor número de mujeres en todos los niveles y áreas. Este

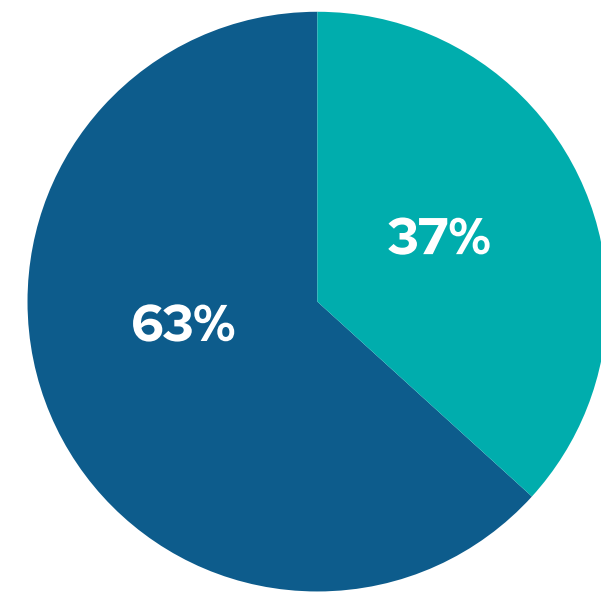
esfuerzo no solo responde a un imperativo ético y de justicia social, sino que también se reconoce como un factor clave para el crecimiento, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo del sector. **Clusterciar** se compromete a continuar desarrollando e implementando estrategias concretas, medir su impacto y ajustar sus enfoques de manera continua para alcanzar este importante objetivo.

Distribución por sexo en los distintos niveles jerárquicos incluyendo datos cuantitativos sobre la participación de hombres y mujeres.

Distribución por sexo en mandos de Clusterciar	FY24	
	Cantidad	Porcentaje
Alto	32	
Femenino	10	31%
Masculino	22	69%
Medio	30	
Femenino	10	33%
Masculino	20	67%
Staff	684	
Femenino	189	28%
Masculino	845	72%
		Total general: 746

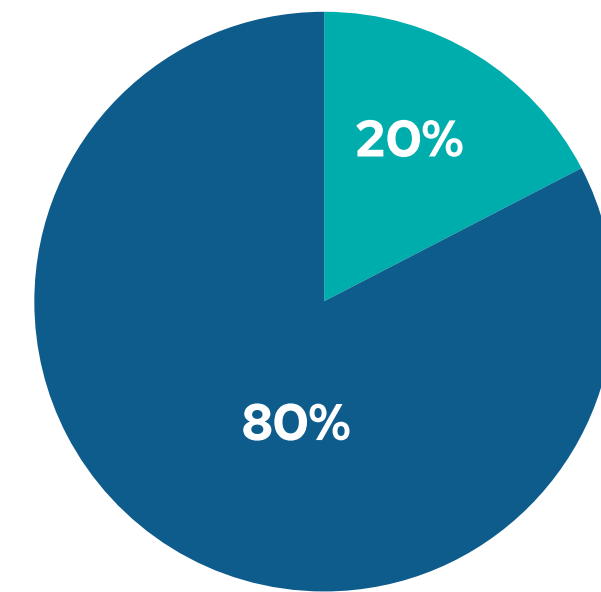


Representación total de hombres y mujeres y en posiciones de liderazgo y toma de decisiones en las Organizaciones de Clusterciar.



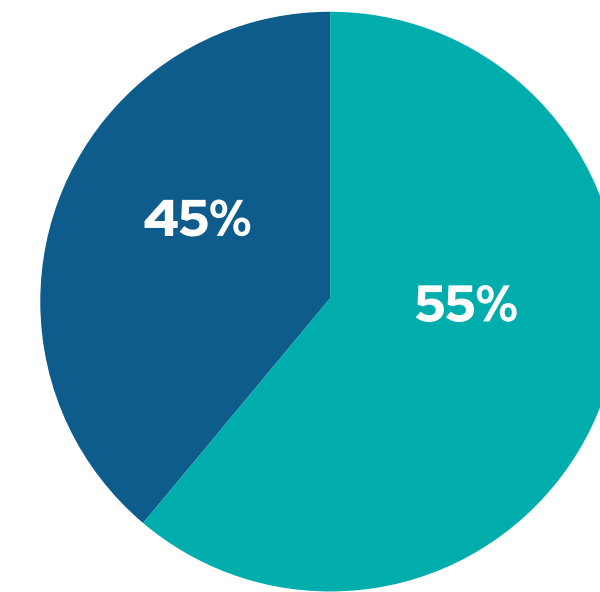
Distribución por sexo:

- Femenino
- Masculino



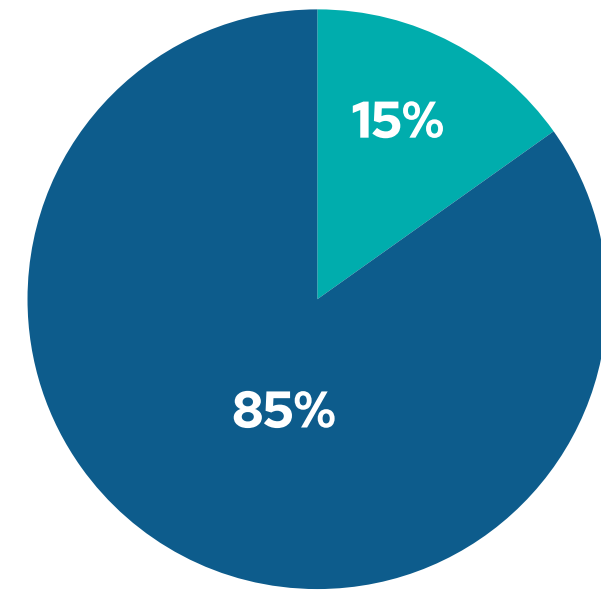
Distribución por sexo en altos mandos:

- Femenino
- Masculino



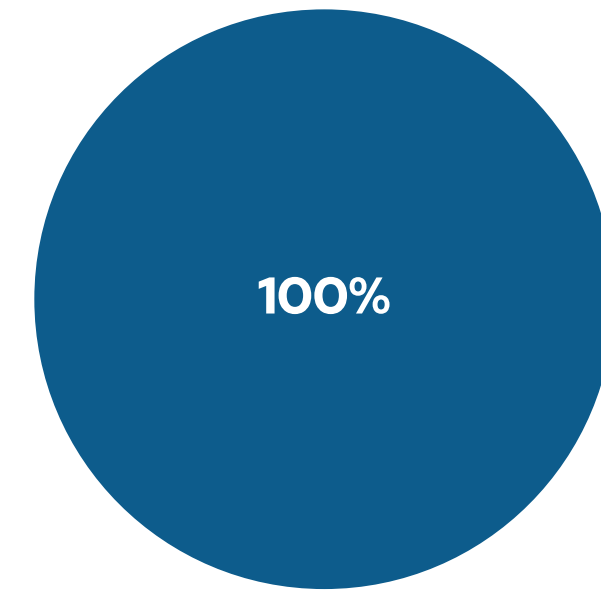
Distribución por sexo en mandos medios:

- Femenino
- Masculino



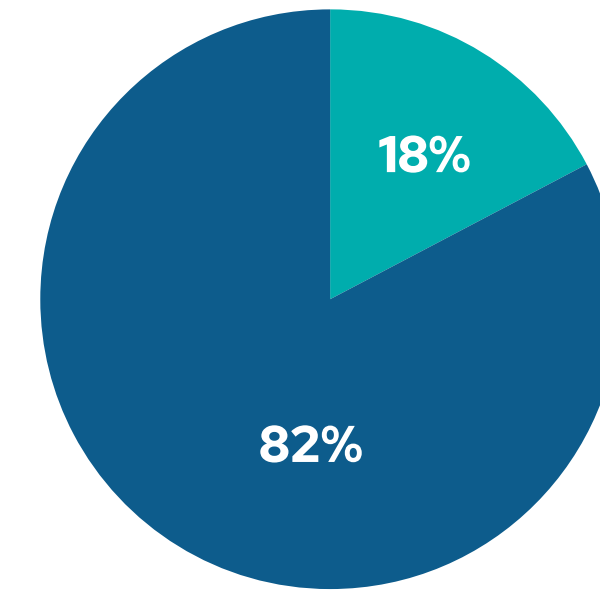
Distribución por sexo:

- Femenino
- Masculino



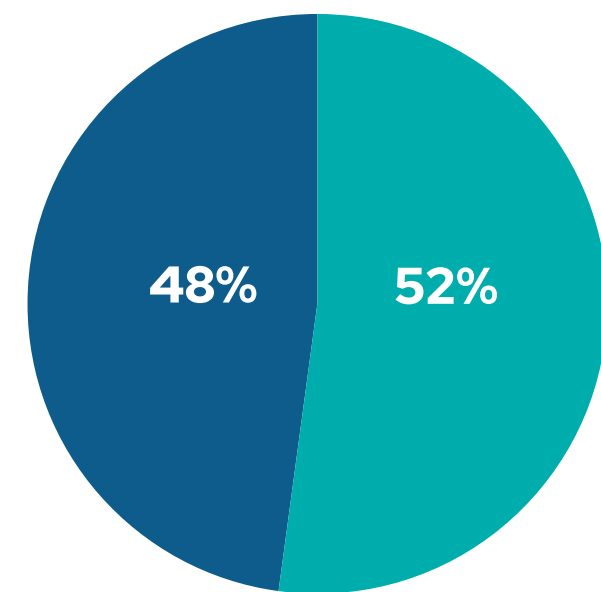
Distribución por sexo en altos mandos:

- Femenino
- Masculino



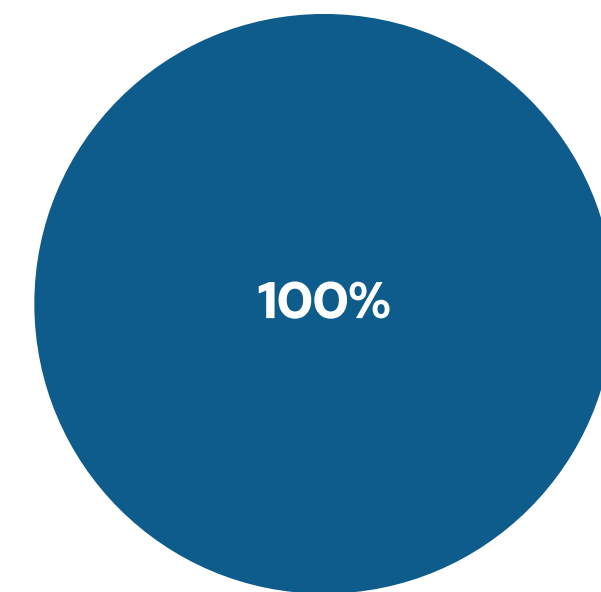
Distribución por sexo en mandos medios:

- Femenino
- Masculino



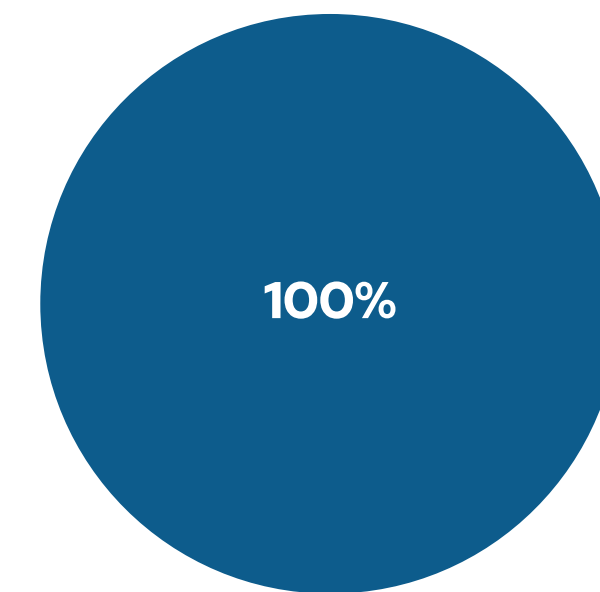
Distribución por sexo:

- Femenino
- Masculino



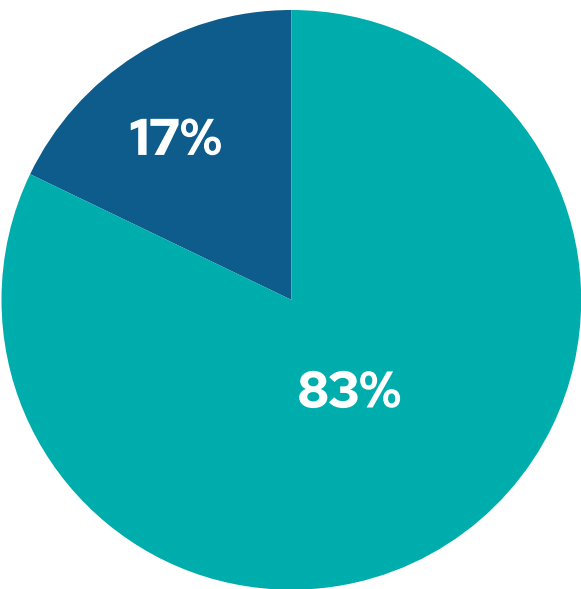
Distribución por sexo en altos mandos:

- Femenino
- Masculino



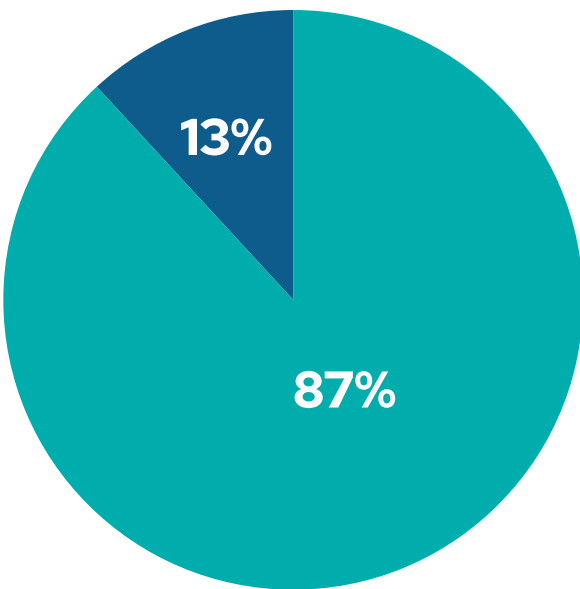
Distribución por sexo en mandos medios:

- Femenino
- Masculino



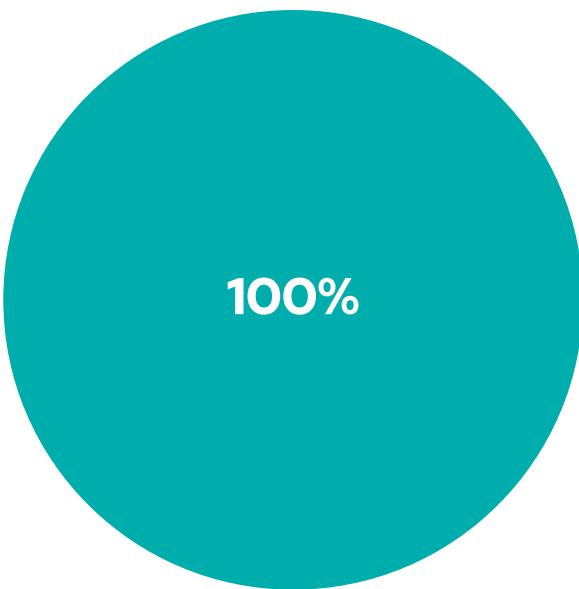
Distribución por sexo:

- Femenino
- Masculino



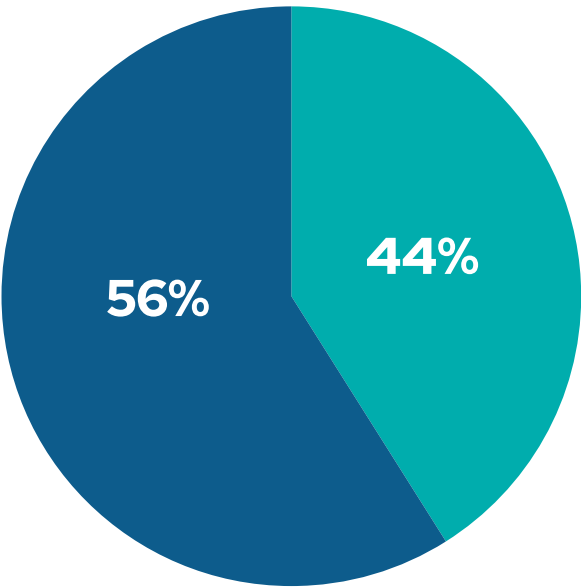
Distribución por sexo en altos mandos:

- Femenino
- Masculino



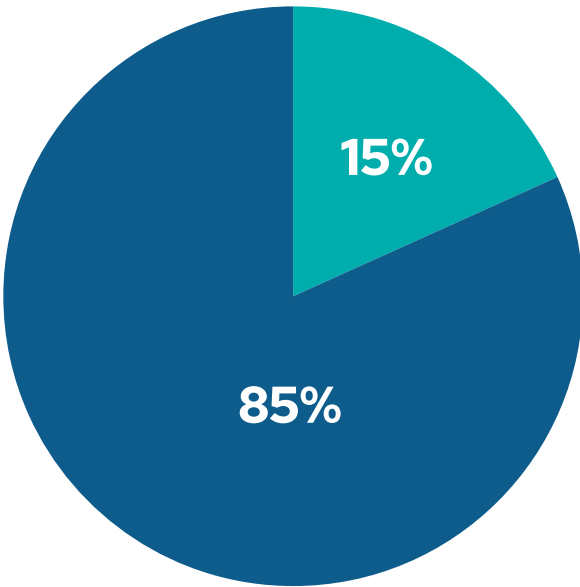
Distribución por sexo en mandos medios:

- Femenino
- Masculino



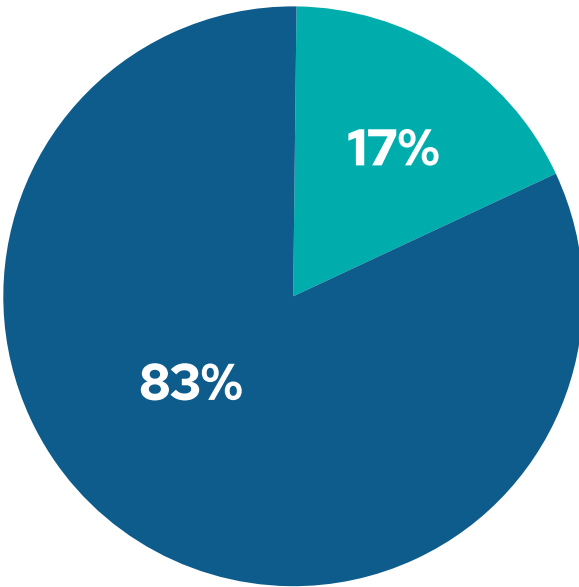
Distribución por sexo:

- Femenino CVH
- Masculino CVH



Distribución por sexo en altos mandos:

- Femenino CVH
- Masculino CVH



Distribución por sexo en mandos medios:

- Femenino CVH
- Masculino CVH

En **Clusterciar**, la diversidad cultural enriquece nuestro trabajo al aportar perspectivas variadas que fomentan la creatividad e innovación. Contamos con profesionales de distintas nacionalidades, cuyas experiencias y tradiciones fortalecen la calidad de nuestras iniciativas y crean un ambiente inclusivo basado en el respeto y el aprendizaje mutuo. Esta multiculturalidad es un activo estratégico clave para nuestro crecimiento y excelencia.

Distribución por nacionalidad	Cantidad
Argelia	0,13%
Argentina	88,61%
Bolivia	0,27%
Chile	0,94%
Colombia	0,80%
Venezuela	9,25%
Total general: 100%	



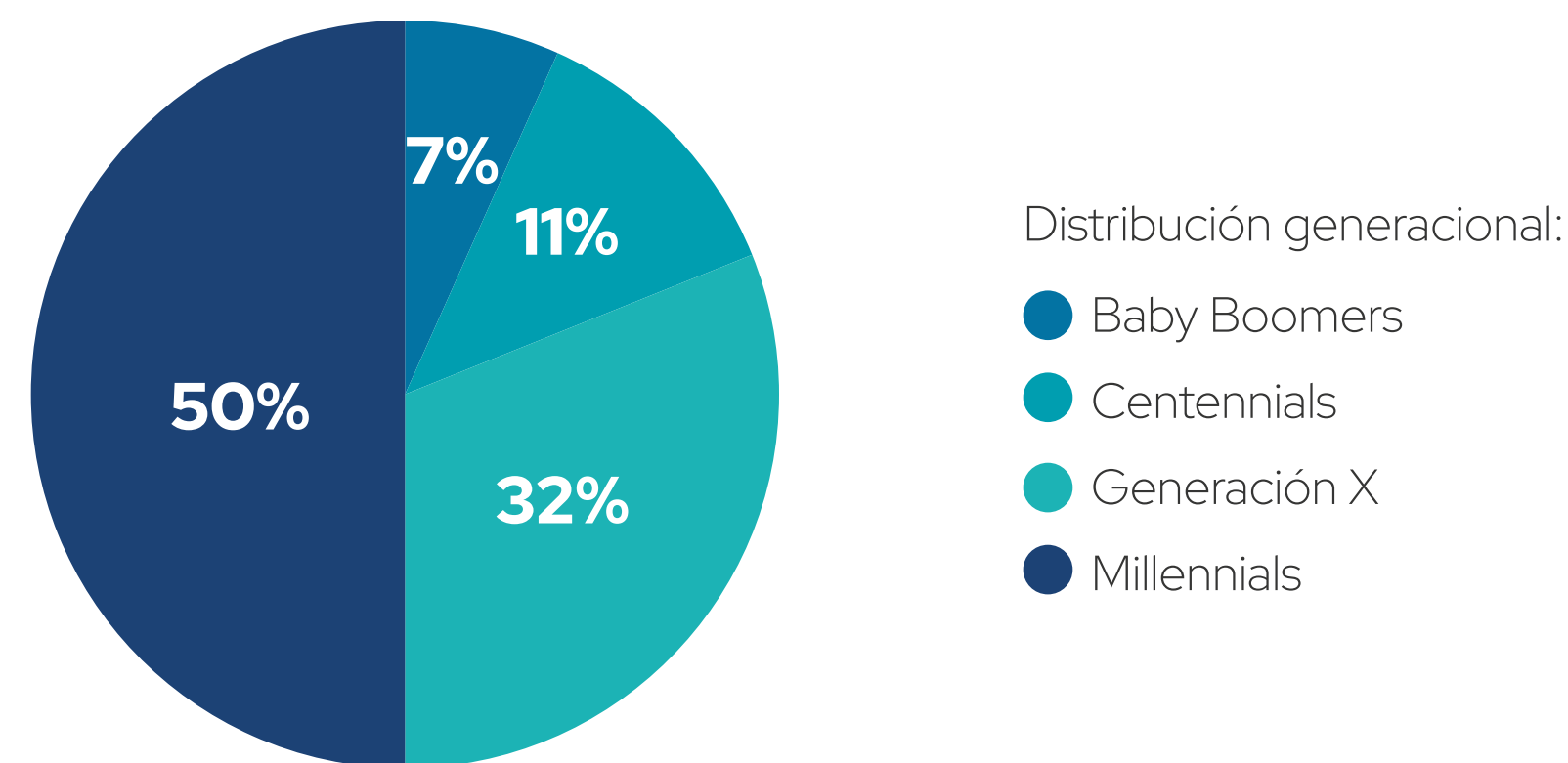
Además, valoramos profundamente la diversidad generacional , creemos firmemente que la combinación de la experiencia y la perspectiva de las diferentes generaciones enriquece nuestro ambiente de trabajo, impulsando la creatividad , fomentando la innovación mediante la combinación de conocimientos y facilitando una colaboración más efectiva al promover la comprensión y el respeto mutuo entre los equipos. La inclusión de diversas voces generacionales es fundamental para nuestro crecimiento sostenible y para adaptarnos a un entorno en constante cambio.

Baby Boomers: Nacidos entre 1945 y 1964.

Generación X: Nacidos entre 1965 y 1981

Generación Y o Millennials: Nacidos entre 1982 y 1994.

Generación Z o Centennials: Nacidos a partir de 1995 y hasta el presente.



En **Clusterciar**, la firme convicción de construir una organización que fomente espacios laborales seguros, inclusivos y exentos de violencia y acoso es una prioridad ineludible. En consecuencia, hemos implementado y seguimos desarrollando activamente políticas integrales destinadas a asegurar el ejercicio pleno del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Adherimos al convenio establecido por la **Subsecretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Neuquén**. Esta alianza estratégica tiene como objetivo principal intensificar la difusión y el conocimiento de la Ley N° 3233, relativa al Registro de Violencia Familiar y de Género, así como de la Ley N° 2333, concerniente al Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos. Consideramos que la divulgación activa de estas normativas es un pilar fundamental en la prevención y la erradicación de la violencia familiar y de género en nuestra comunidad y entorno laboral.

Nuestra línea ética, accesible a todos los miembros de la organización, continúa con el firme propósito de garantizar un canal seguro y confidencial para reportar cualquier situación que contravenga nuestros principios y políticas. Este mecanismo de denuncia busca fomentar la transparencia y la rendición de cuentas, permitiéndonos abordar de manera oportuna y efectiva cualquier posible irregularidad. En Clusterciar, reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable con la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo donde la dignidad, el respeto y la igualdad sean los pilares fundamentales.



Capacitaciones realizadas al personal sobre derechos humanos, género y diversidad

GRI: 404-1, 404-2, 404-3

Llevamos a cabo la campaña del **8M** con la convicción de generar una profunda conciencia acerca del papel fundamental que desempeñan las mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad. Esta iniciativa integral se desarrolló a través de una serie de acciones diseñadas para alcanzar este objetivo.

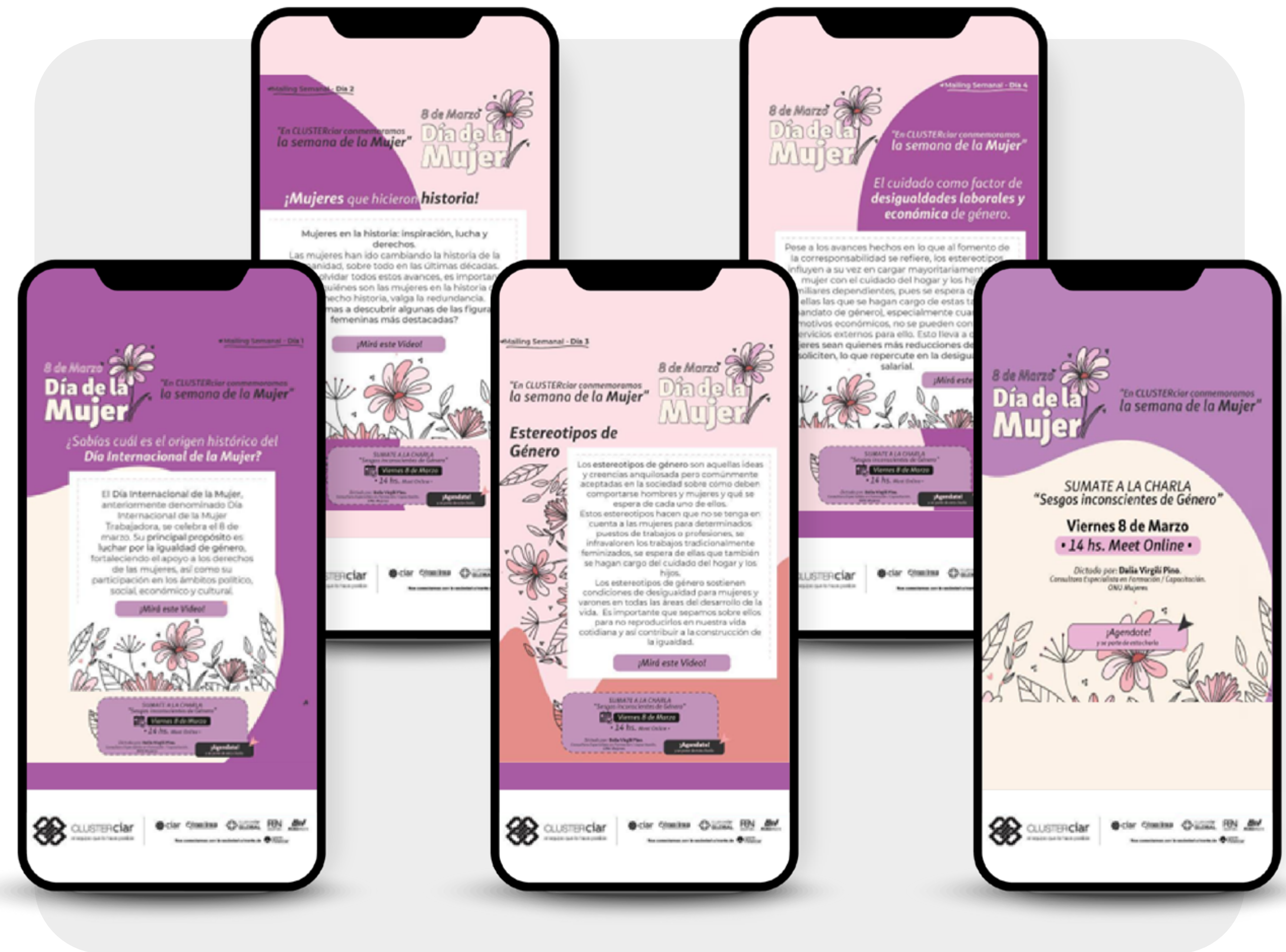
Día 1: video sobre el origen histórico del Día Internacional de la Mujer

Día 2: video sobre Mujeres que hicieron historia

Día 3: Estereotipos de género

Día 4: El cuidado como factor de desigualdades laborales y económicas de género

Día 5: Charla “Sesgos inconscientes de género” dictada por Dalia Virgili Pino de ONU Mujeres a la que asistieron virtualmente 103 personas.





Oficina de Compliance

Dictó las siguientes capacitaciones para todo el personal:

- Nuevo código de convivencia corporativo
- Acoso y violencia en el ámbito laboral
- Pautas para la prevención del acoso laboral

Dirección de Desarrollo de las Personas

El personal participó en talleres y charlas:

- PARES Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo organizado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
- Diplomatura en Diversidad, equidad y pertenencia – UCEMA

Liderazgos con perspectiva de género: la experiencia de Neuquinas con impacto.

«*Neuquinas con Impacto fue un trayecto formativo para consolidar el liderazgo de las mujeres*», una experiencia que se implementó entre 2022 y 2023 en alianza tripartita entre el gobierno de la provincia de Neuquén, **Fundación Potenciar** y **ONU Mujeres**, que permitió incrementar la participación de mujeres neuquinas de todo el territorio en el tejido productivo, empresarial y político, transversalizar la perspectiva de género en las prácticas de liderazgo y fortalecer una articulación en red entre las mujeres de la provincia.

De esta experiencia surgió el manual “**Liderazgo con perspectiva de género**”, el cual revisa prácticas regionales y nacionales para Potenciar los liderazgos de las mujeres, y contribuye a la replicación y escalamiento de esta iniciativa, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los objetivos programáticos de ONU Mujeres para lograr el empoderamiento de mujeres y niñas.

Continuidad y cierre:

Si bien Neuquinas con Impacto fue una iniciativa implementada exclusivamente entre 2022 y 2023, sus aprendizajes y materiales —como el manual “**Liderazgo con perspectiva de género**”— siguen siendo una referencia para futuras acciones de empoderamiento femenino en la región. Durante el 2024 en adelante, no se desarrollaron nuevas ediciones del programa, pero su impacto continúa presente en las redes construidas y en las prácticas que promovió.



**NEUQUINAS
CON
IMPACTO**



6.5 Cultura y clima organizacional

Primera encuesta de clima y evaluación NPS (FY24)

La evaluación **NPS (Net Promoter Score)** es una herramienta utilizada para medir la lealtad y satisfacción de los colaboradores. Se basa en una única pregunta: “¿Qué tan probable es que recomiendes nuestra empresa a un amigo, colega o familiar?”. Los colaboradores responden en una escala de 0 a 10, donde 0 significa “Nada probable” y 10 significa “Extremadamente probable”.

Los encuestados se clasifican entonces en tres categorías:

- Detractores (0-6)
- Pasivos (7-8)
- Promotores (9-10)

Al analizar los resultados de la encuesta **NPS**, las empresas pueden comprender mejor las percepciones de sus colaboradores, identificar oportunidades de mejora y desarrollar planes de acción para fortalecer la lealtad y la satisfacción de su equipo. Esto, a su vez, se traduce en mejores resultados a nivel organizacional.

Clusterciar ha realizado una encuesta exhaustiva para evaluar la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores. Esta encuesta refleja las opiniones y experiencias de

354 colaboradores en diferentes áreas y empresas, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora.

Los datos recopilados revelaron una alta satisfacción general entre los colaboradores de **Clusterciar**, con un promedio de calificación de **4.5** sobre **5**. Los aspectos mejor valorados fueron la cultura organizacional, destacando el ambiente inclusivo y respetuoso, y la comunicación interna, elogiada por su transparencia y claridad.

Cabe destacar que la participación en la encuesta fue voluntaria y anónima, lo cual fomenta la confianza de los colaboradores para expresar sus opiniones de manera abierta y honesta. Este enfoque permite obtener información valiosa que servirá de insumo para futuros esfuerzos de mejora del clima y la cultura organizacional.

Índice de Satisfacción (NPS)

Contexto del Sector: En la industria de ingeniería y oil & gas en Argentina, los resultados pueden variar ampliamente debido a factores como la calidad del servicio, la satisfacción del cliente y las condiciones del mercado. En general, un **NPS** promedio en la industria de oil & gas a nivel global suele estar en el rango de **30% a 50%**. Para la industria de ingeniería, este rango puede variar más ampliamente, a menudo entre **20% y 50%**, dependiendo de la especialización y el mercado específico.



Comparación con el Sector: En **Clusterciar** según la encuesta realizada, el **NPS** dio un **72%**. Ese porcentaje se considera excepcional y es un fuerte indicativo de que estamos haciendo las cosas muy bien en términos de satisfacción y lealtad de los colaboradores. Este resultado es significativamente superior al promedio del sector de ingeniería y oil & gas en Argentina.

Índice de Satisfacción de Clusterciar: El índice tan alto de satisfacción general de **Clusterciar** indica que la mayoría de los colaboradores se sienten muy satisfechos con su experiencia en cada empresa.

Net Promoter Score (NPS) de Clusterciar: Los resultados de la encuesta de satisfacción laboral realizada por **Clusterciar** revelan un alto grado de compromiso y lealtad por parte de sus colaboradores. De acuerdo a los datos obtenidos, casi el **77%** de los colaboradores recomendarían trabajar en **Clusterciar** a familiares y amigos.

77% | Porcentaje de colaboradores que recomendarían trabajar en Clusterciar

72% | NPS – Nivel del indicador Net Promoter Score de la empresa



Hallazgos Clave

El **77%** de los encuestados afirma que recomendaría a otros trabajar en **Clusterciar**.

Los aspectos mejor valorados son el **ambiente laboral**, la **cultura organizacional**, los **beneficios** y la **flexibilidad**.

Las áreas de mejora identificadas se enfocan en **tecnología**, **ergonomía en el lugar de trabajo**, **elementos de trabajo** y **capacitación blanda**.



Ambiente Laboral y Cultura Organizacional

Valores y Cultura: El 80% del personal considera que la empresa a la que pertenece promueve un ambiente de trabajo positivo y alineado con sus valores.

Sentido de pertenencia: El 75% de los colaboradores manifiestan sentir un fuerte sentido de pertenencia e identificación con su empresa.

Responsabilidad Social: El 85% percibe un compromiso genuino de la organización con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible.

Comunicación Interna:

1. Claridad: El 75% del personal considera que la comunicación por correo electrónico es generalmente clara y efectiva.

2. Accesibilidad: El 80% se comunica directamente con su coordinador o superior para obtener ayuda.

3. Colaboración: El 70% percibe una buena colaboración entre diferentes equipos y áreas.

La **comunicación interna** se dirige a los colaboradores con el objetivo de mantener su motivación, generar sentido de pertenencia y atraer y retener talentos.

En **Clusterciar** disponemos de un calendario de comunicados que se envían durante el año y un sector de marketing que orienta y participa en la creación del contenido que se comparte. La herramienta más utilizada para tal fin es un mail corporativo denominado lazosaldia, también poseemos una web con el mismo nombre destinada a mostrar información de interés para los colaboradores.

Comunicación, participación y consulta

GRI 11.9.5, 403-4

Contamos con diversos canales de comunicación, participación y consulta.

Las comunicaciones internas se realizan a través de mailing interno **comunidad@clusterciar.com.ar**

Contamos con la web **comunidad.clusterciar.com.ar**





Encuesta plan de comunicación 2024

Durante el 2024, realizamos una encuesta a los colaboradores con el fin de relevar el nivel de involucramiento y entendimiento interno con respecto al propósito de **Clusterciar** como grupo, al entendimiento de las distintas organizaciones que lo componen, el rol de la fundación, de la comunicación interna y clima laboral.

Los resultados de dicha encuesta, que fue parte de un trabajo más amplio, impulsaron la creación de la nueva **Dirección de Comunicaciones** donde a partir de mediados del 2024 se concentran las áreas de: **Marketing y Branding; Comunicación Interna; y Comunicación Corporativa y Asuntos Públicos.**

La encuesta fue enviada a 200 personas, todos colaboradores activos de las distintas organizaciones dentro de **Clusterciar**, logrando un total de **88 respuestas (44%)**.

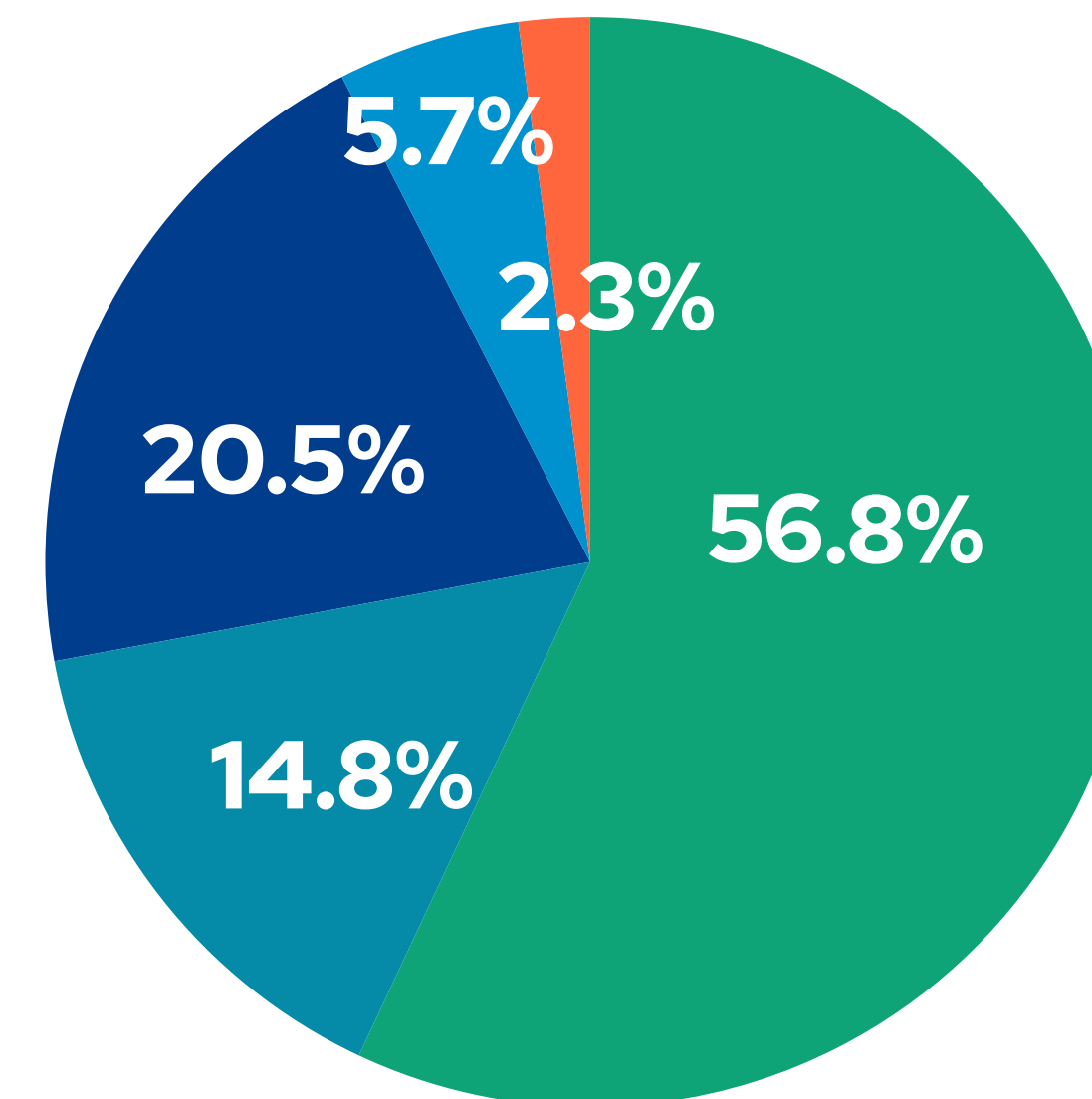
En pos de lograr una mejor representatividad en los datos a obtener, estas personas fueron seleccionadas de manera aleatoria respetando criterio:

- **100** fueron colaboradores que trabajan en “**formato de Oficina**” (presencial híbrido, remoto) dentro de las distintas organizaciones de **Clusterciar**.
- **100** fueron colaboradores que trabajan en “**formato Servicio al cliente**”, es decir, contratados por alguna organización de **Clusterciar** pero puesto al servicio del cliente (empresa externa).

- La muestra fue seleccionada utilizando fórmulas de aleatoriedad donde también se tuvo en cuenta que haya representatividad según:

- Antigüedad
- Diversidad de posiciones
- Diversidad de entidades empleadoras y comitentes.

Responden:

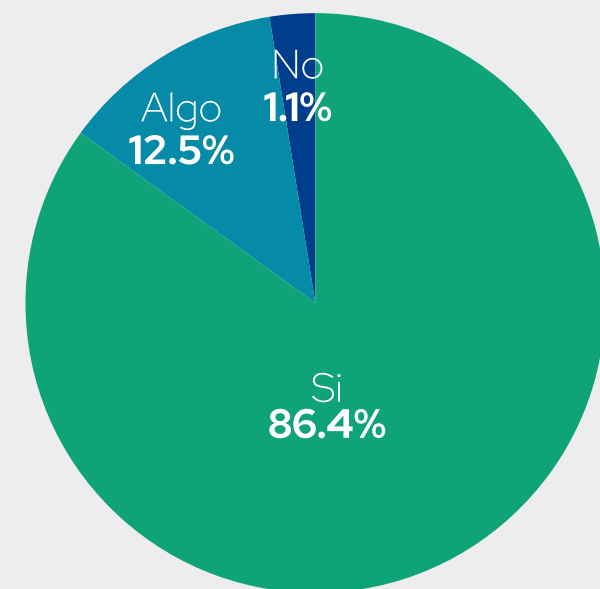


Organización:

- Fundación Potenciar | **5.7%**
El 20% tiene hasta 2 años de antigüedad
- Ciar S.A | **56.8%**
El 36% tiene hasta 2 años de antigüedad
- Trace Group S.A | **20.5%**
El 11% tiene hasta 2 años de antigüedad
- CVH | **14.8%**
El 15% tiene hasta 2 años de antigüedad
- RSN Gestión S.A.S | **2.3%**



¿Sabes qué es?

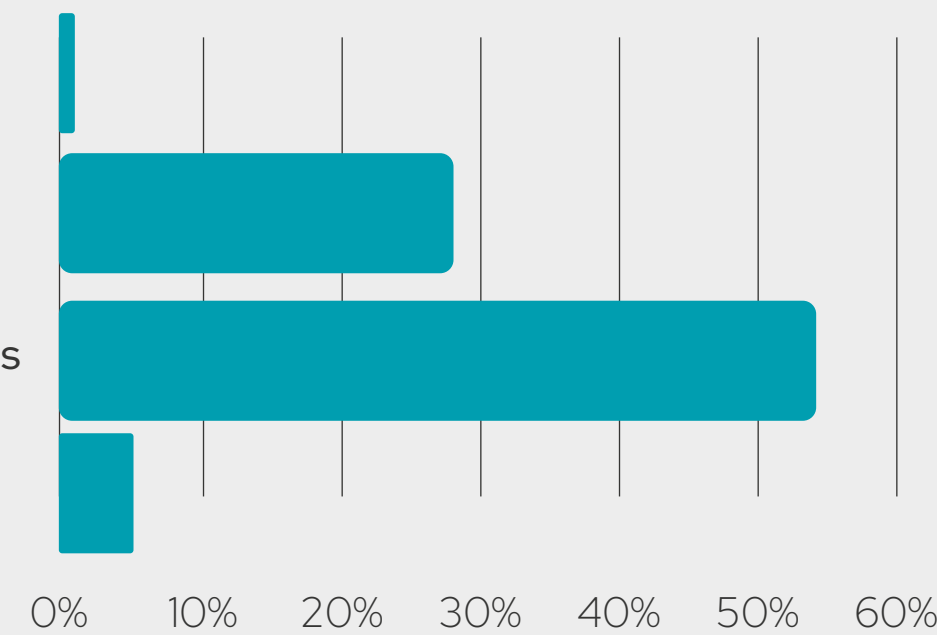


El equipo que lo hace posible

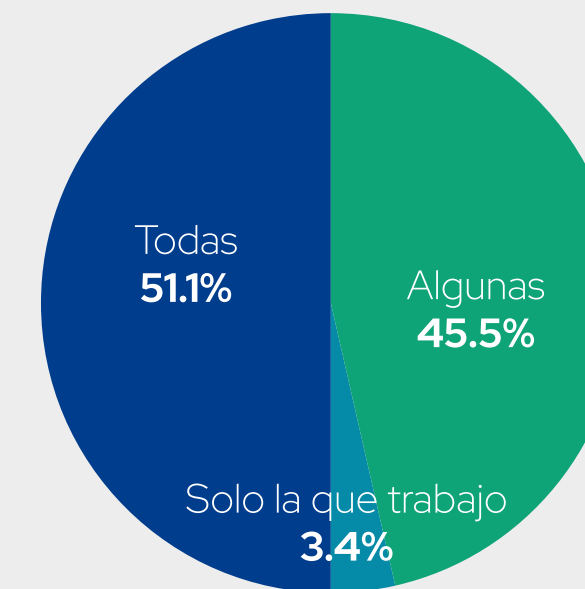
Es el nombre del grupo empresario

Sistema de entidades interrelacionadas

Otra



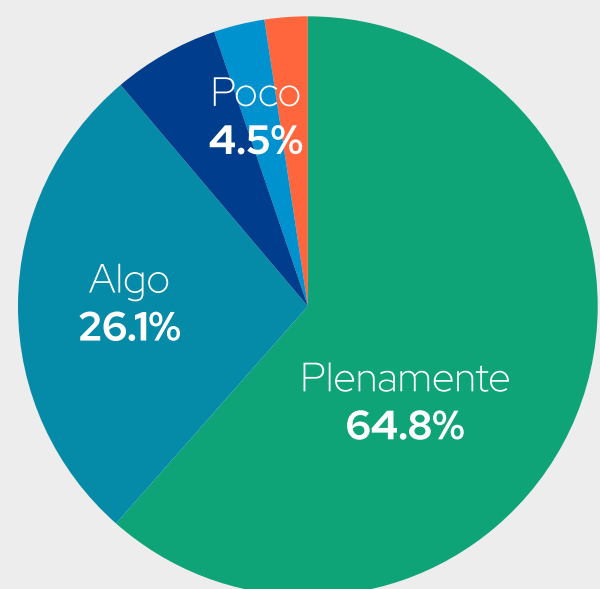
¿Conoces las empresas CC?



Conclusiones:

Un 86,4% de los entrevistados asegura conocer qué es Clusterciar y un 51,1% asegura conocer todas las distintas entidades que componen al grupo

Tiene la organización un propósito claro

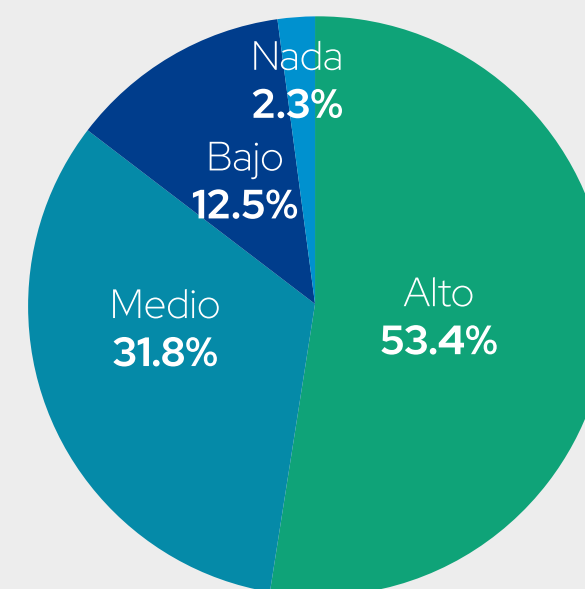


Conclusiones:

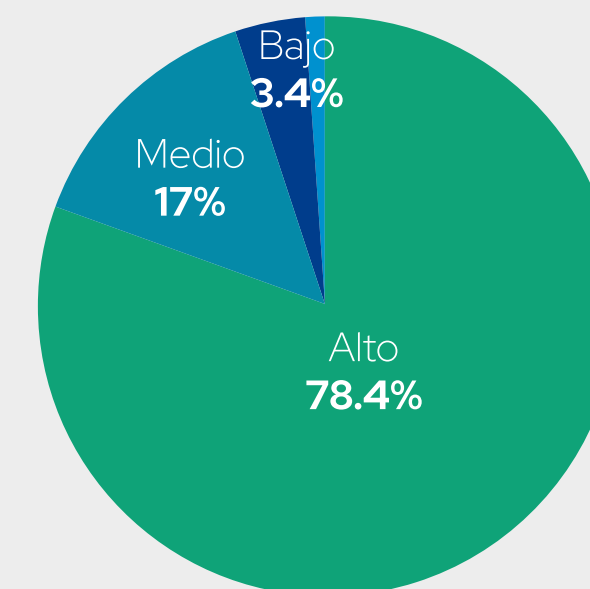
Mas de un 64% de los encuestados indican que el grupo tiene un propósito claro

En que medida Clusterciar es:

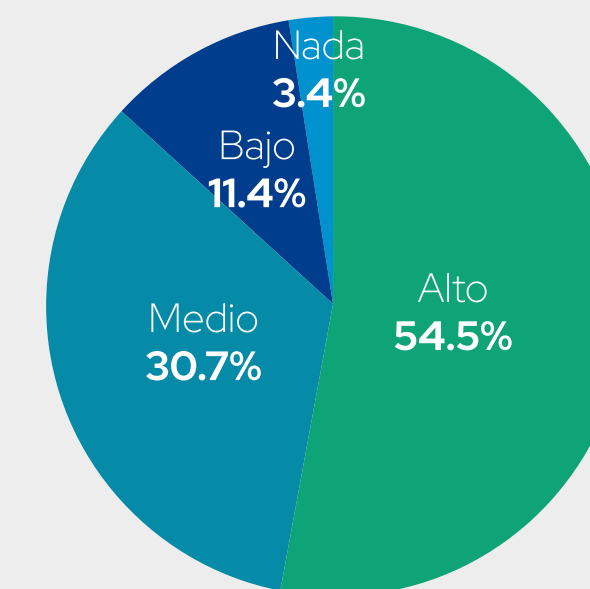
Oportunidad profesional



Ambiente de trabajo cordial?



Carrera prestigiosa

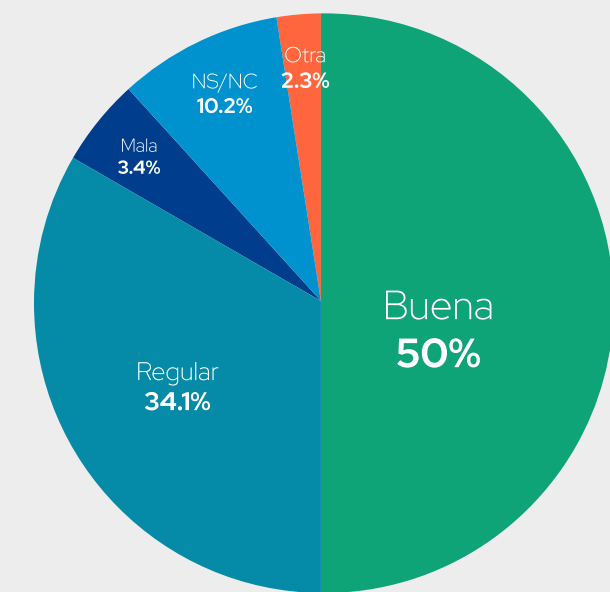


Conclusiones:

Los encuestados destacan el clima laboral, las oportunidades profesionales y posibilidad de hacer carrera internamente.



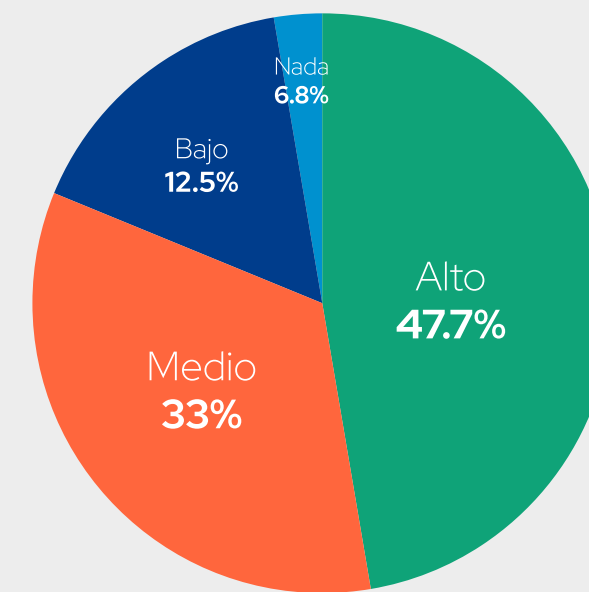
Comunicación interna



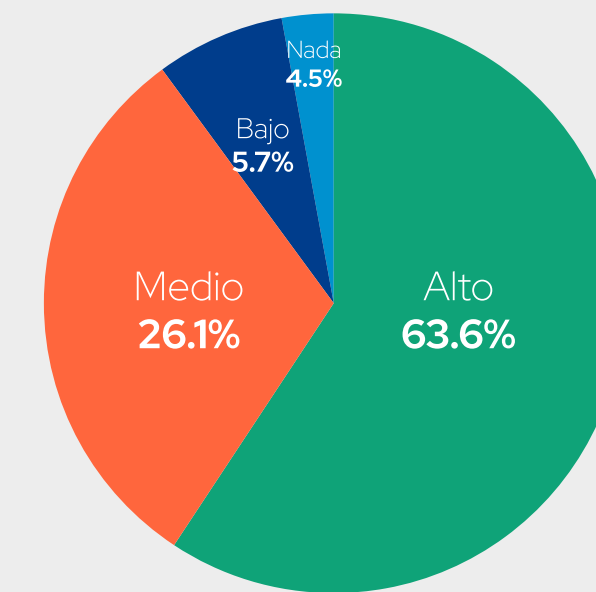
Conclusiones:

En materia de comunicación interna, el 50% la considera buena y un 34% regular.

Clientes



Empleados



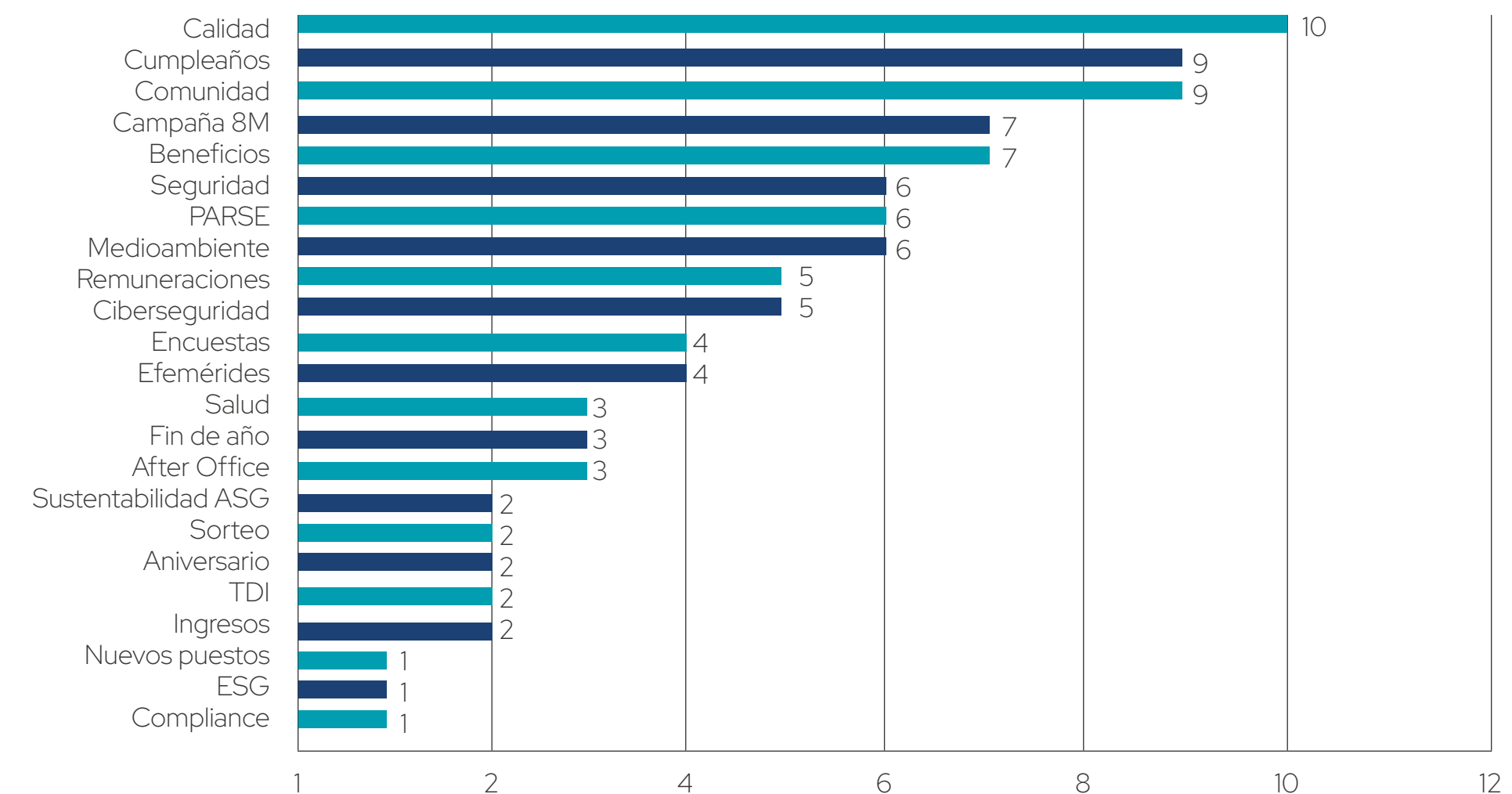
Conclusiones:

Los colaboradores de Clusterciar reciben un aporte de valor "alto" superior al 60% cuando nos referimos a cuestiones internas y un valor "alto" superior al 47% cuando nos referimos a nuestros clientes.

A través de la plataforma **tulegajo.com** el personal carga su documentación de ingreso, se envían comunicados y los recibos de sueldo y se gestionan las licencias.

Comunicaciones internas vinculadas con Capacitaciones, Publicación de Documentos, Conmemoraciones, Seguridad, Calidad, Información. Durante el FY24 se realizaron 88 comunicaciones, distribuidas en los siguientes temas:

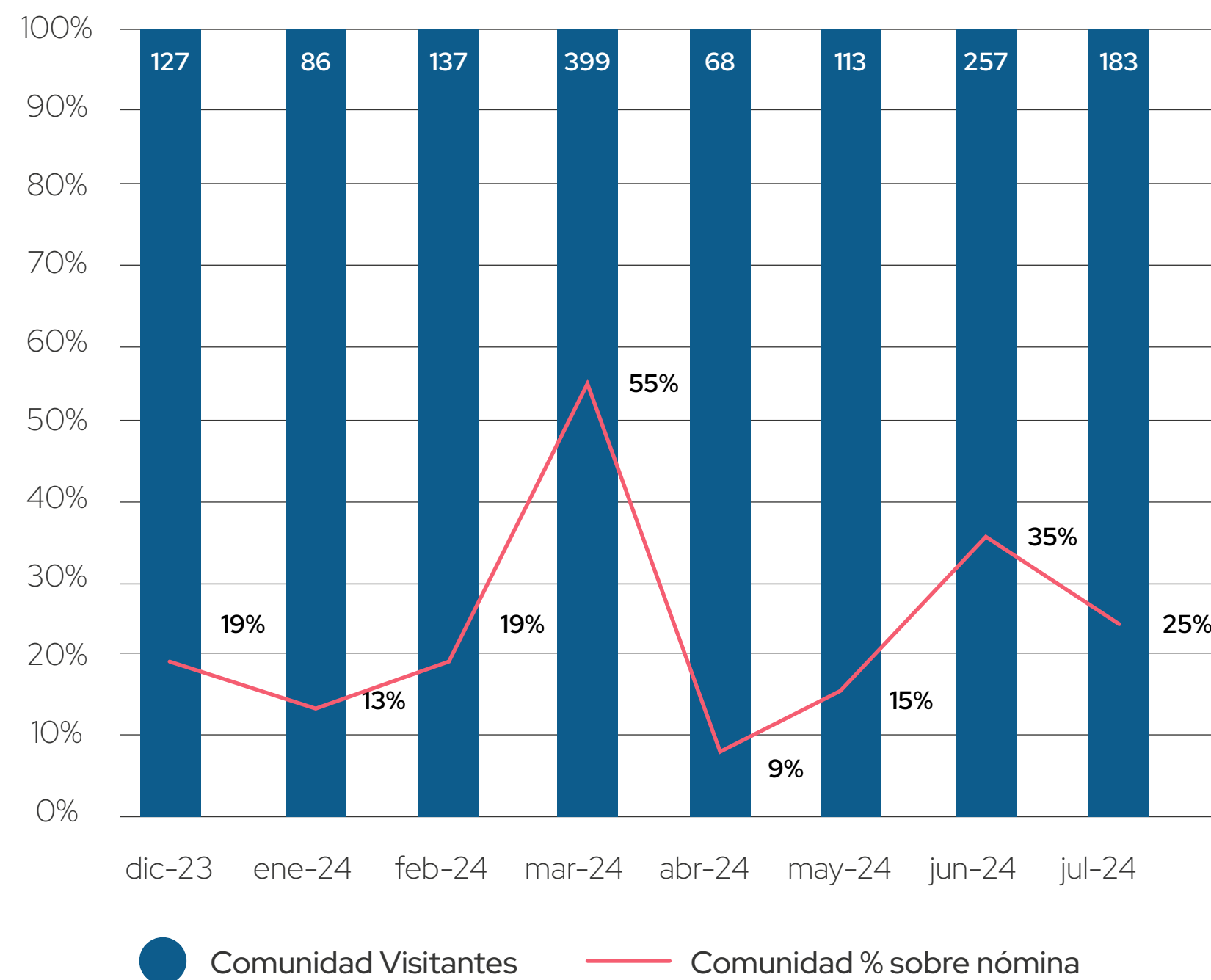
Publicaciones realizadas durante FY24





Actividad en la nueva Web Comunidad

Visitantes en Comunidad Clusterciar



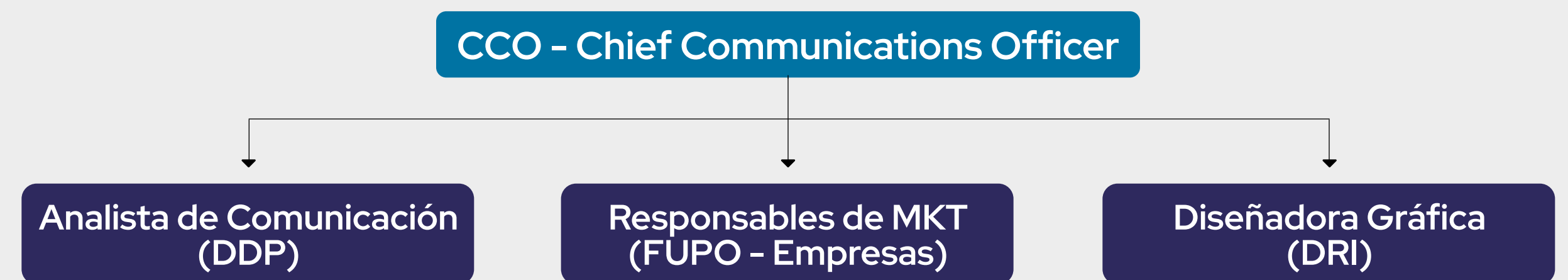
Los meses con más actividad fueron debido a los sorteos realizados. La web entro en mantenimiento y quedo desactivada durante los meses que no se registraron datos

Creación de la Dirección de Comunicaciones (DirCom)

Premisas:

- Ser parte de la estrategia Clusterciar formando parte del Directorio.
- Liderar el proceso de transformación marcaria. Posibilidad de cambios de logos e Isologos.
- Desarrollar una estrategia de comunicación integral alineada con los objetivos empresariales de la marca Clusterciar y de cada una de sus organizaciones (empresas y fundación).
- Establecer canales de comunicación eficaces y transparentes para todos los niveles de la organización.
- Seguir construyendo y salvaguardar la reputación de Clusterciar, sus organizaciones y gestionar la crisis de manera proactiva.
- Contribuir al crecimiento y consolidación de la empresa en el mercado mediante una vinculación y comunicación externa efectiva a través.

Estructura de la DirCom:





Comunicaciones destacadas

La **Legislatura de la Provincia de Neuquén** ha declarado de interés legislativo la labor socioeducativa que realiza nuestra fundación.

A través de la **Declaración N° 3923**, se reconoce el impacto positivo de las acciones en la provincia.

Este reconocimiento refuerza el compromiso de seguir trabajando en iniciativas que fomenten la educación y el bienestar social, generando oportunidades para todos. Esto sucede en el marco de la estrategia de posicionamiento y la calidad de la propuesta de nuestra fundación.



DECLARACIÓN 3923



La Legislatura de la Provincia del Neuquén
Declara:

Artículo 1.º De interés del Poder Legislativo la labor socioeducativa que realiza la Fundación Potenciar, a través de acciones que permitan canalizar la responsabilidad social de las empresas en la provincia.

Artículo 2.º Comuníquese a la Fundación Potenciar.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los dieciséis días de octubre de dos mil veinticuatro.-----





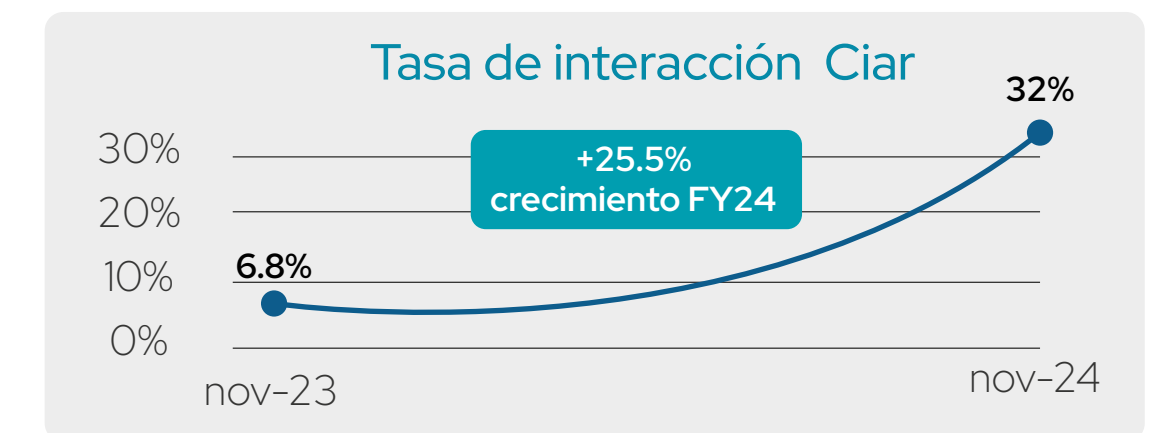
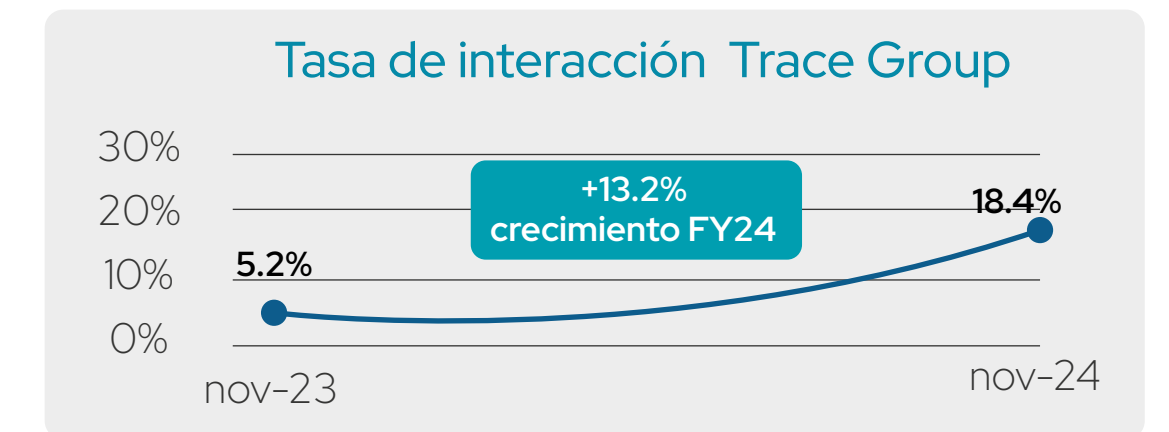
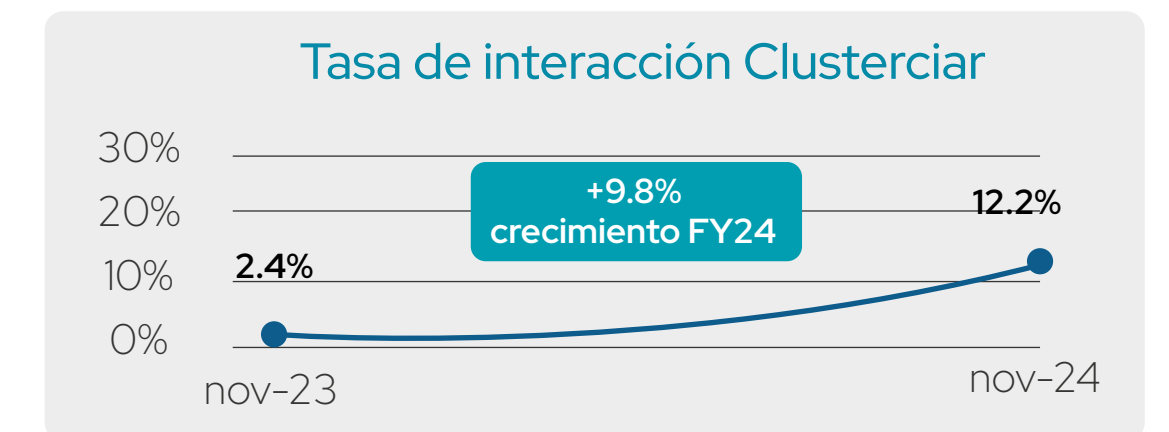
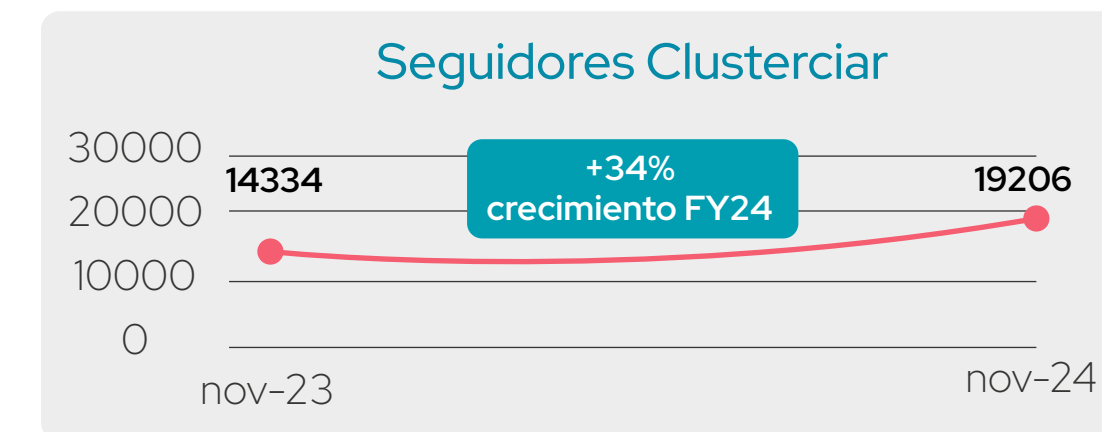
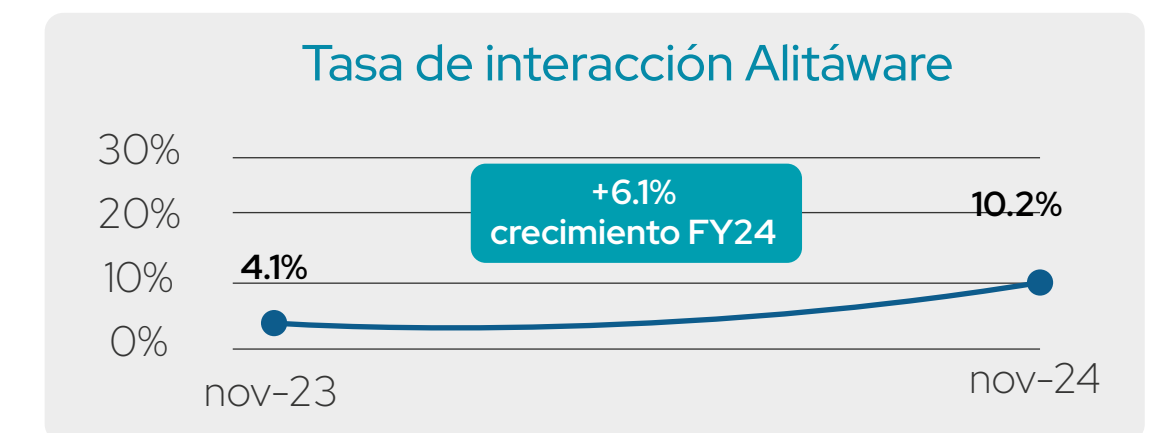
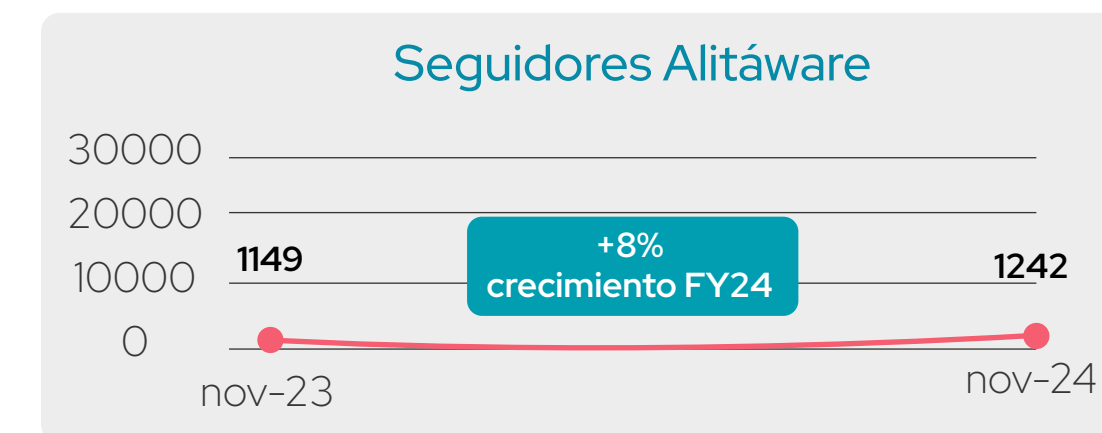
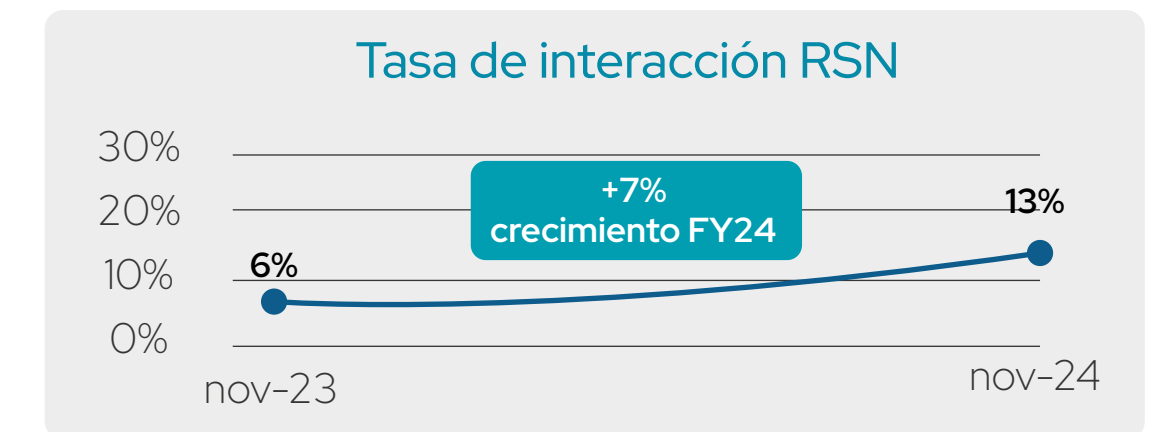
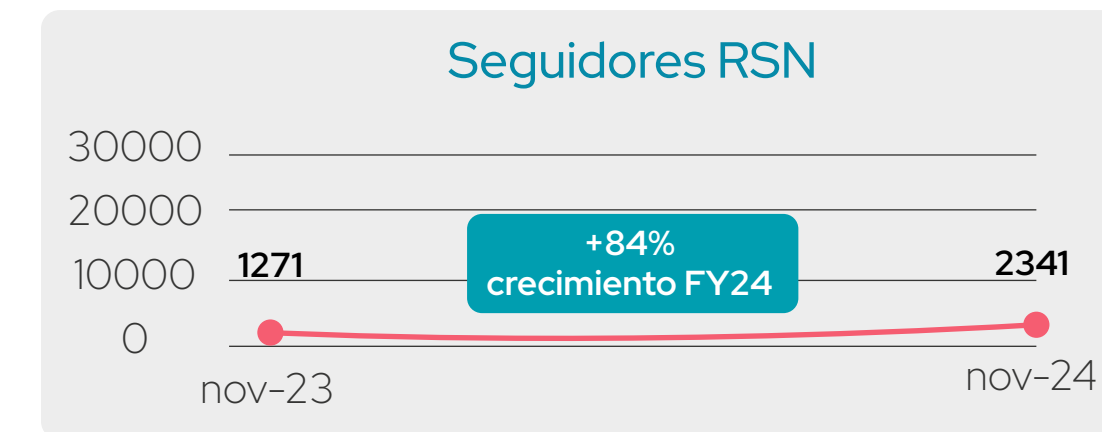
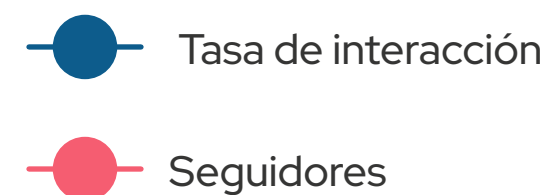
Comunicación externa: Sitio web y redes sociales

Nuestro principal medio de comunicación externo son nuestras páginas web y LinkedIn en el caso de las empresas e Instagram en el caso de la fundación.

Desde hace unos años medimos la cantidad de seguidores en nuestra red social laboral, como así también las interacciones que se generan a partir de nuestras publicaciones.

Estos son algunos de nuestros indicadores:

Cuenta	Seguidores nov-23	Seguidores nov-24	% crecimiento	ER nov-23	ER nov-24	Variación ER (pp)
RSN	1.271	2.341	+84%	6%	13%	+7,0
Alitaware	1.149	1.242	+8%	4,1%	10,2%	+6,1
Clusterciar	14.334	19.206	+34%	2,4%	12,2%	+9,8
Trace Group	20.233	39.897	+97%	5,2%	18,4%	+13,2
Ciar	16.630	39.897	+140%	6,8%	32%	+25,2

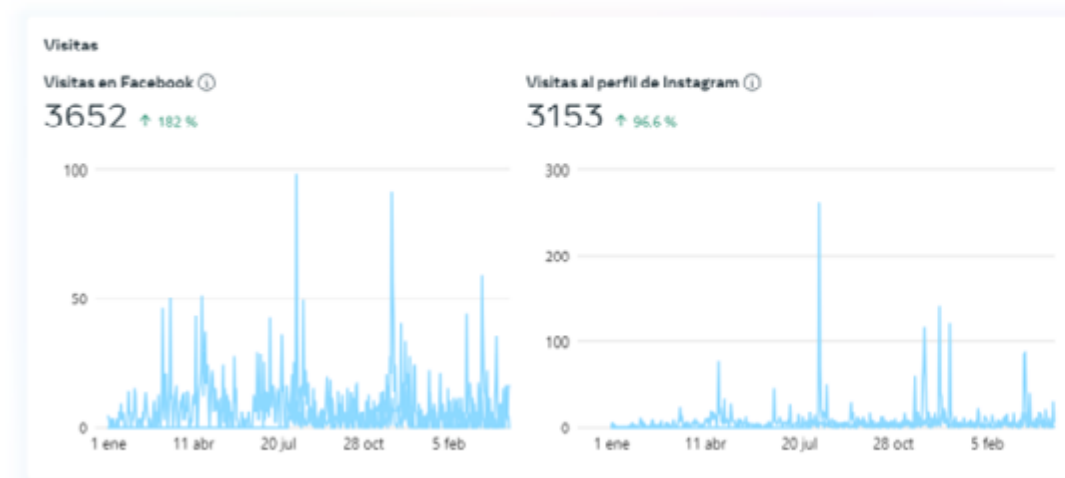




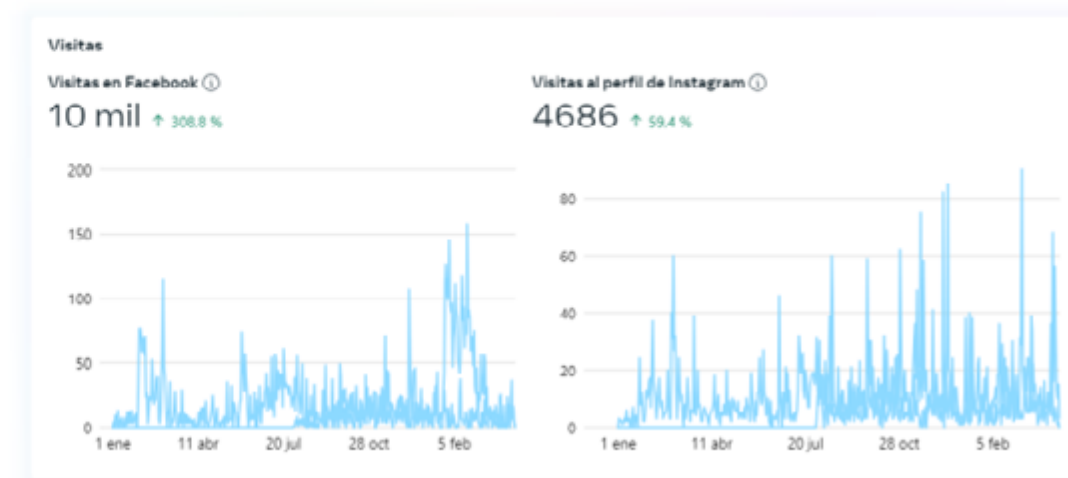
Acciones en redes sociales:

Actividades en Instagram y Facebook

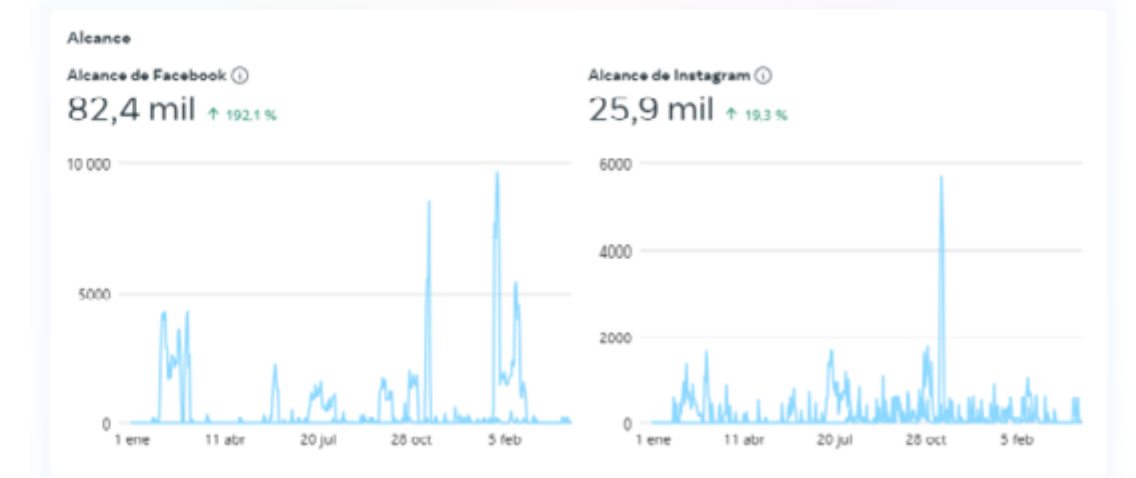
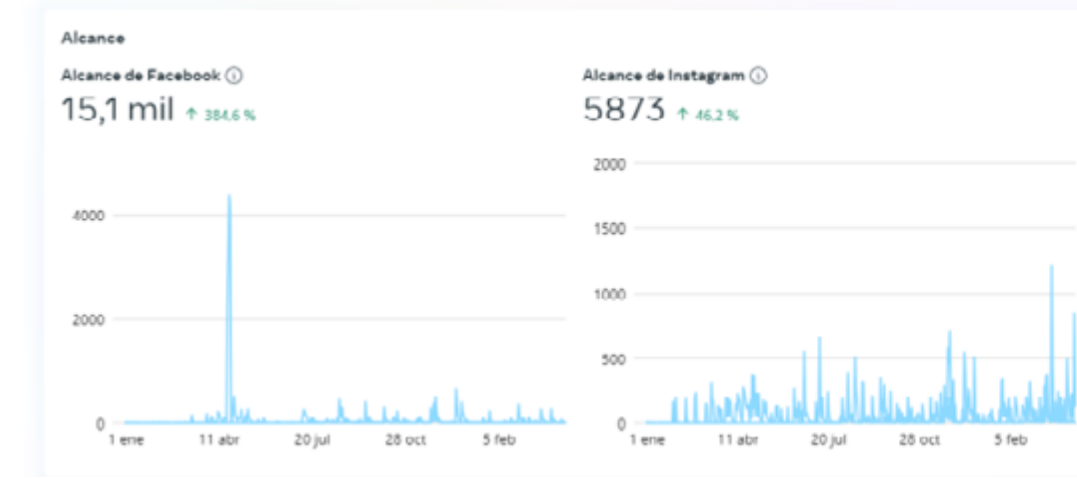
FUNDACIÓN POTENCIAR 01/01/2023 A 16/04/2024



POTENCIAR EDUCACIÓN SUPERIOR 01/01/2023 A 16/04/2024

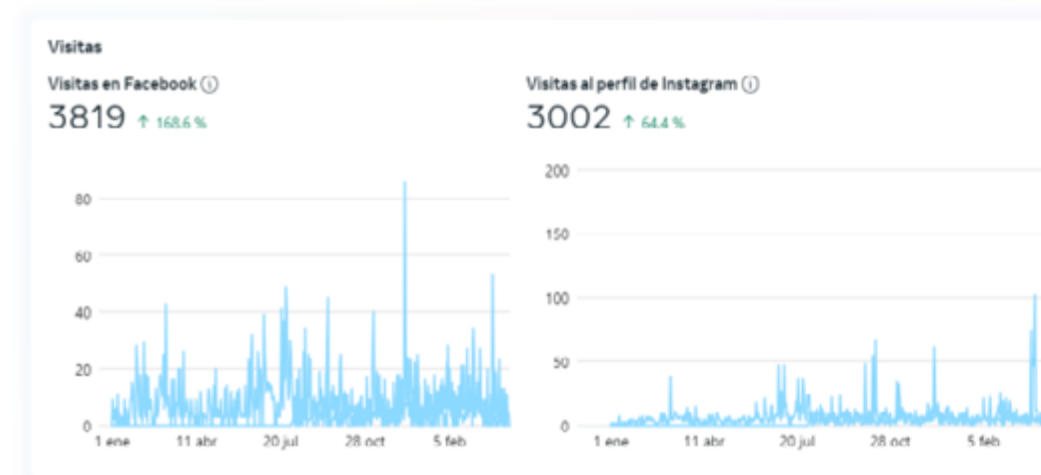


Actividades en Instagram y Facebook



Actividades en Instagram y Facebook

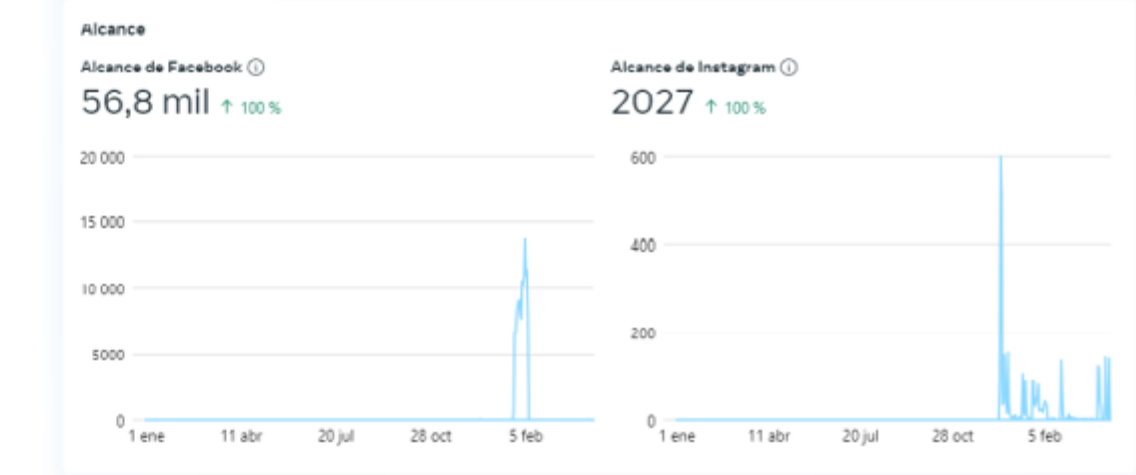
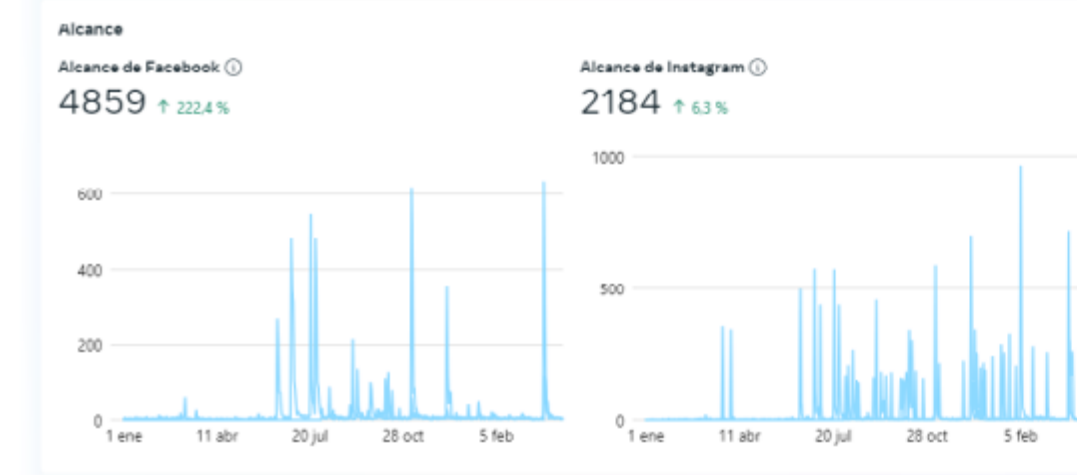
INSTITUTO POTENCIAR ALBINEGRO 01/01/2023 A 16/04/2024



INSTITUTO TÉCNICO POTENCIAR 01/01/2023 A 16/04/2024



Actividades en Instagram y LinkedIn





6.6 Compromiso con la comunidad

GRI: 3-3

Acciones con la Comunidad

GRI: 2-25, 3-3, 203-1, 203-2, 413-1

Fomentamos y practicamos la solidaridad con actividades que responden a necesidades de los sectores más vulnerables, y asistimos a la comunidad en situaciones de emergencia. A través de **Fundación Potenciar** somos un puente entre sueños y logros y nuestros colaboradores pueden involucrarse como voluntarios en las acciones sociales y comunitarias que esta lleva adelante. Un camino entre desafíos y oportunidades. Un nexo entre las empresas y la sociedad.

Estas fueron las principales campañas que la fundación llevó adelante durante el 2024:

S | social

- Se realizó una campaña de recolección de leche durante el Segundo Congreso Patagónico de Ética y Compliance, la misma fue donada al Centro CONIN.
- Se realizaron donaciones de alimentos a merenderos y comedores en la zona del alto Valle de Río Negro y Neuquén a lo largo de todo el año
- Se realizaron capacitaciones en Prevención al HIV, SIDA y otras Enfermedades de Transmisión Sexual. Campaña realizada por CSMS y Salud Ocupacional de Clusterciar
- Se realizaron capacitaciones en Prevención de Tabaquismo y sustancias adictivas. Campaña realizada por CSMS y Salud Ocupacional de Clusterciar
- Contamos con un Indicador de Incidencia de Tránsito (IIT) que permite medir la cantidad de incidentes en base a los kilómetros recorridos y los vehículos con actividad.
- Para el FY24 se planificó el objetivo de Índice de incidencia de Tránsito (IIT) menor o igual a 0.75, el cual fue cumplido
- Colaboradores y grupo familiar con cobertura en salud prepaga
- Se realizaron campañas de concientización en época invernal con relación al CO (monóxido de carbono) y los efectos sobre la salud de las personas
- Se realizaron capacitaciones en Prevención de Tabaquismo. Campaña realizada por CSMS y Salud Ocupacional de Clusterciar
- Becas en nivel terciario
- Acompañamos el desarrollo de 4 instituciones educativas (PES, IPA, IPI, ITP) y al día de hoy contamos con +750 alumnos y una proyección que superará los 1500 en los próximos 4 años.
- Dictado de formación en oficios en pueblos y parajes dentro del interior de las provincias de Neuquén y Río Negro
- Segundo año de acompañamiento, sumando nuestro aporte mensual, a la Escuela Pasayo, proyecto de la Universidad Nacional del Comahue para familias con niños y jóvenes en el espectro autista que deseen desarrollar habilidades de programación.

02

HAMBRE CERO



03

SALUD Y BIENESTAR



04

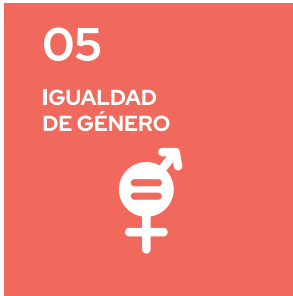
EDUCACIÓN DE CALIDAD





S | social

- Charlas realizadas a través de Compliance: Nuevo código de convivencia corporativo, Acoso y violencia en el ámbito laboral
- Pautas para la prevención del acoso laboral
- Campaña 8M
- Para priorizar y mejorar un alto nivel de desempeño en seguridad se estableció un Índice de frecuencia de Accidente Laboral menor o igual a 2,05. El resultado del año 2024 fue 0.76
- Horas de capacitación por colaborador. El resultado del Índice de horas de capacitación sobre las horas trabajadas durante el FY24 fue 0.80%
- Realizar búsquedas laborales sin restricciones sociales. Adecuación de la política de Reclutamiento y Selección
- Adecuación de política de RRHH, Código de convivencia corporativo. Adhesión a leyes provinciales de Neuquén 3233 y 2333.





-  1. SOMOS CLUSTERCIAR
-  2. SOBRE NUESTRO REPORTE
-  3. GOBIERNO CORPORATIVO
-  4. DESEMPEÑO ECONÓMICO
-  5. DESEMPEÑO AMBIENTAL
-  6. DESEMPEÑO SOCIAL
-  7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



Índice de contenidos GRI



7. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Clusterciar ha elaborado el informe en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de noviembre de 2023 y el 31 de octubre de 2024.
Estándares Universales GRI	GRI 1: Fundamentos 2021 GRI 2: Contenidos Generales 2021 GRI 3: Temas Materiales 2021
Estándares Temáticos GRI aplicables	200 Económicos 300 Ambientales 400 Sociales

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
GRI 2: Contenidos Generales 2021		
2-1. Detalles organizacionales	Descripción general, propósito, misión y visión	"Somos Clusterciar" (pág. 2-9) El ecosistema Clusterciar está compuesto por 4 empresas de capitales privados que operan desde el año 1992 en Argentina; y por Fundación Potenciar que tiene sus inicios en el año 2006.
2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Empresas del grupo, fundación, alcance del reporte	"Somos Clusterciar" y "Gobierno Corporativo" (pág. 7-21) Clusterciar comprende las entidades Ciar SA, Trace Group SA, RSN Gestión SAS, AlitaWare SAS, Clusterciar Global y Fundación Potenciar
2-3. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Periodo fiscal y marco temporal	"Sobre nuestro reporte" (pág. 11-12) Periodo Fiscal 2024 / Frecuencia anual / info@clusterciar.com.ar Info@FundaciónPotenciar.org
2-4. Actualización de la información		Cualquier reexpresión de información con respecto al Reporte anterior se aclara a lo largo de este reporte y sus tablas de indicadores. (pág.11)
2-5. Verificación externa		No cuenta con verificación externa.(pág.11)
2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Identificación y relación con grupos de interés	"Sobre nuestro reporte - Nuestros Grupos de Interés" (pág. 12)
2-7 Colaboradores	Información sobre colaboradores	"Empresas Clusterciar" (pág. 7 y 9) y "Diversidad e inclusión" (pág. 84-90)

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
2-8 Trabajadores que no son colaboradores	Información sobre colaboradores	"Empresas Clusterciar" (pág. 7 y 9) y "Diversidad e inclusión" (pág. 84-90)
2-9. Estructura de gobernanza y composición	Estructura y funcionamiento del Directorio	"Gobierno Corporativo" (pág. 17-21)
2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Aseguramiento de que el máximo órgano de gobierno esté compuesto adecuadamente	"Gobierno Corporativo" (pág. 18-19)
2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno		"Gobierno Corporativo" (pág. 21)
2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Participación activa en supervisión gestión de impactos	"Empresas Clusterciar" (pág. 9) "Gobierno Corporativo" (pág. 21 y 25)
2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobernanza y supervisión para cumplir objetivos	"Gobierno Corporativo" (pág.17-21 y 25)
2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Función del órgano en reportes de sostenibilidad	"Sobre nuestro reporte" (pág.11)
2-15. Conflictos de interés	Código de convivencia, políticas anticorrupción	"Código de convivencia corporativo y Comité de Ética" (pág. 22-24 y 26) Ejercicio Económico 2024 (pág.30)
2-16. Comunicación de inquietudes críticas	Mecanismos de comunicación de inquietudes críticas	"Gobierno Corporativo" (pág. 21 y 25)
2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Información sobre conocimiento del órgano	"Gobierno Corporativo" (pág. 21)
2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Evaluación del desempeño del órgano	"Gobierno Corporativo" (pág.21 y 25)
2-19. Políticas de remuneración		Restricción de confidencialidad. Por motivos de protección de la información sensible para Clusterciar. "Gobierno Corporativo" (pág. 21)
2-20. Proceso para determinar la remuneración	Proceso detallado	"Gobierno Corporativo" (pág.21)
2-21. Ratio de compensación total anual		Restricción de confidencialidad. Por motivos de protección de la información sensible para Clusterciar.

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Declaraciones sobre estrategia	"Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13 y 14)
2-23. Compromisos y políticas	Políticas ESG y compromisos	"Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13 y 14) "Gobierno Corporativo" (pág.21,22 y de 25 a 28) Ejercicio Económico 2024 (pág.30) Alianzas estratégicas (pág.31) Rel.Institucionales (pág.32) "Nuestros proveedores" (pág.34) "Desempeño ambiental" (pág.56)
2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	Cómo se integran compromisos en la organización	"Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13 y 14) "Gobierno Corporativo" (pág. 22,26 y 28) Ejercicio Económico 2024 (pág.30) "Desempeño ambiental" (pág.56)
2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	Procesos disponibles	" Gobierno Corporativo" (pág.21 y 22) "Diversidad e inclusión" (pág. 84-90)
2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Mecanismos existentes	" Gobierno Corporativo" (pág. 22 y 26) Ejercicio Económico 2024 (pág.30)
2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	Estado del cumplimiento	Información en desarrollo para próximos reportes. " Gobierno Corporativo" (página 22)
2-28. Afiliación a asociaciones	Afiliaciones y membresías	"Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13 y 14) "Gobierno Corporativo" (pág.28) Alianzas estratégicas (pág.31) Rel.Institucionales (pág.32)
2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	Mecanismos de participación	Temas Materiales" y "Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13-16) "Nuestros proveedores" (pág.34) "Desempeño ambiental" (pág.39)
2-30. Convenios de negociación colectiva	Estado de negociaciones laborales	Todo el personal de las organizaciones de Clusterciar se encuadra fuera de convenio colectivo de trabajo, a excepción de Trace Group SA, la cual posee el 88.41% del personal encuadrado en convenio 637/11, el 3.86% encuadrado en 611/10, el 0.45% en CCT 641/11 y el 0.68% en 644/12, sólo 6.59% se encuentra fuera de convenio y parte de este personal corresponde a puestos directivos. Las condiciones laborales de los colaboradores fuera de convenio se establecen conforme a la ley, tomando como base los convenios colectivos relacionados a nuestras actividades.

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	"Temas Materiales" y "Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13-16) "Gobierno Corporativo" (pág. 28) "Nuestros proveedores" (pág.34) "Desempeño ambiental" (pág.56)
	3-2 Lista de temas materiales	"Temas Materiales" y "Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13-16)
	3-3 Gestión de temas materiales	"Temas Materiales" y "Estrategia de Sostenibilidad" (pág.13-16) "Gobierno Corporativo" (pág. 22 a 28) Ejercicio Económico 2024 (pág.30) (pág.33) "Nuestros proveedores" (pág.34) "Desempeño ambiental" (pág.36 - 40, 49 y 51-53,56) Desempeño social (pág. 58,64, 69-76, 80-89, 103-104)
GRI 11: Petróleo y Gas (2021)	11.5.1 Gestión de temas materiales - Residuos	"Gestión de residuos" (pág. 53-56)
	11.5.2 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	"Desempeño Ambiental " (pág. 53)
	11.6.6 Consumo de agua	"Desempeño Ambiental " (pág.) Información no disponible sistematizada
	11.9.2 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-68)
	11.9.4 Servicios de salud en el trabajo	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-60)
	11.9.5 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	"Desempeño Social " (pág. 58,61 y 95)
	11.9.6 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 59, 61)
	11.9.7 Promoción de la salud de los trabajadores	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 59)
	11.10.2 Contrataciones de nuevos colaboradores y rotación de personal	"Desempeño Social - Atracción y fidelización" (pág. 77-78)
	11.10.3 Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	"Desempeño Social " (pág. 80-81)

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
	11.10.4 Permiso parental	"Desempeño Social " (pág. 80)
	11.11.3 Permiso parental	"Desempeño Social " (pág. 80)
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1. Explicación del tema material y su cobertura	"Desempeño ambiental" (pág. 48-51)
	103-2. El enfoque de gestión y sus componentes	"Desempeño ambiental" (pág. 48-51)
	103-3. Evaluación del enfoque de gestión	"Desempeño ambiental" (pág. 48-51)
200 Económicos GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	"Desempeño Económico" (pág.30-33)
	201-4. Asistencia financiera recibida del gobierno	Información no disponible por no haber recibido asistencia financiera.
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1. Ratio del salario de categoría inicial estándar frente al salario mínimo local	El sueldo bruto, básico y mensual para la categoría inicial a Octubre del 2024 fue un 231% más del salario mínimo, vital y móvil establecido para Argentina para el mismo período.
	202-2. Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	"Desempeño Social " (pág. 84-89)
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1. Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	"Desempeño Social " (pág. 80, 103-104)
	203-2. Impactos económicos indirectos significativos	"Nuestros proveedores" (pág.34)
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1. Proporción de gasto en proveedores locales	"Nuestros proveedores" (pág.34)
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1. Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	"Gobierno Corporativo" (pág. 22)
	205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	"Gobierno Corporativo" (pág. 22)
	205-3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	"Gobierno Corporativo" (página 22) Información no disponible por ausencia de casos.
GRI 206: Prácticas de abastecimiento 2016	206-1. Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Gobierno Corporativo" (pág. 22)

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
300 Ambientales GRI 301: Materiales 2016	301-1. Materiales utilizados por peso o volumen	"Desempeño ambiental" (pág. 48)
	301-2. Insumos reciclados	Información no disponible a raíz de la no utilización de materiales reciclados.
	301-3. Productos reutilizados y materiales de envasado	No aplica
GRI 302: Energía 2016	302-1. Consumo energético dentro de la organización	"Desempeño Ambiental " (pág. 48-50)
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	"Desempeño ambiental" (pág. 40 y 46- 47)
	302-3 Intensidad energética	Información no disponible. Actualmente Clusterciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes. "Desempeño ambiental" (pág. 40)
	302-4. Reducción del consumo energético	"Desempeño ambiental" (pág. 40 - 49)
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	"Desempeño Ambiental " (pág. 51-52) Información no disponible. Actualmente Clusterciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	"Desempeño Ambiental " (pág. 51-52)
	303-3 Extracción de agua	"Desempeño Ambiental " (pág. 51-52)
	303-5 Consumo de agua	"Desempeño Ambiental " (pág. 40, 49 y 51)
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-2. Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Información no disponible por falta de impactos significativos.
GRI 305: Emisiones 2016	305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)	"Cambio Climático - Inventario GEI" (pág. 38-43) y pág. 69
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	"Cambio Climático - Inventario GEI" (pág. 38-43) y pág. 69

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	"Cambio Climático - Inventario GEI" (pág. 38-43)
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	"Cambio Climático - Inventario GEI" (pág. 38-43) y pág. 69
	305-5. Reducción de las emisiones de GEI	"Cambio Climático - Inventario GEI" (pág. 38-43) y pág. 69
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Gestión de emisiones y Gestión de residuos (pág. 40 y 53-56)
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	"Desempeño Ambiental " (pág. 53)
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Información no disponible. No contamos información de la generación de residuos no destinados a eliminación. Se tendrá en consideración para futuros reportes.
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Información no disponible. No contamos información de la generación de residuos no destinados a eliminación. Se tendrá en consideración para futuros reportes.
400 Sociales GRI 401: Empleo 2016	401-1. Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal	"Desempeño Social - Atracción y fidelización" (pág.77-79) En el período hubo un total de 292 ingresos. El índice de rotación en el periodo reportado fue del 28.57%, siendo la rotación voluntaria de 14%.
	401-2. Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	"Desempeño Social" (pág. 80-81)
	401-3 Permiso parental	"Desempeño Social" (pág. 801)
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	"Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	"Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-3. Servicios de salud en el trabajo	"Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66) Disponible, en las encuestas realizadas, en las campañas con charlas y las difusiones de salud y seguridad.
	403-5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-6. Fomento de la salud de los trabajadores	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-8. Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-9. Lesiones por accidente laboral	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Salud, Seguridad e Higiene" (pág. 58-66)
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1. Media de horas de formación al año por empleado	"Capacitación, desarrollo y beneficios" (pág.79-80 y 90)
	404-2.Programas para mejorar las aptitudes de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	"Capacitación, desarrollo y beneficios" (pág.79-80 y 90)
	404-3.Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	"Desempeño Social" (pág. 79 y 90) No se realizó durante el periodo FY24, se analiza su implementación en FY24
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y colaboradores	"Diversidad e inclusión" (pág. 85-90)
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	"Desempeño Social" (pág. 85)
GRI 406: No discriminación 2016	406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Información no disponible por no haberse producido dichos casos
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1. Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Información no disponible por no haberse producido esas operaciones



Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta
GRI 408: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	408-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Información no disponible por no haberse producido estas operaciones. Clusterciar solicita y controla a todos sus proveedores que actúen bajo la ley de Contrato de Trabajo(Ley N° 20.744, arts. 187 al 195 y sus normas complementarias
GRI 409: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	409-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Información no disponible por no haberse producido estas operaciones
GRI 410: Practicas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No se realizó durante el periodo FY24
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	"Compromiso con la Comunidad" (pág. 103-104) Acciones en Fundación Potenciar y donaciones
	413-2. Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Información no disponible por no haberse producido impactos negativos.
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1. Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Información no disponible por no haber reclamaciones. Clusterciar solicita y controla a todos sus proveedores que actúen bajo la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, arts. 187 al 195 y sus normas complementarias).



Potenciamos **tu energía**

